



Jurisdicción **SOCIAL**

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 58

MARZO 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

LA [ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTAS](#) ESTRENA WEB PROPIA, *IUSLABOR* (SIN NINGUNA RELACIÓN CON LA REVISTA DEL MISMO NOMBRE). DESDE ELLA PUEDEN DESCARGARSE ARTÍCULOS, SENTENCIAS Y LAS PONENCIAS Y COMUNICACIONES DE LAS RECIENTES JORNADAS CATALANAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL: <http://www.iuslabor.org/>

NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **RECOPIACIÓN DE LA MÁS RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL EFECTUADA POR MANUEL DÍAS DE RÁBAGO: noviembre-diciembre 2006 y octubre 2006 a enero 2007**
- ❑ **EL BOE DE 23 DE MARZO PUBLICA (¡POR FIN!) LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>): VER CUADRO CON ASPECTOS AFECTANTES AL ORDEN SOCIAL**
- ❑ **EL USO DE UN R. DECRETO-LEY PARA TRAMITAR "EL DECRETADO" FUE INCONSTITUCIONAL, SEGÚN EL TC:** <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/stc4781y4915.html>
- ❑ **PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA Y NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO POR DECLARACIÓN DEL ORDINARIO DE NO IDONEIDAD. SEGÚN EL TC EL CONCORDATO Y LAS NORMAS DE TRANSPOSICIÓN NO VULNERAN EL PRINCIPIO DE ACONFESIONALIDAD DEL ESTADO, AUNQUE SÍ PUEDE EL JUEZ HACER UN JUICIO RESPECTO A SI CONCURREN OTROS MOTIVOS AJENOS A LA LIBERTAD RELIGIOSA:** <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-038.html>
- ❑ **ACTUALIZADAS LAS SANCIONES ECONÓMICAS DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL: ¡YA ERA HORA!** <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/19/pdfs/A11749-11750.pdf> (¿PARA CUÁNDO UNA ACTUALIZACIÓN DE LAS CANTIDADES OBSERVADAS EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL?)
- ❑ **EL BOE DE 31.03.2007 PUBLICA UNA IMPORTANTE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE FONDOS Y PLANES DE PENSIONES:** <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/31/pdfs/A14097-14149.pdf>
- ❑ **LA OM DE 20 DE MARZO DE 2007 DESARROLLA EL REGLAMENTO DE LA LEY DE ORDENACIÓN DE LOS TRANSPORTES TERRESTRES, CON OBSERVACIÓN DE**

DETERMINADOS REQUISITOS RELATIVOS A LA AUTORIZACIÓN DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS, LO QUE –A SU VEZ- TIENE EFECTOS SOBRE LA RELACIÓN LABORAL (O NO) DE LOS TRANSPORTISTAS CON VEHÍCULO PROPIO:

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/28/pdfs/A13405-13416.pdf>

- ❑ **INFORME DE LA CIOSL SOBRE LA MUJER Y LA ECONOMÍA MUNDIAL: LA GLOBALIZACIÓN TIENE TAMBIÉN UN IMPACTO DE GÉNERO:**
<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=990918350&Language=ES>
- ❑ **E INFORME DE LA OIT SOBRE TENDENCIAS MUNDIALES DE EMPLEO DE LAS MUJERES:**
<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>
- ❑ **EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES HACE PÚBLICAS INTERESANTES ESTADÍSTICAS SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES EL PASADO AÑO:**
http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/200703/SINIESTRALIDAD_enfermedad.pdf
- ❑ **LIBRO VERDE DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO: INFORME DE LA FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:**
<http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf>
- ❑ **ARANZADI SOCIAL DEJA DE SER DE ACCESO GRATUITO EN LA RED**

[Ir a inicio](#)

ARTÍCULOS DOCTRINALES

ABAT DINARÉS, J.; *“Regulación de la subcontratación en el sector de la*

construcción (y II)"; Consell Obert nº 215: http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO215_4.pdf

ALFONSO MELLADO, C. L.; "*La responsabilidad de "terceros" por accidente de trabajo*"; Ponencia de las XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social:

http://www.iuslabor.org/upload/documents/la_responsabilidad_de_terceros.doc

ARMENTEROS LEÓN, M.; "*Tutela penal de la libertad del trabajador para decidir sobre el ejercicio del derecho de huelga*"; Boletín de Información del Ministerio de Justicia: nº 2031

<http://www.mjusticia.es/cs/Satellite?blobcol=urldescriptors&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername=Content-Disposition&blobheadervalue=attachment%3D+filename%3D%22Estudios%22&blobkey=id&blobtable=Boletin&blobwhere=1139235478594&stringay=true>

AZONA BARBERA, I.; "*Nueva reforma de la Seguridad Social*"; El Graduado nº 52:

http://www.elgraduado.es/52/reforma_ss.htm

BARBERA, M. et alii; "*Il giuslavoristi e il Libro verde "Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XX secolo" Una valutazione critica e propositiva*"; CGIL

on-line: <http://www.cgil.it/giuridico/politiche%20del%20diritto/archivio/diritto%20comunitario%20e%20com%27parato/documento%20libro%20verde.%20%20pdf.pdf>

BAYLOS GRAU, A.; "*Accidentes de Trabajo: víctimas no consideradas*"; Blog personal del autor: <http://baylos.blogspot.com/2007/03/accidentes-de-trabajo-vctimas-no.html>

BAYLOS GRAU, A.; "*Sobre el Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha*"; Blog personal del autor: <http://baylos.blogspot.com/2007/03/sobre-el-estatuto-de-autonomia-de.html>

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Los criterios de imputación de responsabilidad por accidentes de trabajo: una sintética (y breve) aproximación desde las perspectivas del análisis jurídico y del análisis económico del Derecho*"; Comunicación de las XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social:

http://www.iuslabor.org/upload/documents/Ignasi_Beltran.pdf

BRONZINI, G.; "*Il libro verde della Commissione Europea sulla modernizzazione del diritto del lavoro: un sasso nello stagno?*"; CGIL on-line:

<http://www.cgil.it/giuridico/spazio%20aperto/libro%5Fverde%5F%5Fdella%5Fcommissione%5F.htm>

CABALLERO LEONARTE, F.; "*Efectos de la incorporación de la República de Bulgaria a la Unión Europea, en el ámbito jurídico de extranjería*"; Consell Obert nº 215:

http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO215_2.pdf

CABRIA PALMÓN, M.; "*Estrategia europea para la seguridad y salud en el trabajo*"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200703-85820601022125.html>

CENTRE D'ESTUDI I RECERCA SINDICALS; "*Qüestions d'actualitat sobre la prestació d'incapacitat temporal*"; Nota informativa núm. 3:

<http://www.ccoo.cat/ceres/docweb/informes/0000000976.doc>

CHIECO, P.; "*Lavoro e responsabilità solidale negli appalti: dalla legge Bersani alla Finanziaria 2007*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 52/2007:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/chieco_n52-2007it.pdf

DEL REY GUANTER, S.; "*Algunas características esenciales del (Proyecto de) Estatuto del Trabajador Autónomo*"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/Editorial.pdf>

DESDENTADO BONETE, A.; "*Principales sentencias del Tribunal Supremo en el período septiembre a diciembre 2006*"; Boletín Informativo Consejo Andaluz de Relaciones Laborales nº 7:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero7/articulo3.html>

ERMIDA URIARTE, O.; "*Deslocalización, globalización y derecho del trabajo*"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/Latinoamericaoscar.pdf>

ESCUADERO ALONSO, L. J.; "*La doctrina del Tribunal Constitucional sobre reducción de jornada por guarda legal de un hijo*"; Consell Obert nº 215: <http://www.graduados->

sociales.com/ArticulosCO/ACO215_3.pdf

ESPUNY TOMÁS, M. J.; "Los colaboradores de la Inspección del Trabajo desde la historia"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/Historia1.pdf>

ESPUNY TOMÁS, M. J.; "Aproximación histórica al principio de igualdad de género: el empleo femenino después de la guerra (II)"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/Historia2.pdf>

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS; "Varieties of flexicurity: reflections on key elements of flexibility and security"; Background paper de la Fundación: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf>

FABREGAT MONTFORT, G.; "La obligatoriedad de negociar planes de igualdad para garantizar la igualdad real en la empresa -Apuntes a propósito del Proyecto de la Ley orgánica de igualdad"; Comunicación de las XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social: <http://www.iuslabor.org/upload/documents/gfabregat.doc>

FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.; "Régimen jurídico de Seguridad Social aplicable a la relación laboral especial de los abogados"; Revista de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas nº 2 -Universidad Miguel Hernández: <http://revistasocialesyjuridicas.umh.es/Revista/F58EB39B-4782-41DD-90FF-D4508AA6A65A.html>

FERNÁNDEZ VILLARINO, F.; "Reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido. Reflexiones sobre el coste y alcance de la medida. Comentario de la STSJ de Cataluña, de 24 de enero de 2006 (núm. 622/2006)"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoProcesalroberto.pdf>

FERRANTE, V.; "Il lavoro pubblico e il sistema delle pensioni all'attenzione del governo italiano"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/ItaliaVincenzo.pdf>

FERRER SERRANO, J. L.; "Aspectos probatorios de la utilización de los sistemas informáticos de la empresa por los trabajadores"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/articulos/20-Derecho%20Informatico/200703-02145211000145418745.html>

GALA DURÁN, C.; "Cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva: una aproximación crítica a la ley 14/2005, de 1 de julio"; Observatorio Socio-Laboral nº 53: <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (macro derecho: Observatorio socio-laboral: nº 53)

GALA DURÁN, C.; "Una aproximación a la nueva regulación propuesta en el marco de la pensión de viudedad"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/SeguridadSocialcarolina.pdf>

GALA VALLEJO, C.; "Actuación de las Mutuas de AT y EP de la SS"; El Graduado nº 52: http://www.elgraduado.es/52/actuacion_mutuas.htm

HERNÁNDEZ SÁNCHEZ, F.; "¿Integración de la prevención por real decreto?"; El Graduado nº 52: <http://www.elgraduado.es/52/prevencion.htm>

IZQUIERDO ALLOZA, J. M.; "Sobre la aplicación del nuevo plazo de duración de incapacidad temporal"; El Graduado nº 52: http://www.elgraduado.es/52/plazo_duracion_it.htm

LLOBERA, M.; "Algunos apuntes sobre la "flexiseguridad" desde la perspectiva comunitaria: el imperativo de la competitividad y el empleo en las reformas del despido en España y en Europa"; Observatorio Socio-Laboral nº 53: <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (macro derecho: Observatorio socio-laboral: nº 53)

