



# *Jurisdicción* **SOCIAL**

**REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE**

**JUECES *para la* DEMOCRACIA**

**NÚMERO 59**

**ABRIL 2007**

**SUMARIO:**

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

*Director: Miquel Falguera Baró : miquel.falgueraARROBAmenta.net*

Los números anteriores pueden consultarse en: <http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>

## **LA WEB DEL MES**

**JOSÉ LUÍS LÓPEZ BULLA -EX SECRETARIO GENERAL DE CCOO DE CATALUÑA Y MIEMBRO DEL CTEC- ES UNA DE LAS MENTES MÁS LÚCIDAS DE LA IZQUIERDA. SUS REFLEXIONES SOBRE LA SOCIEDAD POST-FORDISTA Y EL ACTUAL PANORAMA DE DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL NUEVO PARADIGMA PRODUCTIVO HACE TIEMPO QUE SE PLASMAN EN SU -EXCELENTE- BLOG PERSONAL:**

**<http://lopezbulla.blogspot.com/>**

## NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **RECOPIACIÓN DE LA RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL REALIZADA POR MANUEL DÍAS DE RÁBAGO: Ver**
- ❑ **APROBADO EL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO**:  
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf> (**VER CUADRO-RESUMEN DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO**)
- ❑ **SEGÚN AUTO DEL TC LA APLICACIÓN DE LA BASE REGULADORA REDUCIDA DERIVADA DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES NO AFECTA AL DERECHO A LA IGUALDAD. ¿TENDRÁ EL TJCEE LA ÚLTIMA PALABRA?**:  
[http://www.tribunalconstitucional.es/AUTOS2007/ATC2007-\(nota17\\_2007\).html](http://www.tribunalconstitucional.es/AUTOS2007/ATC2007-(nota17_2007).html)  
**(voto particular de M. E. Casas y E. Pérez:**  
[http://www.tribunalconstitucional.es/AUTOS2007/Vcc\\_presidenta\\_\(nota17\\_2007\).html](http://www.tribunalconstitucional.es/AUTOS2007/Vcc_presidenta_(nota17_2007).html) )
- ❑ **NUEVA REGULACIÓN DE LA “FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”**:  
<http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>
- ❑ **PUBLICADO EL BAREMO DE VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DEPENDENCIA**: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/04/21/pdfs/A17646-17685.pdf>
- ❑ **ACUERDO MARCO EUROPEO PARA LA LUCHA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (versión inglesa)**:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf)
- ❑ **DOCTRINA TS: COMPETENCIAS DE LAS MUTUAS EN MATERIA DE PRESTACIONES: PUEDEN ACORDAR LA EXTINCIÓN DE LA IT POR INCOMPARECENCIA A CONTROL MÉDICO (A DIFERENCIA DE LOS SUPUESTOS DE TRABAJO DURANTE LA BAJA): VER SENTENCIA**
- ❑ **BÉLGICA HA CREADO UN FONDO ESPECIAL PARA INDEMNIZAR A LOS AFECTADOS POR EL AMIANTO**:  
<http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/4367F661C400D739C12572A70044AFA7>  
**¿PARA CUÁNDO UNA INICIATIVA SIMILAR EN ESPAÑA EN CUMPLIMIENTO DE REITERADOS REQUERIMIENTOS**

## PARLAMENTARIOS? (aunque Castilla y León ha empezado a regular un plan de actuación sanitaria:

<http://bocyl.jcyl.es/pls/bocyl/JCYLCARPETA.DamImagen?idUsuario=1&idArchivo=2&condicion=+to%5Fchar%28F1+%2C%27dd%2Dmm%2Dyyyy%27%29+%3D+%2713%2D04%2D2007%27+and++upper%28C10%29+%3D+%27SI%27++order+by+DISPA%2Ecarpeta%23&idCarpeta=319414&totalCarp=78&texto=&titulo=&organismo=&fromLink=0>

[Ir a inicio](#)

---

## ARTÍCULOS DOCTRINALES

AGUILERA PORTALES, R y ESPINO TAPIA, D R; " *Fundamento, garantías y naturaleza jurídica de los derechos sociales ante la crisis del Estado social de Derecho* "; Revista Telemática de Filosofía del Derecho nº 10:

<http://www.filosofayderecho.com/rtfd/numero10/aguilera.pdf>

ARPAL ANDREU, J.; " *Discriminación por razón del sexo en el trabajo con motivo de embarazo y maternidad: Doctrina del Tribunal Constitucional* "; Noticias Jurídicas:

<http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200704-5869365785523557.html>

ARPAL ANDREU, J.; " *Discriminación por razón del sexo en el trabajo con motivo de embarazo y maternidad: Doctrina del Tribunal Constitucional* "; Entorno Laboral nº 28:

<http://www.consultor.com/entornolaboral/discrimi.asp>

BARÓ CASALS, A.; " *Jurisprudencia concursal sistematizada* "; RIPJ nº 19:

[http://www.ripj.com/art\\_jcos/art\\_jcos/num19/RIPJ\\_19/na/19-28.pdf](http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num19/RIPJ_19/na/19-28.pdf)

BAYARRI I CATALÁN, V.; " *El futuro Sistema Nacional de Dependencia: retos y oportunidades* "; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est07.pdf>

BAYLOS GRAU, A.; " *Sobre la prestación de trabajo y su laboralidad* "; Blog del autor: <http://baylos.blogspot.com/2007/04/sobre-la-prestacion-del-trabajo-y-su.html> (también en

Observatorio Socio-Laboral nº 57: [http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init)

[bin/QuorumEC/init](http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init) )

BLANCO EGIDO, E y SÁNCHEZ SALCEDO, A. M. ; " *Enfoque de la discapacidad en los organismos internacionales* "; RMTAS nº 65:

<http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est03.pdf>

CABRA DE LUNA, M. A.; " *Dimensión y alcance de las políticas públicas sobre discapacidad en España: el reparto de papeles entre el Estado y las CCAA* "; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est05.pdf>

DE LORENZO GARCÍA, R.; " *Fundamentación constitucional y fortalezas/debilidades de la nueva ordenación legal de la dependencia con especial referencia a la discapacidad* "; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est06.pdf>

DIEZ-PICAZO, L. M.; " *En torno al matrimonio entre personas del mismo sexo* "; InDret

2/2007: [http://www.indret.com/pdf/420\\_es.pdf](http://www.indret.com/pdf/420_es.pdf)

DURÁN LÓPEZ, F.; "*La vigencia del convenio colectivo*"; Entorno Laboral nº 28: <http://www.consultor.com/entornolaboral/vigenciaconv.asp>

EFILWC y CEDEFOP; "*Fostering mobility through competence development*"; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/13/en/1/ef0713en.pdf>

EFILWC; "*Part-time work in European companies*"; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>

ESCUADERO ALONSO, L. J.; "*El cómputo del absentismo laboral*"; Consell Obert nº 216: [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO216\\_3.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO216_3.pdf)

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; "*Place of work and working conditions*"; EFILWC: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/TN0701029S/TN0701029S.pdf>

FONT I SEGURA, A.; "*La pluralitat interna visita el regne del Dret internacional privat*"; InDret 2/2007: [http://www.indret.com/pdf/433\\_ca.pdf](http://www.indret.com/pdf/433_ca.pdf)

GARCÍA SILVERIO, E. A.; "*La liberación de los deportistas a las selecciones nacionales: aspectos jurídicos y económicos*"; Iusport: [http://www.iusport.es/php2/images/documentos/Opinion/emiliogsilvero\\_iusport\\_2007\\_pdf.pdf](http://www.iusport.es/php2/images/documentos/Opinion/emiliogsilvero_iusport_2007_pdf.pdf)

HERNÁNDEZ CUEVAS, R.; "*El principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral*"; Entorno Laboral nº 28: <http://www.consultor.com/entornolaboral/pigualdad.asp>

HERRERO DE EGAÑA, J. M.; "*Intimidad, tributos y protección de datos personales*"; InDret 2/2007: [http://www.indret.com/pdf/441\\_es\\_1.pdf](http://www.indret.com/pdf/441_es_1.pdf)

KANTZ, S. N.; "*New Directions for Family Law in the United States*"; InDret 2/2007: [http://www.indret.com/pdf/430\\_en.pdf](http://www.indret.com/pdf/430_en.pdf)

LÓPEZ PELÁEZ, A.; "*Democracia, discapacidad y dependencia: ¿qué papel juega la noción de ciudadanía en las declaraciones y recomendaciones internacionales?*"; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est01.pdf>

MARTÍNEZ PARDO, V. J.; "*Las libertades públicas y los derechos fundamentales de los extranjeros*"; RIPJ nº 19: [http://www.ripj.com/art\\_jcos/art\\_jcos/num19/RIPJ\\_19/na/19-25.pdf](http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num19/RIPJ_19/na/19-25.pdf)

MEUCCI, M.; "*Ricondotta ad unitarietà la disciplina del licenziamento dei dirigenti*"; CGIL on-line: <http://www.cgil.it/giuridico/giurisprudenza/archivio/ricondotta%5Fad%5Funitarieta%E0%5Fia%5Fdisc.htm>

MOLINA NAVARRETE, C.; "*La responsabilidad en la relación laboral: entre viejas y nuevas reglas*"; Ponencia XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social: [http://www.iuslabor.org/upload/documents/RESPONSABILIDAD\[1\]\[1\]...Cristobal\\_Molina.doc](http://www.iuslabor.org/upload/documents/RESPONSABILIDAD[1][1]...Cristobal_Molina.doc)

NORES TORRES, L. E.; "*I contratti di lavoro a tempo determinato in Spagna*"; ILLeJ vol IX nº 2007: <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/asp/frameDottrina.asp?nomefile=01-2007/art159.htm&filenote=01-2007/notear159.htm>

PÉREZ BUENO, L. C.; "*La discapacidad y las situaciones de dependencia en cifras: aproximación conceptual y estadística. Niveles actuales de protección y modelos europeos*"; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est02.pdf>

SÁNCHEZ IBARRA, B.; "*Aspectos laborales destacables de la Ley de Igualdad*"; Entorno Laboral nº 28: <http://www.consultor.com/entornolaboral/aspectosd.asp>

SAURA SÚCAR, M.; "*Accidentes de trabajo, daño, indemnizaciones y evaluación*"; Ponencia XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social: [http://www.iuslabor.org/upload/documents/PONENCIA\\_PROVISIONAL\\_AT\\_merce\\_saura.doc](http://www.iuslabor.org/upload/documents/PONENCIA_PROVISIONAL_AT_merce_saura.doc)

VIVES JULINÉS, A.; "*El nuevo cuadro de enfermedades profesionales*"; Consell Obert nº 216: [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO216\\_4.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO216_4.pdf)

ZABARTE, M.E.; " *La dimensión múltiple de la atención a la dependencia: la conexión de los servicios sociales con la Seguridad Social y el Sistema Nacional de Salud*"; RMTAS nº 65: <http://info.mtas.es/publica/revista/numeros/65/Est04.pdf>

[Ir a inicio](#)

## CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
BINGO	Resolución de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo para las empresas organizadoras del juego del bingo	20.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 100 KB.)</a>
CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA	Resolución 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas para 2006 y la revisión salarial para 2007, del II Convenio colectivo de las cadenas de tiendas de conveniencia	10.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 104 KB.)</a>
CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales correspondientes al 2007, del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 146 KB.)</a>
CENTROS DE JARDINERÍA	Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo Interprovincial de Empresas	28.04.2007	<a href="#">PDF (20 págs. - 873 KB.)</a>

	de Centros de Jardinería		
<b>CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONSANS CON DISCAPACIDAD</b>	Resolución de 16 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre pacto de mejora salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Asturias del XII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	27.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 49 KB.)</a>
<b>CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para el segundo semestre del 2006, del XV Convenio colectivo estatal para las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, así como la prórroga del Reglamento de funcionamiento del comité paritario de vigilancia e interpretación del citado Convenio	10.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 114 KB.)</a>
<b>DISTRIBUIDORES CINEMATOGRAFICOS</b>	Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales correspondientes a 2006 y 2007, del Convenio colectivo de ámbito nacional de distribuidores cinematográficos y sus trabajadores	27.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 113 KB.)</a>
<b>EMBARCACIONES DE TRÁFICO INTERIOR DE PUERTOS</b>	Resolución de 19 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto refundido que recoge las normas sustitutorias de la derogada Ordenanza de Trabajo en las Embarcaciones de Tráfico Interior de Puertos para el período 2007-201	04.04.2007	<a href="#">PDF (4 págs. - 194 KB.)</a>
<b>ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 174 KB.)</a>