LUQUE PARRA, M.; "Recursos preventivos: una conceptualización compleja a la luz de las últimas reformas normativas"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/SeguridadSalud.pdf>

MARTÍNEZ-HERRERA, M.; "BIG EMPLOYER: "A study of the continuously decreasing expectation of privacy of employees in the US workplace""; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/EEUUManuelMartinez.pdf>

MC DONALD, A. F.; "La precarización del derecho laboral en el mundo globalizado"; Boletín Jurídico Derecho.com nº144:

<http://www.derecho.com/articulos/item/2007/3/15/la-precarizaci-n-del-derecho-laboral-en-el-mundo-globalizado>

MOLINER TAMBORERO, G.; "Cesión ilegal, subcontratación y ETT's"; Ponencia de las XVIII Jornadas Catalanas de Derecho Social:

http://www.iuslabor.org/upload/documents/LA_NUEVA_REGULACION_DE_LAS_SUBCONTRATAS_-GM-.doc

MUÑOZ ARRIBAS, J.; "Informes periciales"; El Graduado nº 52:

http://www.elgraduado.es/52/informes_periciales.htm

MUÑOZ ARRIBAS, J.; "La responsabilidad civil profesional del Graduado Social (I)"; El Graduado nº 52: http://www.elgraduado.es/52/responsabilidad_civil.htm

ORTEGA VALLEJO, F. R.; "Borrador de trabajo por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera"; Noticias Jurídicas:

http://noticias.juridicas.com/areas_tematicas/nj_trafico/200703-55569323232514474.html

PAZ TORRES, O.; "La Revista Social (1902): de Publicación quincenal de economía social y cuestiones obreras a Boletín de la delegación regional del Ministerio de Trabajo"; IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/Historia3.pdf>

PLANA ALMUNI, M. et alii; "Factores que influyen en la duración de la incapacidad temporal por contingencia común"; Consell Obert nº 215: http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO215_5.pdf

PRADOS GARCÍA, L.; "Las empresas de trabajo temporal en la UE-25: Una aproximación comparada"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/ComunitarioLeticia.pdf>

REYNAL QUEROL, N.; "La eventual aplicación del artículo 43 LEC para resolver la prejudicialidad homogénea en el proceso laboral. Comentario a la STSJ de Navarra, de 29 de marzo de 2006 (AS. 920)"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoProcesalNuria.pdf>

RODERO VILLARREAL, C.; "Contratas y subcontratas vs cesión ilegal"; El Graduado nº 52: http://www.elgraduado.es/52/cesion_ilegal.htm

RODRÍGUEZ SOTO, R. A.; "Hacia un nuevo proyecto de Constitución Europea"; El Graduado nº 52: http://www.elgraduado.es/52/constitucion_europea.htm

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; "El Libro Verde de la Comisión Europea.

"Modernizar el Derecho Laboral"; "Boletín Informativo Consejo Andaluz de Relaciones Laborales nº 7: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero7/portada.html>

SÁNCHEZ TORRES, E.; "Ruptura del referente anual como límite al ejercicio de las vacaciones: A propósito de la STCo 324/2006, de 20 de noviembre"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/TribunalConstitucionalesthersanchez.pdf>

SCIARRA, S.; "Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello nella 'modernizzazione' del diritto del lavoro"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT – 52/2007:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/sciarra_n52-2007int.pdf

SEMPERE NAVARRO, A. V. "El Graduado Social ante la protección de la dependencia"; El Graduado nº 52:

http://www.elgraduado.es/52/proteccion_dependencia.htm

SENRÁ BIEDMA, R.; "El control del fraude de ley en la contratación temporal sucesiva y la Directiva 1999/70/CEE. Comentario a la sentencia del TJCE de 4 de julio de 2006, asunto C-212-04, caso Konstantinos Adeneler y 17 más"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/ComunitarioRafaelsenra.pdf>

SEOANE GARCÍA, A.; "El requerimiento de aportación de prueba documental a la contraparte procesal": El Graduado nº 52:

http://www.elgraduado.es/52/requerimiento_prueba.htm

SOLÁ MONELLS, X.; "Crédito horario específico de los representantes unitarios para la negociación colectiva. Comentario a la STS de 23 de diciembre de 2005 (Rso núm. 832/2005)"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoColectivoXaviersola.pdf>

SPEZIALE, V.; "Il lavoro subordinato tra rapporti speciali, contratti "atipici" e possibili riforme"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 51/2007:

http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/speziale_n51-2007it.pdf

VALVERDE ASENCIO, A. J.; "Competencia jurisdiccional para conocer de las pretensiones sobre infracciones administrativas en el orden social. Comentario al auto del Tribunal Supremo (sala especial de competencia) de 10 de julio de 2006";

IUSLabor 1/2007: <http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoAdministrativo2.pdf>

VALVERDE ASENCIO, A. J.; "La creación de la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/DerechoAdministrativoAntonio1.pdf>

VIVAS SANZ, L.; "La vida personal del trabajador en Francia: a propósito de los números 9/10, 11 y 12 de la revista Droit Social/Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2006"; IUSLabor 1/2007:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012007/FranciaLaraVivas.pdf>

[Ir a inicio](#)

CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ADMINISTRACIONES DE LOTERÍAS	Resolución de 13 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal de las Administraciones de Loterías	24.03.2007	PDF (1 págs. - 50 KB.)

AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS	Resolución de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales definitivas para 2006 y las provisionales correspondientes a 2007, del Acuerdo Marco para el Sector de Industrias de Aguas de Bebida Envasadas	27.03.2006	PDF (2 págs. - 84 KB.)
ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 1 de diciembre de 2006, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008	14.03.2007	PDF (2 págs. - 99 KB.)
	Resolución de 7 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial definitiva para 2006 y la provisional para 2007, del Convenio colectivo para la industria de alimentos compuestos para animales	22.03.2007	PDF (2 págs. - 107 KB.)
APARCAMIENTOS Y GARAJES	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes	17.03.2007	PDF (17 págs. - 770 KB.)
CAJAS DE AHORRO	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la escala salarial oficial y definitiva correspondiente al año 2006 del Convenio Colectivo de las Cajas de Ahorro, así como la cuantía de determinados pluses	20.03.2007	PDF (1 págs. - 50 KB.)
CALZADO	Resolución de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de la Industria del Calzado	31.03.2006	PDF (2 págs. - 84 KB.)

COMERIO DE FLORES Y PLANTAS	Resolución de 20 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales correspondientes al año 2006 y las tablas salariales para el año 2007, del Convenio colectivo interprovincial de empresas para el comercio de flores y plantas	06.03.2007	PDF (3 págs. - 193 KB.)
	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la ratificación del Convenio colectivo interprovincial de empresas para el Comercio de Flores y Plantas y la modificación de determinados artículos del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta	30.-03.2007	PDF (12 págs. - 563 KB.)
COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS	Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales de 2007, así como la corrección de las de 2006, de determinadas categorías profesionales del Convenio colectivo del Ciclo del Comercio de Papel y Artes Gráficas	15.03.2007	PDF (3 págs. - 168 KB.)
CONSERVAS, SEMICONSERVAS, AHUMADOS, COCIDOS, SECADOS, ELABORADOS, SALAZONES, ACEITES Y HARINAS DE PESCADOS Y MARISCOS	Resolución de 21 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el 2006 y las provisionales para el 2007 del Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harinas de Pescados y Mariscos	27.03.2007	PDF (35 págs. - 1285 KB.)
CURTIDO, CORREAS, CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA	Resolución de 19 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo para las Industrias del Curtido,	31.03.2007	PDF (2 págs. - 79 KB.)

	Correas, Cueros Industriales y Curtición de Pielés para Peleterías		
DERIVADOS DEL CEMENTO	Resolución de 22 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica de la revisión económica correspondiente al año 2006, del Convenio colectivo general de derivados del cemento	14.03.2007	PDF (2 págs. - 109 KB.)
DISTRIBUIDORES DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS	Resolución de 1 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 distribuidores de productos farmacéuticos	15.03.2007	PDF (3 págs. - 145 KB.)
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	Resolución de 22 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Anexo VII sobre las tablas salariales del 2.º ciclo de la ESO sin régimen de concierto para el año 2006, del V Convenio Colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	14.03.2007	PDF (1 págs. - 50 KB.)
	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica acuerdo sobre complemento retributivo para el año 2006, correspondiente a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	20.03.2007	PDF (1 págs. - 48 KB.)
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	Resolución 22 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión económica del Convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito	14.03.2007	PDF (2 págs. - 115 KB.)

ESTACIONES DE SERVICIO	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio	26.03.2007	PDF (9 págs. - 385 KB.)
FERRALLA	Resolución de 20 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales revisadas del año 2006 y las correspondientes al año 2007, del Convenio Colectivo General de Ferralla	06.03.2007	PDF (6 págs. - 336 KB.)
FRIO INDUSTRIAL	Resolución 28 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para el año 2006 del Convenio Colectivo general de ámbito estatal para las Empresas del Frío Industrial	10.03.2007	PDF (2 págs. - 86 KB.)
HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS	Resolución de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el contenido de las tablas salariales definitivas correspondientes a 2006, del Convenio Colectivo Nacional del Sector de Harinas Panificables y Sémolas	27.03.2007	PDF (1 págs. - 41 KB.)
INDUSTRIA AZUCARERA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión de los salarios y otros conceptos retributivos de 2006 del Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2003-2006	17.03.2007	PDF (2 págs. - 94 KB.)
INDUSTRIA DE ELABORACIÓN DEL ARROZ	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para el año 2006, del Convenio Colectivo de la industria de elaboración del arroz	20.03.2007	PDF (2 págs. - 112 KB.)

MADERA	Resolución de 7 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para 2006, del Convenio colectivo estatal de la madera	22.03.2007	PDF (1 págs. - 52 KB.)
	Resolución de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Capítulo de clasificación profesional del Convenio colectivo estatal de la madera	24.03.2007	PDF (7 págs. - 293 KB.)
MARINA MERCANTE	CORRECCIÓN de error de la Resolución de 17 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Sentencia de 28 de septiembre de 2006, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre impugnación de laudo arbitral, para el sector de la Marina Mercante	06.03.2007	PDF (4 págs. - 180 KB.)
MARROQUINERÍA, CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales correspondientes al año 2006, del Convenio Colectivo de trabajo del sector de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia	06.03.2007	PDF (2 págs. - 114 KB.)
PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS	Resolución de 20 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio Colectivo general de trabajo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios	06.03.2007	PDF (1 págs. - 52 KB.)
PRENSA NO DIARIA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas	19.03.2007	PDF (3 págs. - 167 KB.)

	salariales de 2006 y 2007 del Convenio colectivo del sector de prensa no diaria		
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS)	Resolución de 15 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales correspondientes al año 2007, del Convenio Colectivo de Industria de Producción Audiovisual (Técnicos)	30.03.2007	PDF (6 págs. - 310 KB.)
PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS	Resolución de 13 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el 2006, del II Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias	27.03.2007	PDF (12 págs. - 376 KB.)
SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AUEROPUERTOS	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en Aeropuertos	06.03.2007	PDF (2 págs. - 116 KB.)
SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	Resolución de 22 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales para el año 2007, del IV Convenio colectivo estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	14.03.2007	PDF (2 págs. - 112 KB.)
UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del V Convenio Colectivo de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados	20.03.2007	PDF (2 págs. - 104 KB.)