<b>SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBENCIONADO</b>	registran y publican las tablas salariales del 2007, del Convenio colectivo de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado		
<b>ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS</b>	Resolución de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales para 2007 del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	12.04.2007	<a href="#">PDF (12 págs. - 680 KB.)</a>
<b>ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO</b>	Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2006 del III Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos	10.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 50 KB.)</a>
<b>FARMACIAS</b>	Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas de 2006, del Convenio colectivo nacional para farmacias	27.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 64 KB.)</a>
<b>GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales revisadas correspondientes al 2006 y las del 2007, del Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 147 KB.)</a>
<b>GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES</b>	Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se	12.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 117 KB.)</a>

	registra y publica la modificación del Convenio colectivo para la industria de las granjas avícolas y otros animales		
<b>GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS</b>	Resolución de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Grúas Móviles Autopropulsadas	12.04.2007	<a href="#">PDF (11 págs. - 548 KB.)</a>
<b>HELADOS</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión económica para el 2006, del Convenio colectivo estatal para la fabricación de helados	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 164 KB.)</a>
<b>INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS</b>	Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas para 2006 y las provisionales correspondientes a 2007, del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados	10.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 96 KB.)</a>
<b>PASTAS ALIMENTICIAS</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para año el 2006 y las provisionales para el 2007 del V Convenio colectivo nacional para la industria de pastas alimenticias	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 168 KB.)</a>
<b>PASTAS, PAPEL Y CARTÓN</b>	Resolución de 16 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que figuran la denominación y grupo de los puestos de trabajo de nueva creación para ser incorporados en los anexos del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón	27.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 106 KB.)</a>
<b>PRODUCTOS</b>	Resolución de 30 de marzo de	18.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 53</a>

<b>COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO</b>	2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales provisionales para 2007, del VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio		<a href="#">KB.)</a>
<b>SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL</b>	Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige la de 22 de febrero de 2007, por la que se registra y publican las tablas salariales para 2007, del IV Convenio colectivo estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	12.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 66 KB.)</a>
<b>TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA</b>	Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida	21.04.2007	<a href="#">PDF (6 págs. - 326 KB.)</a>
<b>TEXTIL Y CONFECCIÓN</b>	Resolución de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales revisadas correspondientes a 2006, del Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección	27.04.2007	<a href="#">PDF (7 págs. - 391 KB.)</a>
	Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales para el 2007, del Convenio colectivo general de trabajo para la industria textil y de la confección	27.04.2007	<a href="#">PDF (8 págs. - 453 KB.)</a>
<b>TURRONES Y MAZAPANES</b>	Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para 2006 y de la provisional para 2007,	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 150 KB.)</a>

	del Convenio colectivo para las industrias de turrónes y mazapanes		
--	--	--	--

<b>EMPRESAS ESTATALES</b>			
<b>EMPRESA</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>BOE</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
<b>ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES, SA UNIPERSONAL</b>	Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio Colectivo de Algeco Construcciones Modulares, S.A. Unipersonal	10.04.2007	<a href="#">PDF (4 págs. - 187 KB.)</a>
<b>CARGILL ESPAÑA, SA</b>	Resolución de 16 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargill España, S. A.	26.04.2007	<a href="#">PDF (11 págs. - 490 KB.)</a>
<b>CIA. CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, SA</b>	Resolución de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cía. Castellana de Bebidas Gaseosas, S.A., para el período 2006-2007, así como del acuerdo de revisión salarial correspondiente a 2007	12.04.2007	<a href="#">PDF (19 págs. - 985 KB.)</a>
<b>FLOWSERVE SPAIN, SA</b>	Resolución de 18 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y tablas salariales para el 2007 del Convenio Colectivo de Flowserve Spain, S.A.	30.04.2007	<a href="#">PDF (4 págs. - 184 KB.)</a>
<b>GRUPO DE EMPRESAS SPRINTER</b>	Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2007 del Convenio colectivo del Grupo de Empresas Sprinter	10.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 94 KB.)</a>
<b>GRUPO DHUL, SL</b>	Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2007, del Convenio colectivo de Grupo	18.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 47 KB.)</a>

	Dhul, S.L.		
<b>GRUPO EROSKI</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del I Convenio colectivo de los supermercados del Grupo Eroski	10.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 56 KB.)</a>
<b>GRUPO GENERALI ESPAÑA</b>	Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España	10.04.2007	<a href="#">PDF (15 págs. - 655 KB.)</a>
<b>GRUPO ZETA</b>	Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A.	18.04.2007	<a href="#">PDF (19 págs. - 788 KB.)</a>
<b>INSTITUTO TÉCNICO DE MATERIALES Y CONSTRUCCIONES, SA</b>	Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S. A.	19.04.2007	<a href="#">PDF (27 págs. - 1804 KB.)</a>
<b>MARODRI, SL</b>	Resolución de 29 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Marodri, S.L.	12.04.2007	<a href="#">PDF (4 págs. - 183 KB.)</a>
	Resolución de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta que recoge los acuerdos referentes a las tablas salariales para 2007, del Convenio colectivo de Marodri, S.L.	20.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 49 KB.)</a>

<b>MULTIPRENSA Y MÁS, SL</b>	Resolución de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S.L.	20.04.2007	<a href="#">PDF (16 págs. - 728 KB.)</a>
<b>PFIZER CONSUMER HEALTHCARE S.Com.p.A</b>	Resolución de 29 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A.	12.04.2007	<a href="#">PDF (5 págs. - 237 KB.)</a>
<b>RAIL GOURMET ESÀÑÁ, SA</b>	Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas correspondientes a 2006 y las provisionales de 2007 del Convenio colectivo de Rail Gourmet España, S. A	12.04.2007	<a href="#">PDF (5 págs. - 228 KB.)</a>
<b>TELFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES DE ESPAÑA, SAU</b>	Resolución de 21 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, S.A.U.	10.04.2007	<a href="#">PDF (8 págs. - 352 KB.)</a>
<b>3M ESPAÑA, SA</b>	Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige la de 16 de junio de 2006, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de 3M España, S. A.	12.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 66 KB.)</a>
<b>WINCOR-NIXTDORT, SLU</b>	Resolución de 30 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Wincor-Nixdort, S.L.U.	19.04.2007	<a href="#">PDF (11 págs. - 486 KB.)</a>

[Ir a inicio](#)

---

## LEGISLACIÓN

- UNIÓN EUROPEA
  - ESTATAL
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Recomendación del Consejo, de 27 de marzo de 2007, relativa a la actualización de las orientaciones generales de política económica 2007 de los Estados miembros y de la Comunidad y sobre la ejecución de las políticas de empleo de los Estados miembros	L 92 de 03.04.2007	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:092:0023:0042:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:092:0023:0042:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad»	C 93 de 27.04.2007	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:093:0032:0038:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:093:0032:0038:ES:PDF</a>
Resolución del Comité Económico y Social Europeo sobre «La aplicación de la estrategia de Lisboa renovada»	C 97 de 28.04.2007	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:097:0039:0040:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:097:0039:0040:ES:PDF</a>
Reglamento (CE) n.º 458/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de abril de 2007, sobre el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS)	L 113 de 30.04.2007	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:113:0003:0008:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:113:0003:0008:ES:PDF</a>

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Corrección de erratas del Acuerdo de Cooperación en materia de inmigración entre el Reino de España y la República de Guinea, hecho en Conakry el 9 de octubre de 2006	03.04.2007	<a href="#">PDF (1 págs. - 46 KB.)</a>
LEY 4/2007, de 3 de abril, de transparencia de las relaciones financieras entre las Administraciones públicas y las empresas públicas, y de transparencia financiera de determinadas empresas	04.04.2007	<a href="#">PDF (5 págs. - 154 KB.)</a>
Instrucción de 28 de marzo de 2007, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre competencia de los Registros Civiles municipales y demás	10.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 87 KB.)</a>

reglas relativas a los expedientes de declaración de nacionalidad española con valor de simple presunción		
Resolución de 16 de marzo de 2007, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se hace público un resumen de la Cuenta General de la Seguridad Social del ejercicio 2005	10.04.2007	<a href="#">PDF (20 págs. - 607 KB.)</a>
Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo	11.04.2007	<a href="#">PDF (17 págs. - 546 KB.)</a>
Real Decreto 396/2007, de 23 de marzo, por el que se regula la bonificación de cuotas de la Seguridad Social respecto de los trabajadores contratados con motivo de la celebración de la Exposición Internacional Zaragoza 2008	11.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 63 KB.)</a>
Resolución de 26 de marzo de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica el acuerdo de encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para el desarrollo durante 2007, de determinadas actividades de prevención correspondientes al ámbito de la Seguridad Social y se fija el importe para su financiación	11.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 101 KB.)</a>
Resolución de 2 de abril de 2007, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se determinan las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2007, en desarrollo de la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales	12.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 94 KB.)</a>
Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades	13.04.2007	<a href="#">PDF (20 págs. - 591 KB.)</a>
<b>LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público</b> <a href="#">VER CUADRO RESUMEN DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO</a>	13.04.2007	<a href="#">PDF (30 págs. - 906 KB.)</a>
Orden TAS/984/2007, de 11 de abril, por la que se crea la Comisión Calificadora de Documentos Administrativos del Instituto Nacional de la Seguridad Social	16.04.2007	<a href="#">PDF (3 págs. - 78 KB.)</a>
Orden TAS/1029/2007, de 18 de abril, por la que se crean cajas pagadoras en varias Consejerías de Trabajo y Asuntos Sociales	20.04.2007	<a href="#">PDF (2 págs. - 62 KB.)</a>
Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia	21.04.2007	<a href="#">PDF (40 págs. - 1355 KB.)</a>
Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón	23.04.2007	<a href="#">PDF (20 págs. - 609 KB.)</a>
Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009)	28.04.2007	<a href="#">PDF (22 págs. - 867 KB.)</a>

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
CASTILLA-LA MANCHA	Decreto 20/2007, de 27 de marzo, por el que se crea y regula el observatorio para la prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha	DOCM 30.03.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://docm.iccm.es/pls/dial/DIAL_COINCIDENCIAS.COINCIDENCIAS_INICIO?txt_inf_docm=30-03-2007&amp;txt_sup_docm=30-03-2007">http://docm.iccm.es/pls/dial/DIAL_COINCIDENCIAS.COINCIDENCIAS_INICIO?txt_inf_docm=30-03-2007&amp;txt_sup_docm=30-03-2007</a>		
ILLES BALEARS	Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears	BOCAIB 03.04.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.caib.es/boib/visor.do?lang=ca&amp;mode=view&amp;p_numero=2007049&amp;p_inipaq=10&amp;p_finpag=32">http://www.caib.es/boib/visor.do?lang=ca&amp;mode=view&amp;p_numero=2007049&amp;p_inipaq=10&amp;p_finpag=32</a>		
CANTABRIA	Ley de Cantabria 2/2007, de 27 de marzo, de Derechos y Servicios Sociales	BOCA 03.04.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://boc.gobcantabria.es/boc/datos/MES%202007-04/OR%202007-04-03%20066/HTML/2007-4623.asp?volver=1">http://boc.gobcantabria.es/boc/datos/MES%202007-04/OR%202007-04-03%20066/HTML/2007-4623.asp?volver=1</a>		
ARAGÓN	Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón	BOA 09.04.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://benasque.aragob.es:443/cgi-bin/BoaAA/BRSCGI?CMD=VERDOC&amp;BASE=BOLE&amp;PIECE=BOLE&amp;DOCR=2&amp;SEC=BUSQUEDA_FECHA&amp;RNG=200&amp;SEPARADOR=&amp;&amp;PUBL=20070409">http://benasque.aragob.es:443/cgi-bin/BoaAA/BRSCGI?CMD=VERDOC&amp;BASE=BOLE&amp;PIECE=BOLE&amp;DOCR=2&amp;SEC=BUSQUEDA_FECHA&amp;RNG=200&amp;SEPARADOR=&amp;&amp;PUBL=20070409</a>		
GALICIA	Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia	DOG 13.04.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.xunta.es/Doq/Doq2007.nsf/FichaContenido/D2E6?OpenDocument">http://www.xunta.es/Doq/Doq2007.nsf/FichaContenido/D2E6?OpenDocument</a>		
CASTILLA Y LEÓN	Orden SAN/667/2007, de 2 de abril, por el que se aprueba el Plan de Actuaciones Sanitarias en personas con exposición laboral a amianto en Castilla y León	BOCYL 13.04.2007
LOCALIZACIÓN: <a href="http://boe.civ.es/boe/boe/BOE/CYL/CARRETA/DiminucionDelBuena-16414r.htm-24confirma-1607E4a926E1%3C%37344970em979799-93D19771a90449D0007977e9d1-uncorr%2F10324350-54789771-ur.pdf-BOE%3F-epoc%3F3336e0e9e6c-119111&amp;url=Cap-784&amp;ext=41164&amp;comunicac-Monit%3C">http://boe.civ.es/boe/boe/BOE/CYL/CARRETA/DiminucionDelBuena-16414r.htm-24confirma-1607E4a926E1%3C%37344970em979799-93D19771a90449D0007977e9d1-uncorr%2F10324350-54789771-ur.pdf-BOE%3F-epoc%3F3336e0e9e6c-119111&amp;url=Cap-784&amp;ext=41164&amp;comunicac-Monit%3C</a>		

[Ir a inicio](#)

## SENTENCIAS

- [TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS](#)
  - [TRIBUNAL CONSTITUCIONAL](#)
  - [TRIBUNAL SUPREMO](#)

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS	
MATERIA	CONTENIDO
SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIA- ASISTENCIA SANITARIA	Restricciones a la libre prestación de servicios – Reembolso de los gastos de tratamiento en clínicas privadas – Justificación y proporcionalidad de la exclusión (sentencia de 19 de abril de 2007, asunto C-444/05, Aikaterini Stamatelaki vs NPDD Organismos Asfaliseos Eleftheron Epangelmaton): <a href="http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang-es&amp;newform=newform&amp;submit=Buscar&amp;allur=allur&amp;urcd=urcd&amp;urpl=urpl&amp;urtp=urtp&amp;urtd=urtd&amp;doc=docj&amp;docno=docno&amp;typeord=ALLTP&amp;numaff=c-444%2F05&amp;dateff=&amp;mdateff=&amp;ydateff=&amp;ddateff=&amp;mdateff=&amp;ydateff=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mot=&amp;resmax=100">http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang-es&amp;newform=newform&amp;submit=Buscar&amp;allur=allur&amp;urcd=urcd&amp;urpl=urpl&amp;urtp=urtp&amp;urtd=urtd&amp;doc=docj&amp;docno=docno&amp;typeord=ALLTP&amp;numaff=c-444%2F05&amp;dateff=&amp;mdateff=&amp;ydateff=&amp;ddateff=&amp;mdateff=&amp;ydateff=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mot=&amp;resmax=100</a>

<b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: DERECHO A LA PRUEBA</b>	Vulneración del derecho a la prueba: denegación de prueba pericial en pleito civil por aportarla en el acto de la vista del juicio y por falta de objetividad del perito de una de las partes. Recurso de amparo 6544-2004. Promovido respecto a las Sentencias de la Audiencia Provincial de Sevilla y de un Juzgado de Primera Instancia de Coria del Río que condenaron al abono de una cantidad en juicio verbal por daños en una vivienda (STC 60/2007, de 26 de marzo): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-060.html">http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-060.html</a>
<b>DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA</b>	Vulneración del derecho a la integridad física: asignación de una actividad peligrosa a una funcionaria en avanzado estado de embarazo omitiendo los deberes de prevención de riesgos laborales. Voto particular. Recurso de amparo 1623-2002. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla) que, en grado de apelación, desestimó su demanda contra el Servicio Andaluz de Salud sobre reasignación de funciones en el matadero de Coria del Río (STC 62/2007, de 27 de marzo): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-062.html">http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-062.html</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (DERECHO A LA DEFENSA)</b>	Supuesta vulneración del derecho a la asistencia letrada y vulneración del derecho a la defensa: juicio de faltas sin abogado de oficio, no solicitado (STC 199/2003); denunciado que se defiende a sí mismo sin abogado, a quien no se permitió interrogar a la denunciante (STC 143/2001). Recurso de amparo 2508-2004. Promovido respecto de la Sentencia de la Audiencia Provincial y de un Juzgado de Instrucción de Madrid que condenaron por una falta de lesiones (STC 65/2007, de 27 de marzo): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-065.html">http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-065.html</a>
<b>DECRETO-LEY</b>	Límites a los decretos-leyes: inexistencia de situación de extraordinaria y urgente necesidad; potestad legislativa y diálogo social. Nulidad de disposición estatal. Recursos de inconstitucionalidad 4781-2002 y 4915-2002 (acumulados). Promovidos por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía y más de cincuenta Diputados de los Grupos Parlamentarios Socialista, Federal de Izquierda Unida y Mixto del Congreso de los Diputados frente al Real Decreto-ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (STC 28 de marzo): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-068.html">http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-068.html</a>

TRIBUNAL SUPREMO	
MATERIA	CONTENIDO
MUTUAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	Incapacidad temporal. Gestión de la contingencia. La mutua que cubre el riesgo está facultada para extinguir la prestación por el hecho de que el asegurado no comparezca, ni justifique su ausencia, a reconocimiento médico. Esa conducta incide en la determinación jurídico-prestacional y su control entraña una facultad de gestión de la prestación encomendada por la ley a la mutua: es un acto de gestión no de sanción (STS UD 07.03.2007): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
ACCIDENTE DE TRABAJO	Accidente de trabajo. No lo es -ni en misión, ni in itinere- el fallecimiento por una hemorragia encefálica que se produce cuando el trabajador de regreso de una actividad de transporte pernocta en un hotel y, después de retirarse a descansar a su habitación, aparece muerto al día siguiente. Rectifica la doctrina de la STS 24-9-2001 (STS UD 06.03.2007): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

[Ir a inicio](#)

## ENLACES

- |  |   |
|--|---|
| ➤ <a href="#">PUBLICACIONES OFICIALES</a>            | ➤ <a href="#">SALUD LABORAL</a>                                       |
| ➤ <a href="#">TRIBUNALES</a>                         | ➤ <a href="#">UNIVERSIDADES EN GENERAL</a>                            |
| ➤ <a href="#">CONVENIOS COLECTIVOS</a>               | ➤ <a href="#">DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA</a> |
| ➤ <a href="#">SEGURIDAD SOCIAL</a>                   | ➤ <a href="#">INTERNACIONALES</a>                                     |
| ➤ <a href="#">SANIDAD Y PERSONAL</a>                 | ➤ <a href="#">SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN</a>                         |
| ➤ <a href="#">ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL</a> | ➤ <a href="#">OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO</a>                |
| ➤ <a href="#">FUNCIÓN PÚBLICA</a>                    | ➤ <a href="#">DERECHOS HUMANOS</a>                                    |
| ➤ <a href="#">ECONOMÍA SOCIAL</a>                    | ➤ <a href="#">EXTRANJERÍA</a>   |
| ➤ <a href="#">TRABAJADORES AUTÓNOMOS</a>             | ➤ <a href="#">MUJER TRABAJADORA:</a>                                  |
| ➤ <a href="#">REVISTAS JURÍDICAS ON LINE</a>         | ➤ <a href="#">DERECHOS DE LAS MUJERES</a>                             |
| ➤ <a href="#">PORTALES JURÍDICOS</a>                 | ➤ <a href="#">INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA</a>                          |
| ➤ <a href="#">PROFESIONALES</a>                      | ➤ <a href="#">JURÍDICA Y LABORAL</a>                                  |
| ➤ <a href="#">EDITORIALES Y</a>                      | ➤ <a href="#">INTERNET EN GENERAL</a>                                 |
| ➤ <a href="#">DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS</a>           | ➤ <a href="#">INFORMACIÓN ALTERNATIVA</a>                             |
| ➤ <a href="#">ORGANISMOS OFICIALES</a>               | ➤ <a href="#">DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS</a>                          |
| ➤ <a href="#">CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES</a>     |   |

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

[VER NOVEDADES:](#) **nuevo**

## ➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4271&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=298&\\_fid=1&\\_fnavbarid=949371&\\_fnavbarsiteid=298&\\_fedit=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcalledfrom=1&\\_fdisplayurl](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl)
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** [http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPPage%2FBocceBoletinTemplate&p\\_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p\\_hC=false](http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPPage%2FBocceBoletinTemplate&p_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p_hC=false)
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** <http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/servicios/bome/index.jsp>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** <http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&language=es&cid=1109265463016>
- **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://www2.larioja.org/pls/dad\\_user/G04.bor\\_home](http://www2.larioja.org/pls/dad_user/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.qva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/cqi-bin/docm.php3>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** <http://doe.juntaex.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/diario-oficial>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** [http://www.euskadi.net/cqi-bin\\_k54/bopv\\_00?C](http://www.euskadi.net/cqi-bin_k54/bopv_00?C)
- **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.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/legislatodo/1stContenidos.asp>
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** <http://fcae.ua.es/boe/> (búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **CALDOSO:** <http://www.caldoso.com/> (búsquedas en el BOE)

## ➤ TRIBUNALES

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:** <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- **BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE):** [http://www.boe.es/g/es/bases\\_datos/tc.php](http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php)
- **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)
- **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:** <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpi/tsj/mapa.html>
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex\\_browse\\_home](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse_home) (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los

conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)

- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.bosch.es:59084/Novedades/Cronicas/ts.boml> (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

## ➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://empleo.mtas.es/convenios/>
- **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.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/lstContenidos.asp>
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):**  
<http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html> (no actualizado)
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación:)
- **CIGA:** <http://www.galizacijg.com/> (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- **IBERLEX:** [http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases\\_datos/convenios.php](http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/convenios.php) (todos los convenios publicados en el BOE desde 1995)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:**  
[http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions\\_laborals/convenis/index.html](http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions_laborals/convenis/index.html) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:**  
[http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios\\_Usuario.principal?el\\_idioma=CAST](http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios_Usuario.principal?el_idioma=CAST) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma)

## ➤ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESO: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.tranquinet.com/aseso/>
- **IMSERSO:** <http://www.seg-social.es/imserso/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seg-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>
- **RENDA 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.dgsfp.mineco.es/DGSFP/Normativa/Legislacion+y+procedimientos/Planes+y+Fondos/Planes+yFondos.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)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>

- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/guiap/>
- **EUROGYP:** <http://www.eurogip.fr/en/index.htm> (organismo especializado europeo en materia de Seguridad Social relacionada con contingencias profesionales: en inglés o francés)
- **BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BISS):** [http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw\\_usr\\_view\\_Folder&LANG=1&ID=44980](http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980) Revista mensual de la Secretaría de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia

## ➤ SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **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/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERÍA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación) )
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (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/asesor/>
- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** [http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list\\_emailnoticiassentencias.htm](http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm) (compendio de sentencias)

## ➤ FUNCIÓN PÚBLICA

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** <http://www.map.es/>
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/fspmadrid/asesoria/asesoria.htm> (sentencias y enlaces)
- **ENSEÑANZA:** <http://www.gabjur.org/principal.html> (legislación y jurisprudencia: Gabinete Jurídico de CCOO de enseñanza)

## ➤ ECONOMÍA SOCIAL

- **PÁGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/empleo/Economia-soc/default.htm> (recopilación de documentación y legislación)
- **PÁGINA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** [http://www10.gencat.net/ti\\_normativa/pls/normaweb/normativa\\_tict.doc\\_cat?id=106](http://www10.gencat.net/ti_normativa/pls/normaweb/normativa_tict.doc_cat?id=106) (normativa general y catalana)

## ➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **PRONTUARIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** [http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario\\_Autonomos/](http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario_Autonomos/) (página web del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UGT):** <https://www.upta.es/index.php> (contiene escasa legislación y diferentes artículos jurídicos)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE CADIZ:** <http://www.graduadosocialcadiz.com/prontuario.asp> (prontuario de autónomos)
- **OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** <http://www.laprevencion.com/autonomos/>
- **GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm>

## ➤ REVISTAS JURÍDICAS ON LINE

- **LA LEY:** <http://www.laley.net/index.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **ACTUALIDAD LABORAL:** <http://www.laley.net/ractual/labo.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **DIARIO JURÍDICO ARANZADI:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones\\_diario.htm](http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones_diario.htm) (sin actualizar desde 31.12.2003)
- **ARANZADI 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/> (jurisprudencia y legislación diarias)
- **IUSLABOR:** <http://www.upf.edu/iuslabor/> (revista on-line de Derecho del Trabajo, publicada por la Universitat Pompeu Fabra)
- **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 del año 2003)
- **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) (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/IstContenidos.asp> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- **COLEX DATA:** <http://www.colex-data.es/>
- **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.ripj.com/> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **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, ya no permite accesos gratuitos)
- **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://www.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **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; sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com/pre2.htm> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** <http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (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: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **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) (requiere suscripción)
- **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) (requiere suscripción)
- **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) (requiere suscripción)
- **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: no actualizada)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocial.com.es/elgraduado/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)

- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos: pop up)
- **FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (Fundación vinculada con CCOO, en cuya página web se pueden encontrar interesantes reflexiones sobre sindicalismo y también sobre Derecho del Trabajo; incluye acceso a la revista *Observatorio Sociolaboral*)
- **REVISTA DE TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT:** <http://www.ces.gva.es/cs/index.htm> (revista on-line del CES de la Comunidad Valenciana, con algunos artículos de contenido jurídico)
- **DERECHOS PARA TODOS:** <http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/PortadaDerechos.html> (revista de la organización del mismo nombre, con algunos contenidos jurídicos de carácter alternativo: no actualizada)
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Lex Nova-La Revista)
- **GAZETA INFORMATIVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: GAZETA INFORMATIVA: revista periódica de información de novedades jurídicas)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://docm.jccm.es/RevistaJuridica/index.html> (contiene artículos doctrinales, algunos de ellos afectantes al Derecho del Trabajo)
- **EL CONSULTOR LABORAL:** <http://www.consultor.com/> (revista on-line del Colegio de Graduados Sociales de Alicante)
- **GACETA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE LEÓN:** <http://www.graduadosocialesleon.com/#>
- **REVISTA LEGAL:** <http://www.revistalegal.com/> (Colegios de Graduados Sociales de Zamora y Castellón)
- **CRITERI:** <http://www.graduados-sociales-tarragona.com/criteri.html> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona)
- **JUSTICIA SOCIAL:** <http://www.cgsevilla.com/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla)
- **REVISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE ZARAGOZA:** <http://www.graduadoszar.com/>
- **LAN HARREMANAK:** <http://www.ehu.es/lsweb/webcentro/cas/publicaciones/ppublicaciones.htm> (revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> -macro superior derecho- (editado por la Fundación Sindical de Estudios de CCOO Madrid)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/cpat/dsj/tkContent?idContent=35928> (contiene habitualmente artículos de Derecho del Trabajo)
- **REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA CONSTITUCIONAL:** <http://hc.rediris.es/> (editada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales)
- **LA MUTUA:** <http://www.fraternidad.es/revistas.aspx> (revista de Fraternidad-Muprespa, que contiene a menudo interesantes colaboraciones jurídicas)
- **REVISTA GALEGA DO DEREITO SOCIAL:** [http://cgri.xunta.es/g\\_rgds.asp](http://cgri.xunta.es/g_rgds.asp) (publicación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales: actualización tardía)
- **CUESTIONES CONSTITUCIONALES:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=cconst> (revista on-line editada por la UNAM y accesible desde la página web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA DE DERECHO PRIVADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=derpriv> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlad> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlads> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **URBE ET IUS:** <http://www.urbeetius.org/index.cgi#> (Revista de opinión jurídica de Buenos Aires)