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ACERALIA CONSTRUCCIÓN OBRAS, SL	Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Aceralia Construcción Obras, S. L.	14.03.2007	PDF (13 págs. - 633 KB.)
ARCELOR CONSTRUCCIÓN ESPAÑA, SL	Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Arcelor Construcción España, S. L.	14.03.2007	PDF (13 págs. - 635 KB.)
BILBAO, COMPAÑÍA ANÓNIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S. A.	23.03.2007	PDF (9 págs. - 442 KB.)
DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa Disminuidos Físicos de Aragón	16.03.2007	PDF (9 págs. - 394 KB.)
EL MOBILIARIO URBANO, SLU	Resolución 21 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S.L.U.	08.03.2007	PDF (14 págs. - 643 KB.)
ESC SERVICIOS GENERALES, SL	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales correspondientes al año 2007, del Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, S. L.	20.03.2007	PDF (2 págs. - 116 KB.)
ESK, SA	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de la Delegación de ESK, S. A. en la provincia de Huelva y sus zonas de influencia	06.03.2007	PDF (8 págs. - 408 KB.)
EUROPCAR IB, SA	Resolución de 13 de marzo de	24.03.2007	PDF (2 págs. -

	2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prorrogar para 2007 el Convenio Colectivo de Europcar IB, S.A., así como la tabla salarial para dicho año 2007		102 KB.)
FUNDACIÓN DIAGRAMA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican las tablas salariales de 2006 del Convenio colectivo de la empresa Fundación Diagrama Intervención Psicosocial	19.03.2007	PDF (2 págs. - 118 KB.)
GRUPO DE EMPRESAS ORTIZ	Resolución de 20 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación y la tabla salarial para el año 2007, del II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Ortiz	06.03.2007	PDF (5 págs. - 241 KB.)
GRUPO GENERALI ESPAÑA	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales definitivas y otros conceptos económicos correspondientes al año 2006, del Convenio colectivo para las empresas del Grupo Generali España	21.03.2007	PDF (2 págs. - 104 KB.)
HERMANDAD FARMACÉUTICA DEL MEDITERRÁNEO, SCRL	Resolución 21 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica de la revisión salarial para el año 2007, del Convenio Colectivo de la Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa de Responsabilidad Limitada	08.03.2007	PDF (3 págs. - 121 KB.)
INVESTIGACIÓN Y CONTROL DE CALIDAD, SA	Resolución de 15 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A.	30.03.2007	PDF (5 págs. - 230 KB.)
LUFHTANSA CARGO AG	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General	23.03.2007	PDF (9 págs. - 425 KB.)

	de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Lufthansa Cargo AG		
MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO, SA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la empresa nacional Mercados Centrales de Abastecimiento, S.A.	19.03.2007	PDF (13 págs. - 662 KB.)
NEXANS IBERIA, SL	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Anexo II del Convenio colectivo de la empresa Nexans Iberia, S.L.	20.03.2007	PDF (2 págs. - 90 KB.)
PRAXAIR ESPAÑA, SL, PRAXAIR PRODUCCIÓN ESPAÑA, SL, PRAXAIR SOLDADURA, SL Y PRAXAIR EUROHOLGING, SL	Resolución de 16 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 las empresas Praxair España, S. L., Praxair Producción España, S. L., Praxair Soldadura, S. L. y Praxair Euroholding, S. L.	31.03.2007	
REPSOL BUTANO, SA	Resolución de 21 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio Colectivo de Repsol Butano, S. A.	09.03.2007	PDF (32 págs. - 1272 KB.)
REPSOL QUÍMICA, SA	Resolución de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio Colectivo de Repsol Química, S.A.	09.03.2007	PDF (32 págs. - 1357 KB.)
REPSOL YPF, SA	Resolución de 19 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Repsol YPF, S.A.	06.03.2007	PDF (22 págs. - 1045 KB.)
SAINT-GOBAIN CRISTALERÍA, SA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S. A.	16.03.2007	PDF (3 págs. - 137 KB.)

SOCIEDAD GENERAL DE AUTORES Y EDITORES	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Sociedad General de Autores y Editores para el periodo 2006-2008	23.07.2007	PDF (6 págs. - 291 KB.)
TOTAL ESPAÑA, SA	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente al año 2007, del Convenio Colectivo de Total España, S.A.	20.03.2007	PDF (2 págs. - 99 KB.)
TRANSFORMACIÓN AGRARIA, SA	Resolución de 8 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo Marco sobre el desarrollo de la disposición transitoria quinta del XVI Convenio colectivo de Transformación Agraria, S.A. para el personal adscrito a los convenios colectivos del campo y forestal	23.03.2007	PDF (2 págs. - 97 KB.)
TRANSPORTES BACOMA, SA	Resolución de 15 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica los incrementos económicos definitivos para el año 2006 y los provisionales correspondientes al año 2007, del Convenio colectivo de Transportes Bacoma, S. A.	30.03.2007	PDF (4 págs. - 188 KB.)
UNIDE SOCIEDAD COOPERATIVA G-5 CENTRO, SA Y COIDEC, SA	Resolución de 12 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial correspondiente a 2006 y los incrementos salariales para 2007, del III Convenio colectivo de Unide Sociedad Cooperativa, G-5 Centro, S.A. y Coidec, S.A.	24.03.2007	PDF (2 págs. - 96 KB.)
UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPEATIVA G-5 CENTRO SA Y COIDEC	Resolución de 7 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Laudo Arbitral sobre la interpretación y aplicación del artículo 26 del III Convenio colectivo de las	22.03.2007	PDF (3 págs. - 137 KB.)

	empresas Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, G-5 Centro, S.A. y Coidec		
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL MENÉNDEZ PELAYO	Resolución de 5 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo	20.03.2007	PDF (13 págs. - 592 KB.)
V-2 COMPLEMENTOS AUXILIARES, SA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y la revisión económica para el año 2007, del Convenio colectivo de V-2 Complementos Auxiliares, S.A.	15.03.2007	PDF (2 págs. - 99 KB.)
VIGILANCIA INTEGRADA, SA	Resolución de 1 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de 2007 del VII Convenio colectivo de Vigilancia Integrada, S.A	19.03.2007	PDF (4 págs. - 189 KB.)

[Ir a inicio](#)

LEGISLACIÓN

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

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Declaración de los Países Bajos de conformidad con los artículos 5 y 97 del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los	C 47 de 01.03.2007	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:047:0007:0007:ES:PDF

trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad		
Dictamen del Comité de las Regiones sobre el «Informe de la Comisión — La estrategia de crecimiento y empleo y la reforma de la política de cohesión europea: Cuarto informe intermedio sobre la cohesión»	C 57 de 10.03.2003	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:057:0027:0028:ES:PDF
Dictamen del Comité de las Regiones sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010»	C 57 de 10.03.2003	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:057:0029:0033:ES:PDF
Dictamen del Comité de las Regiones de 6 de diciembre de 2006 sobre la «Comunicación de la Comisión — Aplicación del programa comunitario de Lisboa — Servicios sociales de interés general en la Unión Europea»	C 57 de 10.03.2003	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:057:0034:0038:ES:PDF
Decisión de la Comisión, de 19 de marzo de 2007, por la que se crea el Grupo de Coordinadores para el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales	L 79 de 20.03.2007	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:079:0038:0039:ES:PDF
Reglamento (CE) n.º 311/2007 de la Comisión, de 19 de marzo de 2007, que modifica el Reglamento (CEE) n.º 574/72 del Consejo por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplacen dentro de la Comunidad	L 82 de 23.03.2007	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:082:0006:0023:ES:PDF

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears	01.03.2007	PDF (26 págs. - 789 KB.)
Corrección de errores de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el	01.03.2007	PDF (1 págs. - 32 KB.)

año 2007		
Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y se regula el régimen transitorio de ingreso a que se refiere la disposición transitoria decimoséptima de la citada ley	02.03.2007	PDF (24 págs. - 758 KB.)
Resolución de 23 de febrero de 2007, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica, en determinadas Direcciones Provinciales, el ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social	06.03.2007	PDF (9 págs. - 187 KB.)
Corrección de errores del Instrumento de Ratificación del Tratado entre el Reino de Bélgica, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, el Gran Ducado de Luxemburgo, el Reino de los Países Bajos, la República de Austria, la República Portuguesa, la República de Finlandia, el Reino de Suecia, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados Miembros de la Unión Europea) y la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, la República de Eslovenia y la República de Eslovaquia relativo a la Adhesión de la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, la República de Eslovenia y la República Eslovaca a la Unión Europea, hecho en Atenas el 16 de abril de 2003	07.03.2007	PDF (3 págs. - 90 KB.)
Corrección de errores de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio	07.03.2007	PDF (1 págs. - 30 KB.)
Orden TAS/503/2007, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos	08.03.2007	PDF (3 págs. - 90 KB.)
Real Decreto 170/2007, de 9 de febrero, por el que se modifica el Reglamento del Registro Civil, aprobado por Decreto de 14 de noviembre de 1958	09.03.2007	PDF (3 págs. - 91 KB.)
Orden APU/513/2007, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden APU/203/2004, de 29 de enero, por la que se crea un Registro Telemático en el Ministerio de Administraciones Públicas para la presentación de escritos y solicitudes y se establecen los criterios generales de tramitación telemática de determinados procedimientos	09.03.2007	PDF (3 págs. - 90 KB.)
Resolución de 26 de febrero de 2007, de la Secretaría de	10.03.2007	PDF (1 págs. - 42

Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen criterios para la gestión de determinados créditos y para la tramitación de las modificaciones de crédito en el ámbito de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social		KB.
Corrección de errores del Real Decreto 120/2007, de 2 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2007	14.03.2007	PDF (2 págs. - 50 KB.)
LEY 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales	16.03.2007	PDF (6 págs. - 176 KB.)
LEY 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas	16.03.2007	PDF (3 págs. - 95 KB.)
Real Decreto 171/2007, de 9 de febrero, por el que se regula la publicidad de los protocolos familiares	16.03.2007	PDF (4 págs. - 120 KB.)
Resolución de 28 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 16 de febrero de 2007, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la entrada, residencia y trabajo en España, de extranjeros en cuya actividad profesional concurren razones de interés económico, social o laboral, o relativas a la realización de trabajos de investigación y desarrollo, o docentes, que requieran alta cualificación, o de actuaciones artísticas de especial interés cultural	16.03.2007	PDF (4 págs. - 117 KB.)
Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto	19.03.2007	PDF (2 págs. - 49 KB.)
Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía	20.03.2007	PDF (39 págs. - 1162 KB.)
Orden TAS/646/2007, de 9 de marzo, por la que se modifica la Orden de 12 de junio de 2001, sobre creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía	20.03.2007	PDF (2 págs. - 65 KB.)
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (VER CUADRO CON ASPECTOS AFECTANTES AL ORDEN SOCIAL)	23.03.2007	PDF (35 págs. - 1044 KB.)
Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado	24.03.2007	PDF (5 págs. - 161 KB.)
ENTRADA en vigor del Acuerdo entre el Reino de España y la República Dominicana relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales, hecho en Madrid el 17 de diciembre de 2001	26.03.2007	PDF (1 págs. - 24 KB.)
Orden PRE/720/2007, de 21 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se toma conocimiento del «Balance 2006» sobre el desarrollo de las medidas para favorecer la igualdad entre hombres y	27.03.2007	PDF (1 págs. - 31 KB.)

LOCALIZACIÓN: http://www.cfnavarra.es/BON/073/bon07034.pdf		
CANARIAS	Decreto 56/2007, de 13 de marzo, por el que se regula la tarjeta sanitaria canaria, el documento sanitario de inclusión temporal y el acceso a las prestaciones públicas de asistencia sanitaria y farmacéutica	BOC 21.03.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.gobcan.es/boc/anexos.jsp?ano=2007&doc=058&margin=002		
CASTILLA Y LEÓN	Decreto 28/2007, de 15 de marzo, por el que se establece el Sistema de Información de Enfermedades Asistidas, se regula el Conjunto Mínimo Básico de Datos (CMBD) al alta hospitalaria y procedimientos ambulatorios especializados y se crea el Registro del CMBD de la Comunidad de Castilla y León	BOCYL 21.03.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.docv.gva.es/portal/portal/2007/03/22/pdf/2007_3726.pdf		
COMUNIDAD VALENCIANA	Ley 9/2007, de 12 de marzo, de la Generalitat, de Renta Garantizada de Ciudadanía de la Comunitat Valenciana	DOGC 22.03.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.gobcan.es/boc/anexos.jsp?ano=2007&doc=064&margin=002		
CANARIAS	Decreto 57/2007, de 20 de marzo, por el que se modifica el Decreto 39/2005, de 16 de marzo, que aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales	BOC 29.03.2007

[Ir a inicio](#)

SENTENCIAS

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS	
MATERIA	CONTENIDO
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Incumplimiento por un Estado – Directiva 2002/14/CE – Establecimiento de un cuadro general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea – No transposición dentro del plazo prescrito (sentencia de 01.03.2007, asunto C-327/06, Comisión vs República italiana): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submil=Buscar&allur=allur&iurcd=iurcd&iurtp=iurtp&iurfp=iurfp&docl=docl&docno=docno&typeord=ALLTP&numoff=C-327%2F06&ddatef=&mdatef=&vdatef=&ddatef=&mdatef=&vdatef=&nomusuel=&domaine=&mts=&resmax=100
LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO	Libertad de establecimiento – Artículo 52 del Tratado CE (actualmente artículo 43 CE, tras su modificación) – Contribuyente no residente que desarrolla una actividad por cuenta propia – Fijación de bases imponibles mínimas únicamente para los contribuyentes no residentes – Justificación

	<p>por razones de interés general – Eficacia de los controles fiscales – Inexistencia (sentencia de 22.03.2007, asunto C-383/05, Raffaele Talotta vs Estado belga): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&allj=ali&jurcd=Jurcdi&urtpi=urtpi&urffo=urffo&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-383%2F05&ddatef=&mdatef=&vdatef=&ddatef=&mdatef=&vdatef=&nomjuel=&domaine=&mot=&resmax=100</p>
INFORMACIÓN Y CONSULTA A LOS TRABAJADORES	<p>Incumplimiento por el Estado – Directiva 2002/14/CE – Establecimiento de un cuadro general relativo a la información y a la consulta con los trabajadores en la Comunidad europea – No transposición dentro del plazo prescrito (sentencia de 29.03.2007, asunto C-320/06, Comisión vs Reino de Bélgica): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&allj=ali&jurcd=Jurcdi&urtpi=urtpi&urffo=urffo&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-320%2F06&ddatef=&mdatef=&vdatef=&ddatef=&mdatef=&vdatef=&nomjuel=&domaine=&mot=&resmax=100</p>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
MATERIA	CONTENIDO
IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO	<p>Vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: despido por no superar un segundo período de prueba improcedente, a causa de su embarazo; prueba y nulidad. Recurso de amparo 2192-2003. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que, en grado de suplicación, declaró improcedente un despido (STC 17/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-017.html</p>
HUELGA	<p>Supuesta vulneración del derecho de huelga: sustitución de trabajadores no acreditada (STC 123/1992). Recurso de amparo 4342-2003. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, que en grado de suplicación desestimó su demanda sobre tutela de derechos fundamentales (STC 18/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-018.html</p>
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	<p>Supuesta vulneración del derecho de defensa en el procedimiento administrativo sancionador y vulneración del derecho a la prueba: conocimiento de los cargos; denegación de prueba por falta de credibilidad de los testigos propuestos. Recurso de amparo 7733-2003. Promovido frente a la Sentencia de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada y la resolución de la Junta de Andalucía que sancionó por infringir la normativa de prevención de riesgos laborales (STC 23/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-023.html</p>
LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN DEFENSA LETRADA	<p>Vulneración del derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la defensa letrada: corrección procesal a un abogado por la protesta formulada en el juicio oral acerca del interrogatorio de un testigo y por recusar sin causa legal, pero sin ofensa ni descalificaciones personales. Recurso de amparo 856-2004. Promovido respecto al Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León y las resoluciones de un Juzgado de lo Penal de Zamora que impusieron una corrección disciplinaria de multa por falta de respeto en causa penal (STC</p>

	24/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-024.html
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: ACCESO A LA JUSTICIA	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de demanda contencioso-administrativa por extemporánea, presentada en la mañana siguiente al día en que fue notificada la caducidad del recurso, a tenor de la nueva Ley de enjuiciamiento civil (STC 64/2005). Recurso de amparo 2864-2004. Promovido respecto a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia que inadmitieron recurso contra el Ayuntamiento de Godella sobre sanciones por obras sin licencia (STC 25/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-025.html
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA: DERECHO A MAGISTRADO IMPARCIAL	Vulneración del derecho al juez imparcial: Sala de apelación formada con un Magistrado que había revocado el archivo de la causa, mediante auto que exteriorizaba un juicio anticipado (STC 39/2004). Recurso de amparo 3317-2004. Promovido frente a las Sentencias de la Audiencia Provincial y de un Juzgado de lo Penal de Valladolid que condenaron por delitos de homicidio en accidente de tráfico (STC 26/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-026.html
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ACCESO A LA JUSTICIA)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): acto administrativo declarado firme y consentido por no haber impugnado judicialmente en su día la desestimación presunta del recurso administrativo (SSTC 6/1986 y 188/2003). Recurso de amparo 3358-2004. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias que inadmitió recurso contra la Consejería de Fomento de Asturias sobre indemnización por paralización de obras (STC 27/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-027.html
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (INCONGRUENCIA)	Supuesta vulneración de los derechos a la prueba y a la presunción de inocencia; vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (incongruencia): sentencia contencioso-administrativa que deja sin resolver diversas alegaciones acerca del análisis pericial de las muestras de vino, al margen del acta de inspección de conformidad. Recurso de amparo 5853-2004. Promovido respecto a la Sentencia y al Auto de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura que desestimaron demanda e incidente de nulidad de actuaciones en litigio por liquidación del impuesto especial sobre productos intermedios (STC 30/2005. de 12 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-030.html
DERECHO DE REUNIÓN	Vulneración del derecho de reunión: STC 110/2006 (sanción administrativa por instigar a ocupar la calzada de una calle). Recurso de amparo 6186-2004. Promovido frente a la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Badajoz que

	<p>desestimó demanda contra el Ministerio del Interior sobre multa por infracción contra la seguridad ciudadana (STC 31/2005. de 12 de febrero):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-031.html</p>
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ACCESO A LA JUSTICIA)	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): acto administrativo declarado firme y consentido por no haber impugnado judicialmente en su día la desestimación presunta del recurso administrativo (SSTC 6/1986 y 188/2003). Voto particular. Recurso de amparo 6212-2004. Promovido frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Girona que inadmitieron recurso contra el Colegio de Abogados de Girona por sanción deontológica (STC 32/2005. de 12 de febrero):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-032.html</p>
IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY	<p>Vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley: sentencia de casación social que desestima un recurso para la unificación de doctrina por falta de contradicción y de contenido casacional contradiciendo sentencias anteriores. Recurso de amparo 7553-2004. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que desestimó su recurso de casación para la unificación de doctrina en litigio contra la Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León sobre alta en la Seguridad Social de médico de refuerzo (STC 33/2005. de 12 de febrero):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-033.html</p>
HUELGA	<p>Vulneración del derecho de huelga: STC 310/2006 (titular de la facultad de determinar el personal mínimo). Recurso de amparo 718-2005. Promovido por la Asociación de refuerzos del Principado de Asturias frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que desestimó su demanda contra el Director Gerente del Servicio de Salud del Principado de Asturias sobre servicios mínimos en el área sanitaria III (Avilés) con ocasión de una huelga (STC 36/2005. de 12 de febrero):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-036.html</p>
TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. IGUALDAD	<p>Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva, a la igualdad en el empleo público, a no ser discriminado por razón de religión y a la libertad religiosa, y de los principios de objetividad de la Administración pública y de interdicción de la arbitrariedad del legislador: plenitud de jurisdicción de los Tribunales civiles; contratación laboral y declaración eclesial de idoneidad de los profesores de religión católica en centros escolares públicos; aconfesionalidad del Estado y deber de cooperación con las confesiones religiosas. Cuestión de inconstitucionalidad 4831-2002. Promovida por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias en relación con la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de ordenación general del sistema educativo (redactada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre) y los artículos III, VI y VII del Acuerdo sobre enseñanza y</p>