## ➤ PORTALES JURÍDICOS

- **IBERLEX:** <http://www.boe.es/q/es/iberlex/> (completa base de datos legales –Constitución, legislación comunitaria y estatal, etc-del BOE): Totalmente actualizado desde 01.01.2004: acceso gratuito
- **TODA LA LEY:** <http://www.todalaley.com/> (legislación y formularios)
- **CANAL JURÍDICO:** <http://www.canaljuridico.com/> (información jurídica en general, últimamente inactiva)
- **JURIS WEB:** <http://www.jurisweb.com/> (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA:** <http://derecho.deeuropa.net/> (links jurídicos)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** <http://webs.ono.com/usr023/agabal/> (información general)
- **NOTICIAS JURÍDICAS:** <http://noticias.juridicas.com/> (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup)

- **IURISLEX (DIARIO JURÍDICO):**  
<http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index>
- **IURIS TANTUM:** <http://www1.iuristantum.com/>
- **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://asesores.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)
- **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>
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **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)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, 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://asesores.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)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:**  
<http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LEGAL:** <http://www.ceflegal.com/> (incluye jurisprudencia y legislación laboral, sin búsqueda temática)
- **LAS ASESORÍAS:** <http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/> (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)
- **DEFENSA JURÍDICA:** <http://www.nodo50.org/defensajuridica/> (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)

- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiromagno.blogspot.com/> (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)
- **ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTAS:** <http://www.iuslabor.org> (contiene sentencias y artículos)
- **BLOG DE ANTONIO BAYLOS:** <http://baylos.blogspot.com/> (bitácora del honorable catedrático de Derecho del Trabajo)

## ➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.ajrsenra.com/> (contiene información legislativa, jurisprudencial y doctrinal)
- **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: popup propio)
- **CONESA Y ASOCIADOS:** [www.bufeteconesa.com](http://www.bufeteconesa.com), (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)
- **COL-LECTIU RONDA:** <http://www.cronda.com/cas/home.php> (contiene novedades informativas y artículos de opinión)
- **BUFET VALLBÉ:** <http://www.vallbe.com/> (contiene notas de actualidad jurídica)
- **ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS:** <http://www.aed-edl.net/> (Web de dicha asociación: en francés e inglés)

## ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL BOMARZO:** <http://www.editorialbomarzo.es>
- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/> (incluye acceso a la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, con acceso libre a un artículo)
- **HIEROS GAMOS** (internacional): <http://www.hg.org/index.html>
- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/> (permite acceso a algunos artículos doctrinales)
- **BOSCH:** <http://www.bosch.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/>
- **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>
- **TROTTA:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/>
- **DIJUSA:** <http://www.dijusa.es/>
- **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/>

- **UNIÓN EUROPEA:** [http://europa.eu.int/index\\_es.htm](http://europa.eu.int/index_es.htm)
- **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.agpd.es/index.php>
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/fogasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/>
- **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://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/its/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

## ➤ **CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** <http://www.ces.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICOS Y SOCIAL DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/indexPadre.asp>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp> (publicación propia: *Boletín Informativo*: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61\\_BOLETIN\\_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61_BOLETIN_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1) )
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4110&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=486&\\_fid=1&\\_fnavbarid=1&\\_fnavbarsiteid=486&\\_fedid=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcall](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4110&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=486&_fid=1&_fnavbarid=1&_fnavbarsiteid=486&_fedid=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcall_edfrom=1&_fdisplayurl=)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.cesasturias.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS:** <http://www.cescanarias.org/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANTABRIA:** <http://www.cescan.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.cescyl.es/> (Revista de investigación: <http://www.cescyl.es/publicaciones/revista.php> )
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/ces>
- **CONSELL ECONÓMIC Y SOCIAL DE CATALUNYA:** <http://www.ctescat.net/> (REVISTA: <http://www.ctescat.net/larevista/index.htm> )
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/consejerias/csj-presidencia/ces/ces-default.htm>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA:** <http://www.cesextremadura.org/>
- **CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL DE GALICIA:** <http://www.ces-galicia.org/>
- **CONSELL ECONÓMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://ces.caib.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.cesmadrid.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.cesmurcia.es/>
- **EUSKADIKO EKONOMÍA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA:** <http://www.cesvasco.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA RIOJA:** <http://www.cesrioja.es/>
- **COMITÉ ECONOMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:** [http://www.ces.gva.es/cs/\\_index.htm](http://www.ces.gva.es/cs/_index.htm) (revista Treball i Societat: [http://www.ces.gva.es/cs/\\_htm\\_trabajos/trabajos\\_articulos.htm](http://www.ces.gva.es/cs/_htm_trabajos/trabajos_articulos.htm) )

## ➤ **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.funpri.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **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.scsmt.org/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL:** <http://es.geocities.com/asacamt/>
- **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)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** [www.saludlaboralcanarias.com](http://www.saludlaboralcanarias.com) (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)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:**  
<http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:**  
[http://217.76.134.162/web/esp/noticias\\_detalle.asp?id=3889](http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889)
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:**  
<http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales.htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siicsalud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** [http://www.will2006.org/spanish/index\\_flash.php](http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php) (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**  
<http://www.seslap.com/> (acceso a la revista de dicha asociación)

## ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL

- **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)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSITAT D'ALACANT):** <http://www.fcae.ua.es/>
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE SALAMANCA):** <http://cde.usal.es/>
- **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: en catalán)
- **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)
- **DIALNET:** <http://dialnet.unirioja.es/> (la mejor hemeroteca de artículos científicos en español, con singularidad jurídica, que tiene servicio de alertas sobre últimas publicaciones gratuitas. Universidad de La Rioja)
- **REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS:** <http://revistasocialesyjuridicas.umh.es/Revista/Bienvenida.html> (Universidad Miguel Hernández)

## ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **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> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pomeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:** [http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Soc%20de%20la%20U%3dDepartamentos%2c%20%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Soc%20de%20la%20U%3dDepartamentos%2c%20%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f$lang%3des)
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm> y <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** <http://www.ugr.es/%7Ederetrab/>
- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** <http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm>
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** <http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** [http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der\\_financiero.pdf](http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf)
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:** <http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** <http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codigo=G058>
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:** <http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/>

- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://www.personal.us.es/jesuscruz/> (interesante, con artículos y materiales docentes de este Catedrático de la Universidad de Sevilla)
- **UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:** [http://www.unizar.es/departamentos/derecho\\_empresa/areas\\_conocimiento/DerechoTrabajo.htm](http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/areas_conocimiento/DerechoTrabajo.htm)
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** <http://www.uned.es/014183/>
- **UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE:** [http://www.upo.es/general/centros\\_depart/departamentos/index\\_departamentos.html](http://www.upo.es/general/centros_depart/departamentos/index_departamentos.html)
- **UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS:** <http://www.fcjs.urjc.es/default.asp?area=4&dep=2>
- **UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA:** <http://sia.uab.es/NASApp/cde/control/entidadintermediap?entidad=827&random=15129796>
- **UNIVERSITAT DE BARCELONA:** <http://www.ub.es/mercanti/treball.htm>
- **UNIVERSITAT DE GIRONA:** <http://www.udg.es/dretprivat/treball.htm> (contiene transparencias en Power Point)
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA:** <http://web.udl.es/dept/dpub/Departament/treball%20i%20seguretat%20social.htm>
- **UNIVERSITAT JAUME 1:** <http://www.dtr.uji.es/>

## ➤ 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/Ravehome.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/indlaw/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://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=es](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es) (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/public/current/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)
- **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/isllss/isllss\\_3.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/isllss/isllss_3.htm) (la página Web internacional de dicha asociación)
- **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/UNISite/Languages/ES-index.html> (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 y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.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)
- **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 Sociale, 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)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelcium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ffpdial/II/observatory/> (normativa comparada recogida por la OIT respecto a aspectos básicos del Derecho del Trabajo: pocos países)
- **LEGISLAW:** <http://www.legislaw.com.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo, con sentencias, legislación e interesante doctrina)
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aidlass.org/> (recoge, entre otros aspectos, las ponencias del célebre seminario anual de Pontignano)
- **DIRITTO DEL LAVORO (UNIVERSIDAD DE SANNIO):** <http://www.lavoro.unisannio.it/> (incluye artículos on-line)
- **DIRITTO DEL LAVORO ON-LINE:** <http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm> (página web de la cátedra de la Universidad de Catanzaro, con artículos de acceso directo)
- **PÁGINA WEB DE MARIO MEUCCI:** <http://clik.to/dirittolavoro> (Derecho del Trabajo en Italia, con especial referencia a mobbing)
- **THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS:** <http://www.ier.org.uk/> (en inglés)
- **LIAISONS SOCIALES:** <http://www.ls-europe.com/info/00> (en francés)
- **INTERNATIONAL LABOUR LAW AND OTHER HUMANS RIGHTS STANDARDS:** <http://www.ilsbu.com/> (Derecho del Trabajo y otros derechos en los países bálticos)
- **EGLUAGUIANZA & LIBERTÀ:** <http://www.eguaglianzaeliberta.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)
- **BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL:** <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm> (extraordinaria página del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que permite el acceso gratuito a libros y artículos de revistas básicamente hispanoamericanos)
- **COMPARATIVE MEDIA LAW JOURNAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=comlawj> (revista de derecho comparado publicada por la UNAM y la Fundación Conrad Adenauer, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=boletin> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)

## ➤ 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/>
- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA): <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/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/>
- ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA): [http://cqrl.xunta.es/g\\_aga.asp](http://cqrl.xunta.es/g_aga.asp)
- ARYME: <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- DICCIONARIO DE MEDIACIÓN: <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

## ➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

- OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: <http://www.obrsc.org/>
- OBSERVATORIO DE GÉNERO: <http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/>
- OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/>
- OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO: <http://www.fnv.nl/osees>
- OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp>
- OBSERVATORIO DE LA GLOBALIZACIÓN: <http://www.ub.es/obsqlob/> (Universidad de Barcelona)
- TU SALARIO: <http://www.tusalarario.es/> (página web de la Universidad de Salamanca junto a CCOO y UGT, sobre estadísticas salariales, normativa en la materia, retribución comparada, etc.)
- WAGE INDICATORS: <http://www.wageindicator.org/main/> (página de la OIT en relación con los indicadores salariales de nivel internacional)
- OBSERVATORIO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: <http://www.descweb.org/>
- NUEVA FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL DEL TRABAJO: <http://www.nfwo.com/> (en inglés)

## ➤ 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 NIZCOR (Iberoamérica y España): <http://www.derechos.org/nizkor/>
- REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO): [http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\\_ID=1796&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line) <http://web.amnesty.org/library/es/index>
- HUMAN RIGHTS WATCH: <http://www.hrw.org/>
- INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA: <http://www.extranjeria.info/>
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION: <http://www.iom.int/>
- ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION): [http://www.ilga.info/Information/Legal\\_survey/ilga\\_world\\_legal\\_survey%20introduction.htm](http://www.ilga.info/Information/Legal_survey/ilga_world_legal_survey%20introduction.htm) (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)

- **CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO:** <http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html>
- **DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=dialjur>  
(Revista editada por el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos y la Fundación Konrad Adenauer, sobre pronunciamientos judiciales relativos a Derechos Humanos en Iberoamérica, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)

## ➤ **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://perso.wanadoo.fr/ciemi.org/> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- **CITE ARAGÓN:** <http://cite.solidaragon.org/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)
- **SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN:** <http://dgei.mir.es/>
- **OFICINEX:** <http://www.oficinex.com/> (contiene legislación, sentencias, etc.)
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/migraciones/default.htm> (página especializada en materia de derechos de trabajadores migrantes)

## ➤ **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 Secretaría de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://www.mujeresjuristasthemis.org/> (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/iniciom.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/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: 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)
- **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/temas.php?num=4> (macro izquierdo: ciberderechos)
- **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/fyd/prodatos/> (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)
- **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)
- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES BALEARS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos)
- **DERECHO TECNOLÓGICO:** <http://www.derechotecnologico.com/>
- **COMISIÓN DE LIBERTADES E INFORMÀTICA:** <http://www.asociacioncli.org/> (con reflexiones desde diversas vertientes, incluyendo la laboral)

## ➤ 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/> (IMPRESINDIBLE)
- **YAHOO DIRECTORY LAW:** <http://dir.yahoo.com/Government/Law/Journals/> (buscador de revistas jurídicas de Yahoo: en inglés)

## ➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

- **REBELIÓN:** <http://www.rebellion.org/>
- **ANIA (AGENCIA DE NOTICIAS DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://ania.eurosur.org/>
- **EL OTRO DIARIO:** <http://www.elotrodiario.com/>
- **LA INSIGNIA:** <http://www.lainsignia.org/>
- **APIA (AGENCIA PERIODÍSTICA DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://www.apiavirtual.com/>
- **REPUBLICA INTERNET:** <http://republicainternet.blogspot.com/> (BLOG de Carlos Sánchez Almeida)
- **CENTRO DE COLABORACIONES SOLIDARIAS:** <http://www.ucm.es/info/solidarios/ccs/inicio.htm>
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org>
- **AIS (AGENCIA DE INFORMACIÓN SOLIDARIA):** <http://www.infosolidaria.org/>
- **MIENTRAS TANTO.E:** <http://www.ucm.es/info/nomadas/mientrastanto/>
- **DIAGONAL:** <http://www.diagonalperiodico.net/>
- **INSURGENTE:** <http://www.insurgente.org/>
- **SIN PERMISO:** <http://www.sinpermiso.info/#>
- **RED VOLTAIRE:** <http://www.voltairenet.org/es>
- **RED PROGRESISTA:** <http://www.redprogresista.net/>

## ➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- **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/terms/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.sciq.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** [http://www.crl-lhk.org/fr\\_hizt\\_c.htm](http://www.crl-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)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line): en castellano: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en catalán: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en euskera: <http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala> ; en gallego: <http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en bable: <http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada>
- **INTERNOSTRUM:** <http://www.internostrum.com/> (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)
- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm> (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

## [Ir a inicio](#)

# Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público (BOE 13 de abril): ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO

## MARCO GENERAL DE LA LEY Y TIPOLOGÍA DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AP

<b>OBJETO DE LA LEY</b>	<p><b>Artículo 1. Objeto.</b></p> <p>1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.</p> <p>2. <u>Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.</u></p> <p>3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:</p> <p>a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.</p> <p>b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.</p> <p>c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.</p> <p>d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.</p> <p>f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.</p> <p>g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.</p> <p>h) Transparencia.</p> <p>i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.</p> <p>j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de</p>
-------------------------	--

	<p>las funciones y tareas.</p> <p>k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.</p> <p>l) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público.</p>
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<p><b>Artículo 2. Ámbito de aplicación.</b></p> <p>1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario <u>y en lo que proceda al personal laboral</u> al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Administración General del Estado.</li> <li>- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.</li> <li>- Las Administraciones de las Entidades Locales.</li> <li>- Los Organismos Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.</li> <li>- Las Universidades Públicas.</li> </ul> <p>2. En la aplicación de este Estatuto al personal investigador se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.</p> <p>3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el Capítulo II del Título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.</p> <p>4. Cada vez que este Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de los Servicios de Salud.</p> <p>5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.</p> <p><b>Artículo 5. Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos.</b></p> <p><u>El personal funcionario de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos se regirá por sus normas específicas y supletoriamente por lo dispuesto en este Estatuto.</u></p> <p><u>Su personal laboral se regirá por la legislación laboral y demás normas convencionalmente aplicables.</u></p> <p><b>Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.</b></p> <p><u>El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.</u></p>
<b>CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AP</b>	<p><b>Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.</b></p> <p>1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.</p> <p>2. Los empleados públicos se clasifican en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Funcionarios de carrera.</li> </ul>

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.

**Artículo 9. Funcionarios de carrera.**

1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

**Artículo 10. Funcionarios interinos.**

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

**Artículo 11. Personal laboral.**

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo

	<p><u>de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.</u></p> <p><b>Artículo 12. Personal eventual.</b></p> <p>1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.</p> <p>2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.</p> <p>3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.</p> <p>4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.</p> <p>5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.</p> <p><b>Artículo 13. Personal directivo profesional.</b></p> <p>El Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:</p> <p>1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.</p> <p>2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.</p> <p>3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.</p> <p>4. <u>La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta Ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.</u></p>
<b>DERECHOS DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS AP</b>	
<b>DERECHOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	<p><b>Artículo 14. Derechos individuales.</b></p> <p>Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza</p>

	<p>jurídica de su relación de servicio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.</li> <li>b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.</li> <li>c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.</li> <li>d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.</li> <li>e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.</li> <li>f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.</li> <li>g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.</li> <li>h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.</li> <li>i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</li> <li>j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.</li> <li>l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.</li> <li>n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.</li> <li>o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.</li> <li>p) A la libre asociación profesional.</li> <li>q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.</li> </ul>
<p><b>DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE</b></p>	<p><b>Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente.</b></p> <p>Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A la libertad sindical.</li> <li>b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.</li> <li>c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.</li> <li>d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de</li> </ul>

	<p>acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.</p> <p>e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.</p>
<b>CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL LABORAL</b>	<p><b>Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.</b></p> <p>1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.</p> <p>2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivos.</p>
<b>SALARIO</b>	<p><b>Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.</b></p> <p>Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.</p> <p><b>Artículo 30. Deducción de retribuciones.</b></p> <p>1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.</p> <p>2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.</p>
<b>TIEMPO DE TRABAJO</b>	<p><b>Artículo 51. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.</b></p> <p>Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.</p>
<b>ENCUADRAMIENTO PROFESIONAL</b>	<p><b>Artículo 77. Clasificación del personal laboral.</b></p> <p>El personal laboral se clasificará de conformidad con la legislación laboral.</p>
<b>PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD</b>	<p><b>Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género.</b></p> <p>Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p> <p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p> <p><b>Artículo 83. Provisión de puestos y movilidad del personal</b></p>

	<p><b>laboral.</b></p> <p>La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.</p>
<b>SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL LABORAL</b>	<p><b>Artículo 92. Situaciones del personal laboral.</b></p> <p>El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.</p> <p>Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.</p>
<b>PLANES DE PENSIONES Y CONTRATOS DE SEGUROS COLECTIVOS</b>	<p><b>Artículo 29. Retribuciones diferidas.</b></p> <p>Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.</p> <p>Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.</p>
<p><b>DERECHOS COLECTIVOS (O INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE) DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AP</b></p>	
<b>DERECHOS INDIVIDUALES EJERCIDOS COLECTIVAMENTE. MARCO GENERAL</b>	<p><b>Artículo 15. Derechos individuales ejercidos colectivamente.</b></p> <p>Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) A la libertad sindical.</li> <li>b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.</li> <li>c) Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.</li> <li>d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.</li> <li>e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de este Estatuto.</li> </ol> <p><b>Artículo 32. Negociación colectiva, representación y participación del personal laboral.</b></p> <p><u>La negociación colectiva, representación y participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación.</u></p>
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<p><b>Artículo 31. Principios generales.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.</li> <li>2. Por negociación colectiva, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a negociar la determinación de</li> </ol>

condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública.

3. Por representación, a los efectos de esta Ley, se entiende la facultad de elegir representantes y constituir órganos unitarios a través de los cuales se instrumente la interlocución entre las Administraciones Públicas y sus empleados.

4. Por participación institucional, a los efectos de esta Ley, se entiende el derecho a participar, a través de las organizaciones sindicales, en los órganos de control y seguimiento de las entidades u organismos que legalmente se determine.

5. El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo se garantiza y se lleva a cabo a través de los órganos y sistemas específicos regulados en el presente Capítulo, sin perjuicio de otras formas de colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o los representantes de éstos.

6. Las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito de la Función Pública están legitimadas para la interposición de recursos en vía administrativa y jurisdiccional contra las resoluciones de los órganos de selección.

7. El ejercicio de los derechos establecidos en este Capítulo deberá respetar en todo caso el contenido del presente Estatuto y las leyes de desarrollo previstas en el mismo.

8. Los procedimientos para determinar condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

### **Artículo 33. Negociación colectiva.**

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que estará sujeta a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia, se efectuará mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y lo previsto en este Capítulo.

A este efecto, se constituirán Mesas de Negociación en las que estarán legitimados para estar presentes, por una parte, los representantes de la Administración Pública correspondiente, y por otra, las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal, las Organizaciones Sindicales más representativas de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal, en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución.

2. Las Administraciones Públicas podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas, de naturaleza estrictamente técnica, que ostentarán su representación en la negociación colectiva previas las instrucciones políticas correspondientes y

sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

**Artículo 34. Mesas de Negociación.**

1. A los efectos de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración General del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.

2. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios, así como la de las Entidades Locales de ámbito supramunicipal. A tales efectos, los municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una Administración o Entidad Pública podrá adherirse a los Acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, o a los Acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

3. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con condiciones de trabajo comunes a los funcionarios de su ámbito.

4. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos y a su número.

5. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes a los funcionarios del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

6. El proceso de negociación se abrirá, en cada Mesa, en la fecha que, de común acuerdo, fijen la Administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

7. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

**Artículo 35. Constitución y composición de las Mesas de Negociación.**

1. Las Mesas a que se refiere el artículo anterior quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros de los

órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.

2. Las variaciones en la representatividad sindical, a efectos de modificación en la composición de las Mesas de Negociación, serán acreditadas por las Organizaciones Sindicales interesadas, mediante el correspondiente certificado de la Oficina Pública de Registro competente, cada dos años a partir de la fecha inicial de constitución de las citadas Mesas.

3. La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. En las normas de desarrollo del presente Estatuto se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a sus ámbitos, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

#### **Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.**

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las Comunidades Autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las Comunidades Autónomas, Ciudades de Ceuta y Melilla y Entidades Locales una Mesa General de

### Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las Organizaciones Sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las Organizaciones Sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

### **Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negocia-

ción, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las Organizaciones Sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

#### **Artículo 38. Pactos y Acuerdos.**

1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las Organizaciones Sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de Ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas del correspondiente proyecto

de Ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.

Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el Proyecto de Ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.

4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.

6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

7. En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

8. Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.

9. Los Pactos y Acuerdos en sus respectivos ámbitos y en relación con las competencias de cada Administración Pública, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre las negociaciones de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

10. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

	<p>11. Salvo acuerdo en contrario, los Pactos y Acuerdos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de una de las partes.</p> <p>12. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración, se producirá en los términos que los mismos hubieren establecido.</p> <p>13. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.</p>
<p><b>ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE FUNCIONARIOS</b></p>	<p><b>Artículo 39. Órganos de representación.</b></p> <p>1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.</p> <p>2. En las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunadamente.</p> <p>3. Las Juntas de Personal se constituirán en unidades electorales que cuenten con un censo mínimo de 50 funcionarios.</p> <p>4. El establecimiento de las unidades electorales se regulará por el Estado y por cada Comunidad Autónoma dentro del ámbito de sus competencias legislativas. Previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán modificar o establecer unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.</p> <p>5. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De 50 a 100 funcionarios: 5.</li> <li>De 101 a 250 funcionarios: 9.</li> <li>De 251 a 500 funcionarios: 13.</li> <li>De 501 a 750 funcionarios: 17.</li> <li>De 751 a 1.000 funcionarios: 21.</li> </ul> <p>De 1.001 en adelante, dos por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75.</p> <p>6. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada Administración determine. El reglamento y sus modificaciones</p>

deberán ser aprobados por los votos favorables de, al menos, dos tercios de sus miembros.

#### **Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.**

1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

#### **Artículo 41. Garantías de la función representativa del personal.**

1. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el

<p>procedimiento sancionador.</p> <p>d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:</p> <p>Hasta 100 funcionarios: 15. De 101 a 250 funcionarios: 20. De 251 a 500 funcionarios: 30. De 501 a 750 funcionarios: 35. De 751 en adelante: 40.</p> <p>Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.</p> <p>e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando la extinción que tenga lugar por revocación o dimisión.</p> <p>2. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.</p> <p>3. Cada uno de los miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.</p> <p><b>Artículo 42. Duración de la representación.</b></p> <p>El mandato de los miembros de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.</p> <p><b>Artículo 43. Promoción de elecciones a Delegados y Juntas de Personal.</b></p> <p>1. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el presente Estatuto y en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:</p> <p>a) Los Sindicatos más representativos a nivel estatal. b) Los Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma, cuando la unidad electoral afectada esté ubicada en su ámbito geográfico. c) Los Sindicatos que, sin ser más representativos, hayan conseguido al menos el 10 por 100 de los representantes a los</p>
--

que se refiere este Estatuto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

d) Los Sindicatos que hayan obtenido al menos un porcentaje del 10 por 100 en la unidad electoral en la que se pretende promover las elecciones.

e) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.

2. Los legitimados para promover elecciones tendrán, a este efecto, derecho a que la Administración Pública correspondiente les suministre el censo de personal de las unidades electorales afectadas, distribuido por Organismos o centros de trabajo.