	<p>asuntos culturales, suscrito el 3 de enero de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede (STC 38/2005, de 15 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-038.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: sentencia de suplicación social, y auto de nulidad de actuaciones, que dejan sin resolver quién debe abonar la prestación de invalidez (STC 227/2002). Recurso de amparo 1685-2004. Promovido frente al Auto y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que desestimaron demanda contra la mutua Pakea y otros sobre incapacidad derivada de accidente de trabajo (STC 41/2007, de 26 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-041.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración del derecho a la prueba: sentencia contencioso-administrativa que desestima un recurso por falta de prueba, tras haberse inadmitido todas las pruebas propuestas para acreditar una mala praxis médica. Recurso de amparo 1910-2004. Promovido frente al Auto y Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional que desestimaron demanda contra el Ministerio de Sanidad y Consumo por responsabilidad patrimonial (STC 42/2007, de 26 de febrero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-042.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión: emplazamiento mediante anuncios a embargantes cuyo domicilio no constaba en el Registro de la Propiedad (STC 108/1995) y que conocieron la existencia del juicio hipotecario; sentencia de casación civil que no aprecia de oficio la derogación por inconstitucional de la ejecución hipotecaria ante Notario (STC 224/2006). Recurso de amparo 72-2003. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que desestimó recurso de casación en litigio sobre nulidad de proceso de ejecución hipotecaria extrajudicial (STC 47/2007, de 12 de marzo): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-047.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): falta de legitimación activa de una asociación apreciada ignorando su legítimo interés profesional o económico, que no es exclusivo de los sindicatos. Voto particular. Recurso de amparo 3493-2004. Promovido por la Asociación Gallega de Técnicos de Laboratorio respecto a un Auto del Tribunal Supremo y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que, en grado de suplicación, inadmitió su demanda contra el SERGAS sobre cobertura de plazas (STC 52/2007, de 12 de marzo): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-052.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (inmodificabilidad): aclaración de resolución civil que completa el fallo en materia de costas procesales (STC 216/2001). Recurso de amparo 3600-2004. Promovido respecto al Auto de un Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Antequera que completó el</p>

	<p>recaído en una ejecución de títulos judiciales (STC 53/2007, de 12 de marzo):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-053.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración del derecho a un juez imparcial: magistrados que son empleados de la universidad demandada, como profesores asociados (STC 306/2005). Recurso de amparo 6820-2004. Promovido por respecto a las Sentencias de las Salas de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que desestimaron demanda contra la Universidad de Cantabria sobre el régimen de evaluaciones (STC 55/2007, de 12 de marzo):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-055.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: sentencia de suplicación que resuelve por un fundamento, el contenido del anónimo, ajeno al debate procesal (STC 53/2005). Recurso de amparo 1807-2005. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, en grado de suplicación, estimó la demanda de despido (STC 56/2007, de 12 de marzo):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-056.html</p>

TRIBUNAL SUPREMO	
MATERIA	CONTENIDO
DESPIDO OBJETIVO	<p>Despido por causas empresariales. (art. 52.c ET). Grupo de empresas que constituye un único empleador para las demandantes, teniendo en cuenta que éstas prestan servicios "indistintamente" para dos sociedades con el mismo objeto social e idéntica organización productiva. Falta de acreditación de las causas empresariales ("económica" y "productiva") para una de las sociedades del grupo comporta insuficiencia de la prueba de la existencia de tales causas, aunque se haya probado su concurrencia respecto de la otra sociedad integrante del grupo (STS UD 23.01.2007): VER SENTENCIA</p>
DESPIDO	<p>El proceso ordinario es el cauce adecuado para reclamar la indemnización por despido cuando la empresa ha reconocido en la propia carta de despido la improcedencia y el derecho del trabajador al cobro de la cantidad legalmente prevista, cuyos parámetros nadie discute (STS UD 22.01.2007): VER SENTENCIA</p>
COSA JUZGADA	<p>Pensión de viudedad reconocida por el INSS, mediante Resolución de 5-6-2001. La viuda no se conformó con la cuantía de tal pensión fijada por el INSS y presentó demanda solicitando su aumento; la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30-11-2001 estimó tal demanda y adquirió firmeza. El 14-2-2002 el INSS presentó demanda fundada en el art. 145 LPL, en la que pide se declare nulo el reconocimiento</p>

	de la pensión citada, pues se debió a error, toda vez que no se cumplen los requisitos necesarios para obtener tal pensión.- No existe cosa juzgada, pues no existe identidad de acciones ni de objeto (STS UD UD –SALA GENERAL- 20.12.2006): VER SENTENCIA
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	Retribución de los trabajadores en misión en la empresa usuaria; asimilación retributiva al personal de ésta, alcance: retribución establecida en una decisión empresarial colectiva, que se refiere a una ayuda alimentaria para el personal con jornada partida. La ETT debe abonarla a sus trabajadores (STS 07.02.2007): VER SENTENCIA

[Ir a inicio](#)

ENLACES

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ PUBLICACIONES OFICIALES ➤ TRIBUNALES ➤ CONVENIOS COLECTIVOS ➤ SEGURIDAD SOCIAL ➤ SANIDAD Y PERSONAL ➤ ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL ➤ FUNCIÓN PÚBLICA ➤ ECONOMÍA SOCIAL ➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS ➤ REVISTAS JURÍDICAS ON LINE ➤ PORTALES JURÍDICOS PROFESIONALES ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS ➤ ORGANISMOS OFICIALES ➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES | <ul style="list-style-type: none"> ➤ SALUD LABORAL ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA ➤ INTERNACIONALES ➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN ➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO ➤ DERECHOS HUMANOS ➤ EXTRANJERÍA ➤ MUJER TRABAJADORA: DERECHOS DE LAS MUJERES ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL ➤ INTERNET EN GENERAL ➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA ➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS |
|---|--|

Para la inclusión de cualquier link a páginas jurídicas o avisar de un enlace roto: 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
- **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
- **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
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/cgi-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/cgi-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/lstContenidos.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)
- **CALDOZO:** <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
- **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/lstContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** 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
- **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
- **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.galizaciq.com/> (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- **IBERLEX:** 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 (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 (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
- **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 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 ENFERMERIA: 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 (compendio de sentencias)

➤ FUNCIÓN PÚBLICA

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** <http://www.map.es/>
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/fspmadril/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 (normativa general y catalana)

➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **PRONTUARIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** 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 CÁDIZ:** <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 (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
- **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 (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 (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/1stContenidos.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/rbfd/> (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 (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 (requiere suscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** 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 (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.qva.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.cgssevilla.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/isyweb/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 (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/g/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 vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiomagno.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, (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
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons_storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons
- **TROTТА:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/>
- **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
- **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://www.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 (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/itss/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)
- **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&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcallfrom=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 (revista Treball i Societat: http://www.ces.gva.es/cs_/htm_trabajos/trabajos_articulos.htm)

➤ SALUD LABORAL

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insh/> (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/CONNECT?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** 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
- **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 (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 (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 SEGURETAT SOCIAL:**
<http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pompeu 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%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%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
- **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
- **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

- **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/dreprivat/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/inclaw/contents/> (revista sobre relaciones industriales: descargable en parte: en inglés)
- **INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNIONS RIGHTS:** <http://www.ictur.labournet.org/> (información internacional sobre sindicalismo: en inglés)
- **DERECHO INTERNACIONAL (ONU):** <http://www.un.org/spanish/law/index.html> (Derecho Internacional)
- **NATLEX (OIT):** http://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 (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 (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 (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.excelsium.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/ifpdial/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.equaglianzaeliberata.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 CONSEJERIA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** 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://cgri.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/obsglob/> (Universidad de Barcelona)
- **TU SALARIO:** <http://www.tusalario.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
- **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
- **EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line)**
<http://web.amnesty.org/library/eslindex>
- **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 (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 (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 INFORMÁTICA:** <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.apivirtual.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
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/dicciona/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** <http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** <http://www.ub.es/slc/termens/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** 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](#)

RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL (noviembre-diciembre 2007)

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

1. STS de 21 de noviembre de 2006 (RCO 174/2005).- Sr. Gullón

Doctrina: validez del acuerdo suscrito el 5-My-04 entre BSCH y los sindicatos CCOO, UGT, AMI y FITC estableciendo determinadas condiciones laborales para los nuevos servicios centrales del Banco (entre las que se incluye un horario partido que sustituye al previsto en el art. 25-3 del convenio sectorial), al tener amparo en el art. 41-2 ET por concurrir causas organizativas que lo justifican y ser un supuesto legalmente previsto que autoriza la preferencia aplicativa del acuerdo sobre el convenio. Confirma la desestimación de la demanda interpuesta por el sindicato CGT pretendiendo la nulidad del mismo o de algunos de sus apartados.

NOTA: la sentencia tiene interés en cuanto revela el juego que ofrece el art. 41-2 ET para inaplicar, en un determinado ámbito, normas de un convenio estatutario.

2. STS de 22 de noviembre de 2006 (RCUD 2706/2005).- Sr. Botana

Doctrina: no entra en juego la presunción de accidente de trabajo del art. 115-3 LGSS en el caso del infarto de miocardio evidenciado en los vestuarios, antes del inicio de la jornada laboral, al no concurrir el requisito de haber ocurrido en tiempo de trabajo, para lo que ha de estarse al art. 34-5 ET.

NOTA: reitera doctrina aplicada en SSTS de 20-Dc-05 (Ar. 534/06, Sala General) y 14-JI-06 (RCUD 787/2005).

3. STS de 28 de noviembre de 2006 (RCO 65/2005).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: validez del pacto extraestatutario alcanzado entre FEVE y ELA, tras fracasar las negociaciones del XVII convenio de empresa, al no obstar a la aplicación del XVI convenio (en situación de ultraactividad) a quienes no se hayan adherido al mismo, no impedir la negociación del XVII y no haberse acreditado que incluyera condiciones peores que las de aquél (cuya prioridad aplicativa subsiste por garantía legal), no habiendo ofrecido los sindicatos recurrentes (CCOO y CGT) razones concretas reveladoras de ese empeoramiento. Corresponde a la parte demandante que impugna la validez del pacto con ese argumento efectuar el análisis comparativo revelador del perjuicio.

4. STS de 28 de noviembre de 2006 (RCUD 3102/2005).- Sr. Iglesias Cabero

Doctrina: es válida la terminación del contrato de interinidad por vacante cuando ésta se ocupa por trabajador fijo cuyo puesto se suprime y se le destina provisionalmente a aquélla en cumplimiento de lo establecido en convenio colectivo (en el caso, el art. 7-1-a) del IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia), pues ha de estimarse que constituye un modo legal o reglamentario de ocupación de la misma.