#### **Artículo 44. Procedimiento electoral.**

El procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y para la elección de Delegados de Personal se determinará reglamentariamente teniendo en cuenta los siguientes criterios generales:

- La elección se realizará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto que podrá emitirse por correo o por otros medios telemáticos.

- Serán electores y elegibles los funcionarios que se encuentren en la situación de servicio activo. No tendrán la consideración de electores ni elegibles los funcionarios que ocupen puestos cuyo nombramiento se efectúe a través de Real Decreto o por Decreto de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- Podrán presentar candidaturas las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.

- Las Juntas de Personal se elegirán mediante listas cerradas a través de un sistema proporcional corregido, y los Delegados de Personal mediante listas abiertas y sistema mayoritario.

- Los órganos electorales serán las Mesas Electorales que se constituyan para la dirección y desarrollo del procedimiento electoral y las oficinas públicas permanentes para el cómputo y certificación de resultados reguladas en la normativa laboral.

- Las impugnaciones se tramitarán conforme a un procedimiento arbitral, excepto las reclamaciones contra las denegaciones de inscripción de actas electorales que podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social.

#### **Artículo 45. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales a que se refiere el presente Capítulo podrán acordar la

	<p>creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.</p> <p>2. Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de Ley.</p> <p>3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.</p> <p>Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.</p> <p>4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente Estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a lo previsto en este Estatuto.</p> <p>Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que ésta contradiga la legalidad vigente.</p> <p>5. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales representativas.</p>
<p><b>DERERECHO DE REUNIÓN</b></p>	<p><b>Artículo 46. Derecho de reunión.</b></p> <p>1. Están legitimados para convocar una reunión, además de las Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Los Delegados de Personal.</li> <li>b) Las Juntas de Personal.</li> <li>c) Los Comités de Empresa.</li> <li>d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40 por 100 del colectivo convocado.</li> </ul> <p>2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocarlas.</p> <p>La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y los convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo.</p>

<b>DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	
<b>CÓDIGO DE CONDUCTA</b>	<p><b>Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.</b></p> <p>Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.</p> <p>Los principios y reglas establecidos en este Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.</p>
<b>PRINCIPIOS ÉTICOS</b>	<p><b>Artículo 53. Principios éticos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.</li> <li>2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.</li> <li>3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.</li> <li>4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</li> <li>5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.</li> <li>6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.</li> <li>7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.</li> </ol>

	<p>8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.</p> <p>9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.</p> <p>10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.</p> <p>11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.</p> <p>12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.</p>
<p><b>PRINCIPIOS DE CONDUCTA</b></p>	<p><b>Artículo 54. Principios de conducta.</b></p> <p>1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.</p> <p>2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.</p> <p>3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.</p> <p>4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.</p> <p>5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.</p> <p>6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.</p> <p>7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.</p> <p>8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.</p> <p>9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.</p>

	<p>10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.</p> <p>11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.</p>
<b>ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO</b>	
<b>ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO</b>	<p><b>Artículo 55. Principios rectores.</b></p> <p>1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.</p> <p>2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario <u>y laboral</u> mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.</li> <li>b) Transparencia.</li> <li>c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.</li> <li>d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.</li> <li>e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.</li> <li>f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.</li> </ol> <p><b>Artículo 56. Requisitos generales.</b></p> <p>1. Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.</li> <li>b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.</li> <li>c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.</li> <li>d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser</li> </ol>

nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

#### **Artículo 57. Acceso al empleo público de nacionales de otros Estados.**

1. Los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder, como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos, con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas.

A tal efecto, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas determinarán las agrupaciones de funcionarios contempladas en el artículo 76 a las que no puedan acceder los nacionales de otros Estados.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de los españoles y de los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público como personal funcionario, se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos establecidos en el apartado 1 de este artículo.

4. Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.

5. Sólo por ley de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.

#### **Artículo 58. Acceso al empleo público de funcionarios**

**españoles de Organismos Internacionales.**

Las Administraciones Públicas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de funcionarios de nacionalidad española de Organismos Internacionales, siempre que posean la titulación requerida y superen los correspondientes procesos selectivos. Podrán quedar exentos de la realización de aquellas pruebas que tengan por objeto acreditar conocimientos ya exigidos para el desempeño de su puesto en el organismo internacional correspondiente.

**Artículo 59. Personas con discapacidad.**

1. En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 1 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

2. Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

**Artículo 60. Órganos de selección.**

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

**Artículo 61. Sistemas selectivos.**

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.

Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes,

	<p>expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.</p> <p>3. Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.</p> <p>4. Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.</p> <p>5. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.</p> <p>6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.</p> <p>Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.</p> <p>7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.</p> <p>Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.</p> <p>8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.</p> <p>No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.</p>
	<p><b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b></p>
<p><b>MARCO GENERAL</b></p>	<p><b>Artículo 93. Responsabilidad disciplinaria.</b></p> <p>1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente</p>

	<p>Título y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.</p> <p>2. Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.</p> <p>3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.</p> <p>4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.</p> <p><b>Artículo 94. Ejercicio de la potestad disciplinaria.</b></p> <p>1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.</p> <p>2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:</p> <p>a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.</p> <p>b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.</p> <p>c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.</p> <p>d) Principio de culpabilidad.</p> <p>e) Principio de presunción de inocencia.</p> <p>3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.</p> <p>Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.</p>
<p><b>TIPIFICACIÓN DE FALTAS</b></p>	<p><b>Artículo 95. Faltas disciplinarias.</b></p> <p>1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.</p> <p>2. Son faltas muy graves:</p> <p>a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.</p> <p>b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o</p>

convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

	<p>4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.</p>
<b>SANCIONES</b>	<p><b>Artículo 96. Sanciones.</b></p> <p>1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:</p> <p>a) Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.</p> <p>b) <u>Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.</u></p> <p>c) Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.</p> <p>d) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.</p> <p>e) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.</p> <p>f) Apercibimiento.</p> <p>g) Cualquier otra que se establezca por Ley.</p> <p>2. <u>Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.</u></p> <p>3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.</p>
<b>PRESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Artículo 97. Prescripción de las faltas y sanciones.</b></p> <p>Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.</p> <p>El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.</p> <p>El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.</p>
<b>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</b>	<p><b>Artículo 98 Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.</b></p> <p>1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.</p> <p>La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.</p> <p>2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los</p>

	<p>principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.</p> <p>En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.</p> <p>3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.</p> <p>La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.</p> <p>El funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p> <p>4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.</p> <p>El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.</p> <p>Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.</p>
--	---

[Ir a inicio](#)

---

## RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

---

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

---

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

---

### CRITERIOS NOVEDOSOS

---

#### 1. STS de 18 de enero de 2007 (RCUD 3253/2005).- Sra. Virolés

Doctrina: es responsabilidad del empresario (y no de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo) el pago de la prestación económica derivada de accidente de trabajo (en el caso, pensión de incapacidad absoluta), cuando el trabajador fue dado de alta el mismo día de ocurrir el accidente en cuestión, pero en hora posterior al mismo, dado que ocurrió cuando el trabajador no estaba dado de alta debiendo estarlo, conforme a lo dispuesto en el art. 32-3-1º del Reglamento General sobre inscripción de empresas, afiliaciones, altas, bajas y variación de datos de trabajadores en la SS, aprobado por R. Decreto 84/1996, de 26 de enero, en relación con los arts. 124 y 126 LGSS.

---

#### 2. ATS de 22 de enero de 2007 (RCUD 950/2005).- Sra. Calvo

Doctrina: no cabe imponer las costas a la parte que desiste del recurso de casación para unificación de doctrina antes de dar trámite para su impugnación a los otros litigantes, aunque éstos se hayan personado, al contemplar la LPL un sistema cerrado de imposición de costas que reserva al recurso desestimado o inadmitido, pero que tampoco procedería de estimarse que concurre laguna legal determinante de la supletoria aplicación de la LEC, ya que ésta lo contempla únicamente para el recurso desestimado o el temerario.

NOTA: invoca la doctrina expuesta en ATS 28-Mz-05 (RCUD 242/2004), que si bien impuso condena fue porque el desistimiento se hizo tras la impugnación del recurso y tras señalar que, de haberse realizado antes, no procedía, siguiendo el criterio de la Sala.

---

#### 3. STS de 22 de enero de 2007 (RCUD 35/2005).- Sr. Gil Suárez

Doctrina: no entra en juego la presunción de accidente de trabajo del art. 115-3 LGSS y, por ello, no cabe atribuir a esta contingencia la situación de incapacidad temporal derivada de un episodio de una dolencia cardiaca (en el caso, una crisis de angina inestable en quien sufre cardiopatía isquémica con enfermedad coronaria de un vaso) que no se presenta en lugar y tiempo de trabajo aunque anteriormente se hubieran dado dos episodios más (otras crisis anginosas) que sí surgieron en esas circunstancias de tiempo y lugar, determinando que se atribuyeran a accidente de trabajo las respectivas situaciones de incapacidad temporal que generaron.

NOTA: la sentencia priva de efecto "contaminante" a las IT presumidas como derivadas de AT, estimando que la presunción sólo opera cuando en el concreto episodio se dan los requisitos de tiempo y lugar característicos de la presunción legal, con lo que ello supone de no extender su alcance a la lesión de base que ha podido generar esos episodios.

---

#### 4. STS de 25 de enero de 2007 (RCUD 55/2005).- Sr. Iglesias Cabero

Doctrina: a diferencia de lo que sucede con la competencia funcional, no es apreciable de oficio por el TS la falta de competencia material, por lo que no procede examinarla si, como es el caso, no concurre el requisito de contradicción.

NOTA: reitera doctrina sentada en STS de 8-My-06 (RCUD 1591/2005).

---

#### 5. STS de 25 de enero de 2007 (RCUD 4137/2005).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: no cabe seguir una ejecución contra el administrador societario, aplicando la doctrina del levantamiento del velo, si éste no fue parte en el pleito ni, por ello, condenado en la sentencia, ya que su posible responsabilidad deriva de actuaciones

---

---

anteriores al juicio oral, que debieron plantearse en la fase declarativa, conforme a lo dispuesto en el art. 400 LEC.

---

**6. STS de 25 de enero de 2007 (RCUD 5139/2005).- Sr. De Castro**

Doctrina: bajo la vigencia del RD 1251/2001 y en forma similar a lo que ocurría con la normativa anterior, no causa derecho a la prestación por maternidad, al no concurrir el requisito de alta o asimilada, la mujer que inicia descanso maternal al día siguiente de darla el alta por incapacidad temporal cuando ésta se produce una vez dada de baja en el RETA y aunque la IT se hubiera iniciado cuando estaba de alta en éste.

NOTA: la sentencia recuerda el criterio de la Sala bajo la normativa anterior a ese RD (STS 5-Dc-03, RCUD 3897/2002) y la sustancial diferencia que supone, a estos efectos, que esa situación concorra en quien causa baja en el RETA respecto al que lo hace en régimen general (con doctrina consolidada favorable a estimar concurrente el requisito y, por ello, a causar derecho a la prestación de maternidad), dado que aquí la baja obedece a causas ajenas a la voluntad del trabajador.

---

**7. STS de 29 de enero de 2007 (RCUD 4667/2005).- Sr. García Sánchez**

Doctrina: de conformidad con lo dispuesto en el art. 3-1 del R. Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, interpretado en su literalidad (como procede), el período de referencia para establecer si se cumple el de carencia en una prestación (en el caso, los cinco años señalados para la prestación por maternidad) ha de incrementarse en la misma proporción en que se haya reducido la jornada efectivamente realizada respecto de la habitual en el sector, por lo que procede acceder a la prestación si se cumple la carencia dentro de ese plazo ampliado, aunque no lo fuera en el ordinario (en el caso, se cumplían los 180 días dentro de los 2492 días a que llevaban los 1800 días de referencia, teniendo en cuenta la jornada del 36,52% que se efectuaba).

---

**8. STS de 30 de enero de 2007 (RCUD 4447/2005).- Sr. Moliner**

Doctrina: a efectos de determinar si los ingresos de la unidad económica de convivencia rebasan el límite de acumulación de recursos relevante para causar derecho a pensión no contributiva (en el caso, de invalidez, contemplado en el art. 144-1-d LGSS), no se incluyen como miembros de esa unidad a los parientes por afinidad convivientes (en el caso, la nuera), pero los ingresos del pariente computable con el que está casado se cuentan sólo por su mitad debido a esa situación matrimonial.

NOTA: la sentencia, respecto a la primera cuestión, sigue la doctrina sentada en Sala General el 19-My-04 (RCUD 1176/2003), tratando de unificar su vacilante criterio; en cuanto a la segunda, también recuerda el criterio aplicado por esa misma sentencia siguiendo precedentes suyos (aunque no aclara si, de tener ingresos el afín no computable, la mitad de los de éste se le imputan a su cónyuge computable). No obstante, llama la atención su pronunciamiento revocatorio, ya que en el punto de contradicción (el primero de ellos), da la razón al criterio aplicado en la sentencia revocada, siendo el verdadero motivo del cambio de pronunciamiento la aplicación del segundo (no planteado como punto de contradicción, al menos en los términos que se deducen de la lectura de la sentencia).

---

**9. STS de 30 de enero de 2007 (RCUD 4944/2005).- Sr. Moliner**

Doctrina: el derecho a la pensión de orfandad no se rehabilita por la posterior extinción del matrimonio del pensionista (en el caso, por fallecimiento del cónyuge del huérfano incapacitado absoluto), que determinó la extinción de aquél, conforme al art. 21 de la OM de 13-Fb-67.

NOTA: reitera el criterio aplicado en STS de 1-Mz-04 (RCUD 22272003), recordando que es supuesto distinto a aquél en que el matrimonio se declara nulo.

---

---

**10. STS de 30 de enero de 2007 (RCUD 1574/2005).- Sr. Iglesias**

Doctrina: a efectos de prestaciones por muerte (en el caso, auxilio por defunción y pensiones de viudedad y orfandad), es situación asimilada al alta la del causante que fallece estando inscrito como demandante de empleo dentro de los tres meses siguientes a causar baja en el RETA.

NOTA: la sentencia invoca sus precedentes de 23-Fb-99 (Ar. 2018) y 23-Nv-00 (RCUD 18/2000), sin que efectúe comentario alguno por el hecho de que la causante interrumpiera durante seis meses su situación de demandante de empleo iniciada dos años antes de su muerte.

---

**11. - STS de 1 de febrero de 2007 (RCUD 3705/2005).- Sr. Martínez Garrido**

Doctrina: es lícita la modificación, a la baja, de un complemento salarial fijado en un convenio de empresa, efectuada al pactar la revisión de sus tablas salariales, al haberse realizado en cumplimiento del mandato negociador dado por el convenio, por quienes estaban legitimados para su negociación y autorizar el art. 41-2 ET este tipo de acuerdos.

---

**12. STS de 2 de febrero de 2007 (RCUD 3517/2005).- Sr. Souto**

Doctrina: no cabe reconocer el derecho a la asistencia de tercera persona, aún reuniendo los 15 puntos exigidos en el Baremo establecido al efecto en el Anexo 2 del R. Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, si no se reúne un grado de minusvalía del 75%, como era el caso, al exigirse también que concurra este requisito en el art. 145-6 LGSS.

---

**13. STS de 7 de febrero de 2007 (RCUD 5251/2005).- Sr. Moliner**

Doctrina: se tiene derecho a percibir prestación del régimen SOVI (en el caso, vejez) aunque se tenga reconocido derecho a cobrar pensión de invalidez del RETA, pero ésta no se ha hecho efectiva por estar condicionada al pago de cuotas atrasadas que no se han abonado.

---

**14. STS de 8 de febrero de 2007 (RC 149/2005).- Sr. Gil Suárez**

Doctrina: compete a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y no a la del TSJ de Canarias, enjuiciar el conflicto colectivo que afecta al personal de flota de la Compañía Transmediterránea SA, aunque todos sus buques están inscritos registralmente en Canarias, dado que el puerto de base en que radican, a efectos de lo dispuesto en el art. 1-5 ET, sólo se determina por esa vía si no consta cuál es su principal centro de operaciones, pero ha de estarse a éste cuando sí consta (como es el caso, en el que esos buques reparten por toda la geografía nacional sus centros de operaciones).

---

**15. STS de 12 de febrero de 2007 (RCUD 3951/2005).- Sr. Desdentado**

Doctrina: la legislación aplicable en materia de prestaciones de garantía salarial se determina por la vigente en la fecha de la insolvencia, incluso en el caso de despidos efectuados bajo la vigencia del R. Decreto-Ley 2/2002 si, como es el caso, la insolvencia se produjo vigente ya la Ley 45/2002, a cuya regulación ha de estarse para determinar si procede o no la cobertura de salarios de tramitación por el FOGASA.

NOTA: la sentencia matiza mucho el alcance de la doctrina aplicada en SSTS de 23-Mz, 5-My y 26-JI-06 (RCUD 1264/05, 2720/05 y 2843/05), distinguiendo dos problemas en estos casos: a) si procede condena al pago de salarios de trámite, para lo que ha de estarse a la legislación vigente en la fecha de la decisión extintiva empresarial y tener en cuenta si se optó o no por la readmisión; b) la cobertura que dispensa el FOGASA, que se determina por la legislación vigente en la fecha de la insolvencia. La sentencia da cuenta de una sentencia dictada en Sala General el 31 de enero de 2007 (RCUD 3797/2005) y dice que en ella se revisó la doctrina de las tres sentencias anteriores, estimando que en los casos de

---

---

despido improcedente con opción por readmisión finalmente no cumplida y, por ello, auto extintivo, se produce una doble extinción del contrato. Esta sentencia no está aún en la base de datos del CENDOJ y, por ello, no puedo incluirla (ni la conozco), limitándome a hacer os la reseña expuesta por el propio TS en esta última

---

[Ir a inicio](#)

**Incapacidad temporal. Gestión de la contingencia. La mutua que cubre el riesgo está facultada para extinguir la prestación por el hecho de que el asegurado no comparezca, ni justifique su ausencia, a reconocimiento médico. Esa conducta incide en la determinación jurídico-prestacional y su control entraña una facultad de gestión de la prestación encomendada por la ley a la mutua: es un acto de gestión no de sanción**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO (UNIFICACIÓN DE DOCTRINA) de 7 de marzo de 2007**

**PONENTE: Excmo. Sr. GILOLMO LÓPEZ**

**Id. CENDOJ: 28079140012007100271 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)**

**EN IDÉNTICO SENTIDO STS UD 15.03.2007 (Id. CENDOJ: 28079140012007100277)**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** 1. En el caso de la sentencia recurrida, el actor, que tenía cubierta tal contingencia con la Mutua Universal-Mugenat, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social nº 10, inició situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común el día 9 de septiembre de 2003 y con fecha 15 de octubre de 2003 la Mutua le citó para reconocimiento médico el día 27 siguiente, con expresa advertencia de que si no acudía injustificadamente se procedería a extinguir la prestación. El 18 de diciembre de 2003, la Mutua acordó extinguir la prestación con efectos desde el 27 de octubre anterior, por incomparecencia a reconocimiento médico, al amparo del art. 131 bis-1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). El actor interpuso demanda contra dicha decisión, que fue estimada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Bilbao, autos 81/04 , declarando la improcedencia de la extinción y condenando a la Mutua al abono de la prestación económica por el período transcurrido desde el 27 de octubre de 2003 en adelante, a razón de una base reguladora de 59,00 euros y un porcentaje del 70%, es decir, 41,3 euros. Dicha sentencia ha sido confirmada en suplicación por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 2 de noviembre de 2005, recurso 1478/05 , con el argumento esencial, en síntesis, de que desde el 14 de diciembre de 2002, fecha de entrada en vigor de la Ley 45/2002, cuyo art. 5, apartado siete , modificó el contenido del art. 47-1-b) de la Ley de

---

Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), la extinción de la prestación de incapacidad temporal por causa de incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, según dice de forma literal, "pasa a configurarse como una sanción, por lo que inevitablemente ha de acordarse en el correspondiente procedimiento sancionador y adoptarse por quién está legalmente facultado para ello (arts. 1-2 y 4-4 LISOS ). Con ello, volvía a cobrar interés práctico la facultad de proposición del alta laboral contemplada en el art. 6-3 del R. Decreto 575/1997 , pues permite a las Mutuas disponer de un instrumento complementario que, si su propuesta se atiende, puede lograr la extinción con mayor rapidez".

2. La decisión se recurre en unificación de doctrina por la Mutua condenada, alegándose infracción del art. 131 bis.1 de la LGSS y señalándose como sentencia de contraste la dictada por la Sala de La Rioja el 7 de octubre de 2004 , recurso 255/04, en la que se resuelve supuesto en que el demandante también se hallaba afiliado al Régimen General, tenía cubierta la contingencia de incapacidad temporal con una Mutua y, tras incomparecer injustificadamente a un reconocimiento médico el 1 de diciembre de 2003, vio extinguida la prestación por Acuerdo de la Mutua con efectos de ese mismo día. La sentencia referencial, confirmando la dictada en la instancia, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por el demandante con el argumento principal, en esencia, de que la decisión extintiva de la prestación se tomó por la Mutua en el ejercicio de sus facultades de gestión de la propia prestación y que, en definitiva, "la resolución impugnada no era un acto sancionador, sino un acto de gestión de la prestación económica, dictada no en aplicación de la LISOS, sino en aplicación del art. 131 bis 1 de LGSS".

3. Entre la sentencia recurrida y la de contraste se produce la sustancial identidad requerida por el art. 217 de la LPL porque en ambos supuestos se cuestiona la aplicación de los mismos preceptos, siendo idéntico el debate jurídico, que se centra fundamentalmente en determinar si la Mutua que cubre la contingencia de incapacidad temporal por enfermedad común está facultada para gestionar la prestación hasta el punto de poder declarar por sí misma la extinción del derecho al subsidio cuando el asegurado incomparece injustificadamente a un reconocimiento médico al que había sido citado por sus propios facultativos -tesis de la sentencia referencial- o si, por el contrario, prevaleciendo el carácter infractor de tal conducta, la respuesta ha de acordarse en un procedimiento sancionador y adoptarse por quién está legalmente facultado para ello -tesis de la sentencia recurrida-.

**SEGUNDO.-** La cuestión puede entenderse resuelta por dos recientes sentencias de esta Sala que, aunque analizando unos supuestos similares pero no iguales al presente, contienen reflexiones y razonamientos que permiten afirmar que, en este caso, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste. En tales resoluciones (SsTS 5 y 9/10/2006, R. 2966 y 2905/05 ) se trataba de enjuiciar la extinción de la prestación de incapacidad temporal acordada por una Mutua que cubría la contingencia de enfermedad común de dos afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. En los dos casos, la causa de la extinción era que los trabajadores por cuenta propia habían realizado actividad laboral durante la percepción del subsidio y llegamos a la conclusión de que la decisión extintiva, a diferencia de lo que ahora sucede, tenía un claro componente sancionador que únicamente podía ser adoptada -no por la Mutua- en el marco del oportuno procedimiento previsto en la LISOS (arts. 48 y 51 y ss).

Pero en estas mismas sentencias, como acertadamente pone de relieve el preceptivo informe del Ministerio Fiscal, ya adelantábamos la conveniencia de distinguir entre los supuestos de "extinción" del derecho al subsidio (art. 131 bis.1 y 132 LGSS ), que guardan íntima relación con las vicisitudes del hecho causante, y aquellos otros merecedores de "pérdida o suspensión" del derecho (art.132 LGSS ), que, con alguna excepción, ostentan

---

básicamente carácter sancionador. Y aunque afirmábamos que la extinción por "incomparecencia injustificada" a reconocimientos médicos "aproxima su naturaleza a la sancionadora", ya resaltábamos que, en estos casos, la medida se integraba más en la gestión de la prestación que en la represión de una concreta conducta sancionable y que podía adoptarse por la Mutua "por expresa prescripción legal [posterior al Texto Refundido de la LISOS: art. 34.4 Ley 24/2001, de 27 /Diciembre]...", pese al hecho de que la incomparecencia no necesariamente implique -en el estricto terreno clínico- que hayan dejado de concurrir los requisitos de la contingencia".

El nº 1 del art. 131 bis LGSS , según la redacción dada por el art. 34.Cuatro de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre , que entró en vigor el 1 de enero de 2002 (Disp. Final 3ª.Uno), expresamente dispone que el derecho al subsidio se extingue "por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social". El Texto Refundido de la LISOS, vigente desde el 1 de enero de 2001 según la Disposición Final Única del Real Decreto Legislativo que lo aprobó, configura esa misma conducta de los beneficiarios ("no comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras...": art. 25.2 ) como una infracción grave, y aunque el precepto que luego regula las sanciones que pueden imponerse a quienes incurran en dicha conducta (párrafos a) y b) del apartado 1 y el apartado 3 del art. 47 LISOS ) haya sufrido una muy concreta y restringida modificación a través de la nueva redacción dada por el artículo quinto, apartado Siete, de la Ley 45/2002 , de ello no puede deducirse que el legislador haya querido suprimir las facultades de gestión que obviamente se derivan de la clara y contundente redacción del art. 131. bis. 1 LGSS , en el que, como se vio, la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al INSS o a la Mutua dará lugar a la extinción del subsidio.

Pero es que aunque se pretendiera primar el criterio de la novedad o modernidad normativa, como parece desprenderse de la sentencia recurrida, porque la redacción actual del art. 47 de la LISOS es obra de la Ley 45/2002 mientras que el art. 131 bis de la LGSS se introdujo por una Ley anterior (la Ley 24/2001 ), tampoco esa sola circunstancia permite eludir el precepto concreto (art. 131.bis.1 LGSS ) del que se deduce, en concordancia con el contenido del art. 68.2.c) de la misma LGSS , la atribución de la gestión de la prestación a la entidad que cubre la contingencia, incluida la facultad de extinguir el subsidio en determinados supuestos, porque la norma más moderna únicamente afecta a la sanción (art. 47 LISOS ) pero mantiene incólumes las conductas tipificadas (en este caso, el art. 27 LISOS ), máxime si se repara en que la Ley 45/2002 , lejos de pretender modificación alguna en relación con la prestación aquí debatida, ni siquiera en su vertiente sancionadora, tiene por objeto, como reza su título, el establecimiento de "medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad". Las puntuales y limitadas novedades que en ese precepto se advierten con relación a la anterior redacción del Texto Refundido original, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, como era lógico, únicamente se refieren a la prestación de desempleo.