NOTA: reitera el criterio aplicado en sentencia de 26 de julio de 2006 (RCUD 3160/2005), en lo que viene a suponer la confirmación del mismo.

5. STS de 28 de noviembre de 2006 (RCUD 4126/2005).- Sr. Gil Suárez

Doctrina: de conformidad con el art. 136-1 LGSS, cabe reconocer un determinado grado de invalidez permanente (en el caso, una IPT) si las secuelas son propias del tipo y aunque concurren lesiones anteriores a la afiliación (en el caso, poliomielitis degenerativa de tipo infeccioso), el estado actual del trabajador se ha agravado, aunque ello obedezca a la propia evolución o efectos de la enfermedad prelaboral y no al desempeño del trabajo. No procede reconocer el complemento del 20% si no se han cumplido los 55 años que exige el art. 6-2 del Decreto 1646/1972.

6. STS de 1 de diciembre de 2006 (RCUD 5122/2005).- Sr. Fuentes

Doctrina: el acceso a la pensión de jubilación a partir de los 60 años que conservan los afiliados al mutualismo laboral antes del 1-En-67, previsto en la disposición transitoria tercera de la LGSS (apartado 1-norma 2ª), no requiere inscripción continuada en la Oficina de Empleo desde el cese involuntario hasta la fecha de jubilación, a diferencia de lo que sucede con los que quieran acceder a la jubilación anticipada "no histórica" prevista en el art. 161-3 LGSS, introducida por Ley 35/2002 y Ley 52/2003.

NOTA: reitera doctrina aplicada en SSTs de 3-Jn, 13-Oc y 25-Oc-05 (Ar. 6539, 9953 y 9967).

7. STS de 5 de diciembre de 2006 (RCUD 2531/2005).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: en los expedientes administrativos por recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad no opera la caducidad del expediente por el mero transcurso de los 135 días previstos en el art. 14 de la OM de 18-En-96, ya que el efecto dispuesto expresamente en la norma es otro: la posibilidad de estimarlo denegado.

NOTA: la sentencia reitera el criterio aplicado por la Sala en sentencia de 9 de octubre de 2006 (recogido en resumen del mes de noviembre de 2006), en lo que viene a suponer la consolidación del mismo.

8. STS de 5 de diciembre de 2006 (RCO 74/2005).- Sr. Desdentado

Doctrina: no es competente el orden social para enjuiciar demanda de conflicto colectivo promovida por el Servicio Vasco de Salud sobre interpretación del Acuerdo regulador de las condiciones laborales de su personal en materia de retribución de las guardias de presencia física que excedan de la jornada ordinaria, dado que afecta a personal funcionario, personal estatutario y personal en régimen laboral, sin perjuicio de la competencia del orden social para enjuiciar pretensiones individuales que afecten a estos últimos sobre dicha cuestión por la vía indirecta que supone la remisión de sus contratos de trabajo a dicho acuerdo, ya que éste no puede incluir en su ámbito de aplicación al personal laboral, conforme al Decreto del Gobierno Vasco 304/1987, sobre órganos de representación y determinación de condiciones de trabajo del personal al servicio de la CAPV.

[Ir a inicio](#)

RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL (octubre 2006-enero 2007)

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

1. STS de 10 de octubre de 2006 (RCUD 5379/2005).- Sr. Moliner

Doctrina: la sentencia anulatoria de una autorización administrativa para extinguir contratos de trabajo vía ERE tiene fuerza expansiva para quienes vieron su contrato extinguido y no la impugnaron, conforme al art. 72-2 de la Ley 29/1998, por lo que tienen derecho a pedir el reingreso en la empresa y si éste no se produce, se está ante un despido, no ajustándose a derecho la sentencia que sostiene la carencia de esta acción en tal caso.

NOTA: este criterio se ha aplicado, igualmente, en SSTs de 15 y 29-Nv-06 (RCUD 5359/05 y 117/06).

2. STS de 11 de octubre de 2006 (RCUD 2238/2005).- Sr. Agustí

Doctrina: reconoce la validez de la extinción de un contrato de fomento de empleo suscrito por un Centro Especial de Empleo con un trabajador minusválido el 22 de mayo de 2002, al finalizar el plazo de su prórroga (a los dos años), dado que la previsión inicial contenida en la Ley 42/1994 fue mantenida en las sucesivas leyes de acompañamiento y, de manera indefinida, por la disposición adicional 4ª de la Ley 24/2001.

NOTA: reitera el criterio aplicado por STS 15-Jn-05 (Ar. 6954)

3. STS de 30 de noviembre de 2006 (RCUD 3760/2004).- Sr. Samper

Doctrina: no procede el alta en el Régimen General en el caso de servicios prestados por funcionarios docentes transferidos a la CAPV que, en ejecución de sentencia dictada por el orden contencioso-administrativo en un litigio promovido con ocasión de una promoción interna anterior a la creación de los cuerpos docentes propios de la CAPV, ingresan en éstos en virtud de asimilaciones dispuestas legalmente, ya que su ingreso en éstos no puede considerarse voluntario y, por tanto, no concurre el supuesto previsto en el art. 97-2-i) LGSS.

NOTA: se trata de unos litigios peculiares de la CAPV, ya que se trata de profesores a los que se dio de baja en MUFACE y alta en RG, que dieron lugar a litigios en ambos órdenes y que las dos Salas afectadas del TSJPV tratamos de resolver coordinadamente y en línea con el criterio que ahora sienta el TS, si bien con algún desliz, como en el caso de autos. La sentencia no se pronuncia (ni podía hacerlo) sobre el régimen en que ha de estarse de alta en estos casos, pero da cuenta de que por sentencia firme del orden contencioso-administrativo resolvió que procedía el alta de la aquí demandante en MUFACE, aportada al TS.

4. STS de 7 de diciembre de 2006 (RCUD 3344/05).- Sr. Souto

Doctrina: concurre el supuesto de infracción grave del art. 25-3 LISOS 5/2000 y procede, por ello, la sanción de extinción de la prestación por desempleo prevista en el art. 47-1-b) de dicha norma en el caso del beneficiario de prestación por desempleo que

comunica al INEM su nueva colocación 54 días después, sin causa justificada para ese retraso, dado que la comunicación ha de hacerse inmediatamente o, en todo caso, antes de que transcurra el tiempo que determina el cobro indebido de la prestación.

5. STS de 12 de diciembre de 2006 (RC 21/2006).- Sr. De Castro

Doctrina: no es nulo el denominado convenio colectivo de eficacia limitada suscrito por Cooperativa Farmacéutica Galega y una minoría de su comité de empresa con vigencia 2004/2006, tras haber fracasado las negociaciones del convenio estatutario intentado, al que se han adherido casi el 80% de los trabajadores de la misma, aunque no sea propiamente un convenio colectivo, que no impide que pueda alcanzarse el de índole estatutaria (que no se está obligado a seguir negociándolo, al no existir propuestas nuevas).

NOTA: la sentencia tiene un interés añadido al específico de dar validez a un acuerdo firmado por la minoría del comité de empresa, en cuanto recoge gran parte de la doctrina del Tribunal Constitucional y del propio Tribunal Supremo sobre los convenios de eficacia limitada.

6. STS de 20 de diciembre de 2006 (RCUD 151/2005).- Sr. Gil Suárez.- Pleno. Voto particular

Doctrina: reconocida por el INSS una pensión de viudedad, que la viuda impugna judicialmente en cuanto a la cuantía con sentencia estimatoria, sin que en ese litigio reconviniere o suscitara el INSS el indebido reconocimiento de la pensión, del que éste es consciente sólo con posterioridad, promoviendo entonces litigio para que se deje sin efecto, al amparo art. 145 LPL, no hay cosa juzgada, al no existir identidad de acciones ni de objeto, sin que tampoco pueda estimarse comprendido en la novedosa cosa juzgada "virtual" del art. 400-2 LEC, ya que no pudo alegarse anteriormente por esa falta de conciencia del error.

NOTA: el voto particular del Sr. De Castro, al que se adhieren los Sres. Gullón, Agustí y García Sánchez sostiene que debió confirmarse la excepción de cosa juzgada estimada por el JS y TSJ.

Tanto la sentencia como el voto son muy interesantes para analizar la nueva cosa juzgada "virtual". Tal vez habría sido mejor defender la inexistencia de cosa juzgada estimando que la "virtual" se contrae únicamente a las posibles causas de pedir lo mismo (lo que no era el caso, pues en el pleito previo no fue objeto litigioso el derecho a la pensión) y no argumentar que no pudo alegarse reconviniendo entonces porque no tomó conciencia de un error que estaba en sus manos deshacer, ya que disponía de todos los datos.

7. STS de 21 de diciembre de 2006 (RC 7/2006).- Sr. Gilolmo

Doctrina: la impugnación de la validez de un convenio colectivo o de alguno de sus preceptos (en el caso, art. 14 y un inciso de la DT 7ª del XXI convenio de Repsol Butano SA) puede formularse en cualquier momento de su vigencia, sin estar sujeta al plazo de un año, del art. 59 ET, desde su publicación.

NOTA: reitera el criterio aplicado en STS de 19-Sp-06 (Ar. 6669).

8. STS de 21 de diciembre de 2006 (RCUD 4537/2005).- Sra. Calvo

Doctrina: son indefinidos discontinuos hasta cobertura de plaza, y no eventuales, los contratados por el Instituto Nacional de Estadística para realizar las encuestas estructurales de industria.

NOTA: reitera criterio aplicado en STS de 5-JI-99 (Ar. 6443)

9. STS de 26 de diciembre de 2006 (RC 14/2006).- Sr. Souto

Doctrina: es válida la Comisión de Asistencia Sanitaria constituida en Iberdrola con los firmantes del III convenio colectivo de Iberdrola Grupo, sin que tenga derecho a formar

parte de la misma el Sindicato Independiente de Energía (demandante) que no lo suscribió, dado que su naturaleza no es negociadora sino de mero seguimiento y administración de lo establecido en el convenio.

10. STS de 27 de diciembre de 2006 (RC 64/2005).- Sr. Gullón

Doctrina: confirma el auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional confirmatorio del dictado a la presentación de la demanda, que había estimado su falta de competencia para conocer de ella por corresponder a los Juzgados de lo Social conforme al art. 6 LPL, al formularse por 37 controladores aéreos de AENA que pretendían tutelar su derecho fundamental a la intimidad y una indemnización, dado que son pretensiones estrictamente individuales.

11. STS de 22 de enero de 2007 (RCUD 3011/2005).- Sr. Gullón

Doctrina: reconocida en la carta de despido la improcedencia de éste y el derecho a la indemnización legalmente prevista para ese supuesto (aunque sin concretar su cuantía) y no discutiéndose los parámetros que fijan ésta, puede reclamarse el pago de la misma en proceso ordinario, acumuladamente a salarios pendientes de cobro (como en el caso se hizo), sin que proceda dejar de juzgarla por estimar que debió impugnarse el despido y, por tanto, que se había formulado en procedimiento inadecuado.

12. STS de 23 de enero de 2007 (RCUD 641/2005).- Sr. Martín Valverde

Doctrina: es improcedente el despido por amortización de puesto del art. 52-c) ET (y no procedente) si, aunque formalmente adscritos los trabajadores despedidos demandantes a una sociedad como empresario, en realidad lo hacen para una unidad empresarial compuesta por esa sociedad y otra, habiéndose acreditado únicamente la concurrencia de las causas empresariales invocadas (en el caso, productivas y económicas) en el ámbito de la sociedad empresario formal, pero no en el de la otra.

13. STS de 23 de enero de 2007 (RCUD 4465/2005).- Sr. Gil Suárez

Doctrina: a efectos del despido objetivo por absentismo del art. 52-d) ET, las faltas de asistencia no computables a que se refiere el párrafo segundo operan también en la determinación del índice de absentismo del 5% de la plantilla del centro, y no sólo en los porcentajes de ausencias del despido.

NOTA: en los meses de diciembre de 2006 y enero de 2007 hay un gran número de sentencias sobre incompetencia para enjuiciar pretensiones de personal estatutario y validez de los ceses de contratados interinamente por Correos y Telégrafos al ocuparse la vacante que ocupaban por período superior a tres meses, en línea con el criterio último de la Sala.

[Ir a inicio](#)

Despido por causas empresariales. (art. 52.c ET). Grupo de empresas que constituye un único empleador para las demandantes, teniendo en cuenta que éstas prestan servicios "indistintamente" para dos sociedades con el mismo objeto social e idéntica organización productiva. Falta de acreditación de las causas empresariales ("económica" y "productiva") para una de las sociedades del grupo comporta insuficiencia de la prueba de la existencia de tales causas, aunque se haya probado su concurrencia respecto de la otra sociedad integrante del grupo

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 23 de enero de 2007

**PONENTE: Excmo. Sr. MARTÍN VALVERDE
FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- El presente recurso de casación para unificación de doctrina versa sobre la calificación de dos despidos por causas empresariales acordados por la entidad empleadora con invocación del art. 52.c. del Estatuto de los Trabajadores (ET), y con efectos de 10 de noviembre de 2000. Las causas alegadas en las respectivas cartas de despido hacen referencia al deterioro de la situación económica de la empresa Gas Málaga S.L., que es la que las suscribe, deterioro reflejado en las cuentas de resultado de dicha entidad en los años 1999 y 2000 y agudizado por la rescisión, efectuada el 31 de diciembre de 1999, del contrato de concesión que existía entre la misma y Repsol Butano S.A. Las trabajadoras afectadas por los despidos mencionados han interpuesto demandas por despido improcedente, que fueron acumuladas por el Juzgado de lo Social, frente a Gas Málaga S.L. y a otra entidad mercantil denominada Butasol S.L. (también frente a un tercer codemandado, que ya no es parte en el recurso).

En los hechos probados de la sentencia de instancia, que no han sido modificados en la sentencia de suplicación, se ha acreditado: a) que Gas Málaga S.L. y Butasol S.L. tienen sistemas informáticos de gestión interconectados y sus oficinas de atención al público se encuentran en el mismo inmueble con números consecutivos; b) que coinciden el objeto social de dichas entidades (el de Gas Málaga es la instalación de aparatos de gas, y el de Butasol el suministro, venta e instalación de aparatos de gas) así como "los cargos y poderes" y los "administradores y accionistas" de las mismas; c) que las demandantes han prestado servicios "indistintamente" para ambas compañías mercantiles; d) que, de acuerdo con lo alegado por Gas Málaga, esta entidad ha registrado pérdidas económicas en 1999 (96.000 euros) y 2000 (84.000 euros); y e) que, como también decían las cartas de despido, con fecha 31 de diciembre de 1999 Repsol Butano S.A. ha resuelto un contrato mercantil de concesión de servicio oficial con Gas Málaga S.L.

SEGUNDO.- La sentencia recurrida ha mantenido, como ya se apreció en la instancia, la existencia de un grupo de empresas entre las entidades codemandadas, con la consiguiente "responsabilidad solidaria a efectos laborales". Pero, a diferencia del Juez de lo Social, ha considerado que la empleadora "acreditó la necesidad de amortizar el puesto de trabajo de las actoras por causas objetivas". En consecuencia, ha declarado procedente la extinción por causas objetivas de los contratos de trabajo de las actoras, reconociendo el derecho a la indemnización de "veinte días por año de servicio" prevista

en el art. 53.1.b. ET.

El recurso de casación unificadora de las actoras propone dos motivos, uno relativo a la falta de puesta a disposición "simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita" de despido, de la referida indemnización de veinte días por año de servicio. Para este motivo aporta como sentencia de contraste una dictada por la propia Sala de suplicación de Málaga el 24 de abril de 2003. El segundo motivo de unificación de doctrina propuesto se refiere a la consideración de ambas empresas codemandadas en lo que concierne a la acreditación de las causas empresariales que justifican en esta modalidad de despido la decisiones de amortizar puestos de trabajo y de poner fin a los contratos de trabajo de los trabajadores que los ocupaban. A tal efecto, la sentencia aportada para comparación corresponde también a la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, habiendo sido dictada el 30 de enero de 1998.

Respecto del primer motivo no cabe otra solución que su rechazo por razones jurídico-procesales, sin entrar en el fondo. Como se afirma en el dictamen del Ministerio Fiscal, y también en el escrito de impugnación de la parte demandada, las demandantes no han planteado ni en la instancia ni en suplicación el tema del cumplimiento o no del deber de puesta a disposición de la indemnización de despido prevista en el art. 53.1.b. ET. Se trata por tanto de una "cuestión nueva", que no es posible abordar por primera vez en unificación de doctrina.

En cambio, el segundo motivo del recurso sí cabe ser considerado. Sostiene la sentencia recurrida que las causas empresariales acreditadas para Gas Málaga S.L. – pérdidas económicas en los años 1999 y 2000 y rescisión de un contrato de concesión con la consiguiente merma de actividad del negocio – son suficientes por sí mismas, al margen de la situación de la otra empresa del grupo, Butasol S.L., de la que nada se dice en hechos probados. En la sentencia de contraste, por el contrario, se ha llegado a conclusión distinta, en cuanto a la calificación de despidos del art. 52.c. ET, en un supuesto de grupo de sociedades que desarrolla "una actividad única" en que las razones económicas alegadas se habían limitado a una sola de las sociedades del grupo. El fundamento de la decisión de esta sentencia aportada para comparación es que para acceder en las circunstancias del caso a la extinción por causas objetivas del contrato de trabajo de la demandante hubiera sido precisa la cumplida acreditación de las pérdidas económicas alegadas respecto de las distintas sociedades integrantes del grupo. Debemos, por tanto, entrar en el fondo de esta segunda cuestión planteada, fijando sobre ella doctrina unificada.

TERCERO.- De conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, la doctrina correcta sobre el tema abordado en el segundo motivo es la contenida en la sentencia de contraste, por lo que el recurso debe ser estimado.

Las causas empresariales aducidas por Gas Málaga S.L. probablemente serían suficientes para justificar los despidos de las demandantes, si hubiera sido la única entidad empleadora de la misma. Están acreditadas pérdidas cuantiosas en ejercicios sucesivos en su cuenta de pérdidas y ganancias, y, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, tales números rojos constituyen el supuesto más típico de "situaciones económicas negativas" que enuncia el art. 52.c. ET al referirse a las "causas económicas" (en sentido estricto) de los despidos objetivos por necesidades de la empresa. La incidencia desfavorable de esta causa económica se ve agravada en el caso por la concurrencia simultánea de una "causa productiva", que es la terminación de un contrato de concesión entre la propia entidad Gas Málaga y Repsol Butano S.A.

Pero en el supuesto concreto examinado, la acreditación de los hechos anteriores no basta, teniendo en cuenta no ya sólo las relaciones de grupo existentes entre Gas Málaga S.L. y Butasol S.L., plenamente demostradas en la narración fáctica que figura en la

sentencia recurrida, sino también, y sobre todo, el hecho de que las actoras prestaron servicios "indistintamente" para una y otra sociedad. En estos supuestos de prestación de trabajo "indistinta" o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, como ha señalado esta Sala del Tribunal Supremo (STS 31 de diciembre de 1991, rec. 688/1990), ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad. A estas situaciones apuntan lo dispuesto en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las "personas físicas y jurídicas" y también a las "comunidades de bienes" "que reciban la prestación de servicios" de los trabajadores asalariados. La responsabilidad solidaria a efectos laborales, característica no de todos pero sí de determinados grupos de empresas, deriva en estos supuestos particulares de prestaciones de trabajo indistintas e indiferenciadas del hecho de que las empresas o sociedades agrupadas asumen la posición de único empleador.

Partiendo de la premisa anterior, es claro que no se han acreditado en el caso de manera suficiente las causas empresariales aducidas. Los hechos probados no dicen nada de la situación económica negativa de Butasol S.L., que es conjuntamente con Gas Málaga titular de las relaciones de trabajo de las actoras. Y la causa productiva de rescisión del contrato de concesión de Gas Málaga por parte de Repsol Butano S.A. no consta tampoco que haya afectado a Butasol. Así las cosas, no se ha demostrado en el despido de las demandantes hoy recurrentes la "necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo" – en concreto, los puestos de trabajo de las actoras – a que se refiere el pasaje inicial del art. 52.c. ET, por lo que los despidos de las mismas se han de calificar como improcedentes.

CUARTO.- La sentencia estimatoria de unificación de doctrina debe resolver el debate de suplicación con arreglo a la doctrina unificada. Ello comporta en el presente caso, teniendo en cuenta que la sentencia de instancia se había pronunciado por la improcedencia de los despidos enjuiciados, la confirmación de la misma, con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por Butasol S.L. y Gas Málaga S.L.