Así pues, ahora, al analizar el específico supuesto de una extinción de la prestación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, acordada por la Mutua ante la injustificada incomparecencia del beneficiario al reconocimiento médico, hemos de reiterar, con las matizaciones que se derivan de lo anteriormente razonado, lo que entonces (SsTS 5 y 9/10/2006 ) sólo dijimos como mero obiter porque allí, como se adelantó, no se trataba de incomparecencias a reconocimientos médicos sino de beneficiarios que simultaneaban la realización de un trabajo efectivo con la percepción del subsidio, a saber: que la capacidad de gestión de la Mutua -se trata de contingencias

---

comunes- alcanza a todos los supuestos contemplados en el repetido art. 131 bis LGSS ; esto es, los que corresponden a la dinámica ordinaria de la prestación, que es la determinada por objetivos hechos jurídicos del beneficiario, entre los que indudablemente se encuentra -se insiste- la incomparecencia injustificada a reconocimiento médico, que legalmente se configura como automática causa extintiva.

**TERCERO.-** En conclusión y por las razones que se acaban de exponer, la doctrina ajustada a derecho es la que se contiene en la sentencia de contraste, lo que determina que, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su acertado informe, haya de estimarse el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la Mutua Universal-MUGENAT, lo que a su vez comporta la necesidad de casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el de tal clase interpuesto en su día por dicha Entidad desestimando la demanda formulada por D. Eloy , sin que haya lugar a realizar pronunciamiento sobre las costas.

[Ir a inicio](#)

**Accidente de trabajo. No lo es -ni en misión, ni in itinere- el fallecimiento por una hemorragia encefálica que se produce cuando el trabajador de regreso de una actividad de transporte pernocta en un hotel y, después de retirarse a descansar a su habitación, aparece muerto al día siguiente. Rectifica la doctrina de la STS 24-9-2001**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO (UNIFICACIÓN DE DOCTRINA) de 6 de marzo de 2007**

**PONENTE: Excmo. Sr. DESDENTADO BONETE**

**Id. CENDOJ: 28079140012007100271 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La cuestión que se suscita en el presente recurso se refiere a la calificación como común o profesional de la contingencia que determinó la muerte del causante de las prestaciones que se reclaman en las presentes actuaciones. Las circunstancias del fallecimiento se recogen en los hechos probados, en los que consta que por la empresa se acordó el envío de unos muebles desde Ponferrada a Murcia, por lo que el día 22 de marzo de 2004 el causante y otro compañero de trabajo partieron de Ponferrada a las 7 de la mañana, llegando al lugar de la entrega sobre las 17 horas. Finalizada la entrega en poco tiempo, fueron a un establecimiento hotelero, donde cenaron retirándose a sus respectivas habitaciones sobre las once de la noche. A la mañana siguiente, el causante

---

fue encontrado muerto en su habitación. La autopsia establece que la causa de la muerte fue una hemorragia encefálica producida sobre las 3 horas de la mañana del 23 de marzo de 2004. La sentencia recurrida rechaza la calificación de la muerte como accidente de trabajo, porque, frente a la argumentación de la parte de que se trata de un accidente "en misión", que ha de tener el mismo tratamiento que el ocurrido en el lugar y el tiempo de trabajo, entiende que el trabajador realizaba su actividad habitual como conductor de una empresa de transporte y que no se advierte ninguna conexión que no sea meramente circunstancial entre esa actividad y las circunstancias en que se produjo la muerte, pues el fallecimiento se produce horas después de terminada la jornada cuando se encontraba descansando en la habitación de un hotel, "no constando que la decisión de descansar en Molina de Segura se debiera precisamente a órdenes e instrucciones de la empresa".

La sentencia de contraste es la de esta Sala de 24 de septiembre de 2001 . Se decide en ella sobre un infarto de miocardio sufrido por un conductor en Londres, donde se había trasladado con motivo de un viaje en ruta turística que formaba parte de su trabajo. El infarto se produjo tras la jornada laboral cuando el trabajador se encontraba descansando en un hotel. La sentencia considera que el infarto "sobreviene fuera de sus horas de trabajo, pero cuando permanece bajo la dependencia de la Empresa, cuya organización y prestación de servicios objeto de su actividad económica impide al trabajador reintegrarse a su vida privada, al domicilio familiar y a la libre disposición sobre su propia vida" y en atención a ello entiende que se ha producido un accidente en misión, subrayando que las circunstancias en que se presta el servicio impiden al trabajador el regreso a su domicilio y añadiendo que, a diferencia del supuesto de la sentencia de 10 de febrero de 1983 , en el caso enjuiciado no se ha roto el nexo entre el daño producido y la situación laboral. La sentencia de contraste concluye señalando que la noción de accidente en misión ampara al trabajador "contra los males que sufra - durante la misión- siempre que no haya circunstancias que rompan el vínculo entre la situación originada por la prestación de los servicios y dicho daño".

Tanto el Ministerio Fiscal, como la Mutua recurrida cuestionan la existencia de contradicción entre las sentencias, señalando que los supuestos decididos no son idénticos. Hay, desde luego, algunas diferencias. Pero el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral lo que exige es una igualdad sustancial en los elementos relevantes para la decisión y no una identidad absoluta y desde esta perspectiva hay que aceptar la contradicción porque las controversias son iguales en los puntos de esenciales de decisión: hay un desplazamiento del trabajador para cumplir la prestación de trabajo, ese desplazamiento es además habitual y ordinario por tratarse de una actividad de transporte, la lesión se produce durante el mismo, aunque en un periodo de descanso, y esa lesión -infarto o hemorragia encefálica- no presenta ninguna conexión causal con el trabajo, salvo el haberse manifestado durante el desplazamiento.

**SEGUNDO.-** Debe, por tanto, aceptarse la contradicción alegada y procede examinar la infracción que se denuncia de los números 1 y 3 del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social . No insiste la parte en el desarrollo del motivo en la infracción del número 1, que contiene la definición de accidente de trabajo, considerando como tal "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" y es que ciertamente no se ha acreditado ninguna conexión causal entre la hemorragia encefálica sufrida y el trabajo desarrollado, ni en su etiología, ni en la crisis que produjo la muerte. Es cierto que la norma se refiere también a los accidentes sufridos con ocasión del trabajo, pero, aunque la conexión de ocasionalidad es más débil que la de causalidad, exige, al menos, que el trabajo actúe como circunstancia que permita el accidente, de forma que sin él la lesión no se habría producido y éste no es el caso examinado, pues la lesión se produce fuera de la

---

ejecución del trabajo, mientras el trabajador descansaba en la habitación de un hotel, y sin ninguna evidencia de que el trabajo previamente realizado hubiese desencadenado la afección.

La argumentación del recurso se centra, por tanto, en el número 3 del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social y para ello parte de la calificación del supuesto como un accidente en misión para sostener luego, con apoyo en la sentencia de contraste, que durante el desarrollo de la misión hay que considerar que se está en el tiempo y en el lugar del trabajo, por lo que juega la presunción de que la lesión padecida tiene su causa en el trabajo.

Este razonamiento no puede acogerse. La noción de accidente en misión ha sido aceptada por la doctrina de esta Sala como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa. La misión integra así dos elementos conectados ambos con la prestación de servicios del trabajador: 1º) el desplazamiento para cumplir la misión y 2º) la realización del trabajo en que consiste la misión. La protección del desplazamiento presenta cierta similitud con la del accidente "in itinere", en la medida en que el desplazamiento se protege en cuanto que puede ser determinante de la lesión, como en el caso de la sentencia 26 de diciembre de 1988, sobre la insuficiencia cardíaca por una crisis de asma durante un vuelo en avión que impidió que el trabajador fuese debidamente atendido, con lo que sin el desplazamiento el resultado lesivo no se hubiese producido. En cuanto al accidente que se produce en la realización del trabajo que constituye el objeto de la misión, su régimen es el normal del artículo 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social. Pero no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral. Así la sentencia de 10 de febrero de 1983 excluyó de la consideración de accidente de trabajo el fallecimiento de un trabajador en misión en Nigeria; fallecimiento que se produjo un domingo, día de descanso, por asfixia por inmersión, al bañarse en la playa de Badagry, y las sentencias de 17 de marzo de 1986 y 19 de julio de 1986 niegan también la consideración de accidente de trabajo el fallecimiento por infarto de miocardio de trabajadores en misión cuando los infartos se produjeron cuando descansaban en el hotel y sin que constase ninguna circunstancia que pudiese evidenciar una relación entre el trabajo realizado y la lesión cardíaca padecida. La solución es diferente en algunas sentencias como las de 14 de abril de 1988 y 4 de mayo de 1998, pero lo es en atención a las especiales circunstancias de los casos decididos: en la primera -también un infarto en el hotel padecido por un directivo que participa en una reunión profesional- porque el propio infarto se vincula no a la misión, sino a una situación laboral de "gran stress", y en la segunda porque la lesión se produce en el propio vehículo que conducía el trabajador, aunque mientras descansaba, conduciendo otro compañero. De acuerdo con esta doctrina, no puede considerarse correcto el criterio que sostiene que durante todo el desarrollo de la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y el lugar del trabajo, aunque se trate de periodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal o privado.

**TERCERO.-** En el presente caso hay que realizar algunas precisiones adicionales. En realidad, no estamos ante una misión específica en el marco de un trabajo que se desarrolla normalmente en un lugar determinado y se encarga al trabajador la realización de un servicio en otro lugar, sino ante una actividad de transporte -la actividad de la empresa es la realización de mudanzas-, que consiste precisamente en un desplazamiento permanente del trabajador como forma de cumplir la prestación de servicios. No se produce, por tanto, el desdoblamiento entre el trabajo y desplazamiento, que es propio de la misión típica, pues el trabajo normal consiste precisamente en el desplazamiento, en la actividad de realizar el transporte. Si se consideran las normas sobre

---

el tiempo de trabajo en el transporte por carretera, se concluye que la lesión no se ha producido ni durante el tiempo de trabajo efectivo, ni durante el tiempo de presencia, que el artículo 8.1. 2º del Real Decreto 1561/1995 define como aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y similares. En el mismo sentido, la Directiva 2002/15 CE distingue entre tiempo de trabajo, tiempo de disponibilidad y descanso. En el primero se está en el lugar de trabajo, a disposición del empresario en el ejercicio de las tareas normales, realizando funciones complementarias o en periodos de espera de carga o descarga. En el tiempo de disponibilidad no se permanece en el lugar de trabajo, pero se está disponible para responder a posibles instrucciones que ordenen emprender o reanudar la conducción. El tiempo de disponibilidad se define precisamente por oposición a "los periodos de pausa o descanso". En el caso examinado la lesión se ha producido durante el tiempo de descanso; un descanso que, por exigencias del tipo de trabajo, ocurre fuera del ámbito privado normal del trabajador, pero que no se confunde con el tiempo de trabajo en ninguna de sus acepciones y que, por tanto, no queda comprendido en la presunción del artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social ; presunción que se funda en un juicio de estimación de la probabilidad de que una lesión que se produce durante el tiempo y el lugar del trabajo se deba a la actividad laboral, lo que obviamente no sucede cuando el trabajador fuera de la jornada se encuentra descansando en un hotel. Tampoco cabe encuadrar el supuesto en el accidente in itinere en el sentido de que la lesión se produce cuando el trabajador estaba regresando a su domicilio una vez realizado el transporte. No es así, en primer lugar, porque la lesión no tiene lugar en el trayecto, sino en el hotel durante el descanso; tampoco el punto de llegada es el domicilio del trabajador y por último no se ha producido un accidente, sino una enfermedad, que es ajena al supuesto del artículo 115. 2.a) de la Ley General de la Seguridad Social , como tiene declarado reiteradamente esta Sala en numerosas sentencias (sentencias de 30 de junio de 2004, 16 de julio de 2004 y las que en ellas se citan). En estas sentencias se establece que: "a) la presunción de laboralidad del accidente o dolencia de trabajo establecida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social , sólo alcanza a los accidentes acaecidos en el tiempo y en el lugar de trabajo, pero no a los ocurridos en el trayecto de ida al trabajo o vuelta del mismo, y b) la asimilación a accidente de trabajo sufrido «in itinere» se limita a los accidentes en sentido estricto, esto es, a las lesiones súbitas y violentas producidas por un agente externo y no a las dolencias o procesos morbosos de distinta etiología y manera de manifestación". "Para estas enfermedades que se manifiestan en el trayecto del domicilio al trabajo -precisa la sentencia de 30 de junio de 2004 - la calificación como accidentes de trabajo... depende de que quede acreditada una relación causal con el trabajo". Por todo lo expuesto y con rectificación expresa de la doctrina de la sentencia de contraste, procede desestimar el recurso, sin que haya lugar a la imposición de costas por tener reconocido la recurrente el beneficio de justicia gratuita.

[Ir a inicio](#)