[Ir a inicio](#)

El proceso ordinario es el cauce adecuado para reclamar la indemnización por despido cuando la empresa ha reconocido en la propia carta de despido la improcedencia y el derecho del trabajador al cobro de la cantidad legalmente prevista, cuyos parámetros nadie discute

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 22 de enero de 2006

PONENTE: Excmo. Sr. GULLÓN RODRÍGUEZ

ID CENDOJ: 28079140012007100068 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El Juzgado de lo Social número 10 de los de Málaga conoció de la demanda planteada por el trabajador que había prestado servicios para la sociedad demandada desde el 1 de diciembre de 2.001 hasta que por carta de 21 de julio de 2.003, se le comunicó lo siguiente: "Por medio de la presente la dirección de esta empresa al amparo de lo establecido en el art. 54 del R.D.L. 1/1995, de 24 de marzo, decide extinguir mediante despido con efecto del día 21 de julio de 2.003, la relación laboral que mantenía con Usted. Esta empresa reconoce la improcedencia del despido, poniendo a su disposición la indemnización legal correspondiente así como su liquidación saldo y finiquito."

En esa demanda solicitaba el actor el pago de 2.522,11 euros por los salarios de los meses de junio y julio de 2.003, 820,92 euros por las vacaciones y 3.433,33 euros por indemnización de despido, calculada sobre 45 días de salario por año de antigüedad. El referido Juzgado de lo Social, en sentencia de 25 de marzo de 2.004 estimó en parte la demanda y condenó a la empresa al abono de la cantidad de 3.343,03 euros más el 10% por mora, por los conceptos salariales y vacaciones adeudados, pero excluyéndose expresamente la cantidad pedida por despido, al entender que el utilizado no era el cauce procesal adecuado para reclamar la indemnización, pues debía serlo el del proceso por despido.

SEGUNDO.- Recurrida esa resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Málaga, en la sentencia de fecha 27 de enero de 2.005 que hoy se recurre en casación para la unificación de doctrina desestimó el recurso y tras rechazar la petición de nulidad de la sentencia de instancia, mantuvo el mismo criterio en cuanto al cauce adecuado para plantear la reclamación referida al abono de la indemnización por despido adeudada.

El recurso se construye sobre dos motivos, en cuya diferenciación y sustantividad se insistió por el recurrente cuando fue requerido -a la vista de que la controversia jurídica pudiese ser única- por nuestra providencia de 5 de julio de 2.005 para que seleccionase una sola sentencia de contradicción. El primero de ellos se refiere únicamente a la nulidad de la sentencia recurrida por infracción del artículo 24 de la CE, y los artículos 81, 97, 103 y 108 LPL, en relación con los artículos 55 y 56 ET. En este punto, propone como sentencia contradictoria la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 18 de junio de 1.998.

En el segundo motivo, instrumentado para el caso de que no se aprecie la

nulidad de la sentencia, se denuncia la errónea interpretación en la sentencia recurrida del artículo 56.2 y ss. del ET en relación con el artículo 103 y 24 CE, propone como contradictoria la sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 1.997. Comenzando por éste segundo punto, ha de desestimarse el motivo, porque la sentencia invocada como contradictoria con la recurrida no lo es realmente, puesto que en ella esta Sala no estableció doctrina alguna ni sobre el punto controvertido ni sobre ningún otro, teniendo en cuenta que el pronunciamiento desestimatorio se lleva a cabo en ella por falta de contradicción entre la sentencia recurrida y las tres sentencias invocadas allí como contradictorias en los respectivos motivos del recurso.

TERCERO.- En cuanto al primer motivo, formulado en los términos antes dichos, es manifiesto que se articula desde el punto estrictamente procesal, tal y como afirma el recurrente, y se contrae al análisis de las infracciones denunciadas, desde la perspectiva de una vulneración del derecho fundamental de tutela judicial efectiva, enfocado como infracción de los preceptos procesales antes citados, y aunque no de forma muy clara, lo que se sostiene en el motivo es que esa nulidad de la sentencia se deriva del hecho de que, apreciándose realmente en ella y en la de instancia una inadecuación del procedimiento ordinario para canalizar la reclamación de la indemnización por despido improcedente, no hubo pronunciamiento alguno sobre el fondo en orden a la existencia de esa deuda con el trabajador, por lo que el único remedio jurídico, se afirma en el recurso, sería la declaración de nulidad de la sentencia para que, rechazándose esa inadecuación, se entrase a conocer de la pretensión con la consiguiente condena a la empresa al pago de la indemnización reclamada, habida cuenta de que se admitió por aquélla la improcedencia del despido.

En este punto se propone como sentencia de contraste, tal y como se anticipó, la dictada por la Sala de lo Social de Madrid en fecha 18 de junio de 1.998. En ella se resuelve un supuesto que guarda la identidad sustancial en los hechos fundamentos y pretensiones en relación con la recurrida, tal y como exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina. Se trataba en ella de tres trabajadoras que fueron despedidas por la empresa por causas objetivas y que decidieron no impugnar esa decisión empresarial. Habían prestado servicios como azafatas para la demandada en virtud de una serie de contratos temporales de duración inferior a un año (normalmente de septiembre a junio), si bien el último contrato fue de naturaleza indefinida. La empresa calculó y abonó la indemnización por despido objetivo a razón de 20 días por año de antigüedad, pero computando ésta únicamente desde el último contrato, y además sin pagar el preaviso. Las demandantes, por medio del proceso ordinario, reclamaron la diferencia que entendían que les correspondía en la indemnización como consecuencia de una mayor antigüedad computable, teniendo en cuenta que la contratación sucesiva se había producido en fraude de ley dada su condición de trabajadoras fijas discontinuas; en la misma demanda también pidieron el pago del preaviso. La sentencia de instancia acogió únicamente ésta pretensión y rechazó la referida a las diferencias en la indemnización, por entender que ese no era el cauce procesal adecuado para ello, sino que lo sería el correspondiente al despido.

La Sala de lo Social de Madrid en la sentencia de contraste discrepa de la solución adoptada en la instancia y afirma que es el proceso ordinario el que ha de utilizarse para conocer de esa controversia, teniendo en cuenta que no cabe la acción de despido cuando el trabajador está conforme con la procedencia de la decisión empresarial, pues el proceso por despido tiende a determinar si es correcta o no la misma,

declaración principal de la que se extraerán todas las demás, incluida la indemnización y, en su caso, el abono de los salarios de tramitación. Pero en el caso de que lo único que se reclame es una cantidad derivada del reconocimiento que ambas partes admiten de la improcedencia del despido, el cauce procesal adecuado para ventilar esa cuestión es el del proceso ordinario. Por ello, la sentencia de contraste rechaza la inadecuación de procedimiento acogida en la sentencia de instancia y la anula para que el Juzgado se pronuncie sobre la reclamación de cantidad que se postulaba.

Como antes se dijo, se trata de situaciones sustancialmente iguales en las que las sentencias comparadas llegaron a soluciones contradictorias, con independencia de que en un caso se tratase de despido objetivo y en el otro disciplinario, circunstancia ésta que resulta irrelevante, pues lo decisivo, como se ha visto, es la determinación del proceso adecuado para reclamar las cantidades correspondientes al despido, una vez admitida su improcedencia por ambas partes y no impugnada por tanto su calificación.

CUARTO.- Procede entonces que esta Sala determine la doctrina que resulte ajustada a derecho, unificando la doctrina en el problema jurídico que antes se ha descrito, en cuya decisión, ha de anticiparse, la buena doctrina se contiene en la sentencia de contraste. En ella se cita nuestra sentencia de 12 de marzo de 1.997 (recurso 2048/1996) que es la que invocó el recurrente para sostener el segundo motivo de casación, pero ya se dijo que la misma no contiene en sentido propio doctrina unificada, pues se desestimó en ella el recurso por falta de contradicción.

No obstante, cabe decir en términos similares a los que en aquella sentencia se contienen -aunque en aquel caso referidos a un supuesto distinto- que el objeto principal de la acción por despido es la obtención de una declaración judicial de nulidad o improcedencia, por lo que si el trabajador acepta plenamente la corrección y licitud del despido decretado por el empresario no se plantea realmente conflicto alguno relativo a ese núcleo esencial del juicio de despido, y por tanto no sería adecuado exigirle entablar tal clase de acción con el único fin de poder cobrar una indemnización cuyos elementos esenciales están reconocidos por la demandada. Si el trabajador considera que su cese es conforme a ley, no tiene por qué ejercitar ninguna acción de despido, y la falta de ejercicio de esta acción no puede producir la consecuencia de que por ello pierda las indemnizaciones establecidas para esos ceses lícitos.

En el supuesto que ahora hemos de resolver, no existe discrepancia en orden a la calificación del despido como improcedente, como tampoco la hay sobre el salario o la antigüedad del trabajador demandante, teniendo en cuenta que en la carta de despido se contiene una declaración empresarial de improcedencia, aceptada por el trabajador, lo que, de hecho, supone el reconocimiento de la existencia de una cantidad adeudada concreta ajustada a los parámetros generales del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo impago no ha de canalizarse a través del proceso por despido, pues la acción así ejercitada no tendría objeto, sino que por tratarse de una deuda sobre la que hay certeza de su existencia, habrá de ser el proceso ordinario el que canalice la pretensión del demandante para su exigencia.

Como la sentencia recurrida confirmó el criterio de la sentencia de instancia de acoger la inadecuación de procedimiento para ventilar todo lo que se refería a la existencia de esa deuda derivada de la reconocida improcedencia del despido, el recurso de casación para la unificación de doctrina deberá ser estimado, lo que determina la necesidad de casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el

debate planteado en suplicación deberá estimarse el mismo anulando la sentencia de instancia para que, partiendo de la premisa de que es el proceso ordinario el adecuado para ventilar todas las pretensiones de la demanda, se pronuncie sobre todos los puntos relativos a las reclamaciones de cantidad que en ella se contienen. Sin costas.

[Ir a inicio](#)

Pensión de viudedad reconocida por el INSS, mediante Resolución de 5-6-2001. La viuda no se conformó con la cuantía de tal pensión fijada por el INSS y presentó demanda solicitando su aumento; la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30-11-2001 estimó tal demanda y adquirió firmeza. El 14-2-2002 el INSS presentó demanda fundada en el art. 145 LPL, en la que pide se declare nulo el reconocimiento de la pensión citada, pues se debió a error, toda vez que no se cumplen los requisitos necesarios para obtener tal pensión.- No existe cosa juzgada, pues no existe identidad de acciones ni de objeto

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO -UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 20 de diciembre de 2006 (SALA GENERAL): VOTO PARTICULAR

PONENTE: Excmo. Sr. GIL SUÁREZ

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Don Antonio Acevedo Alvés marido de la demandada del presente litigio, doña Lourdes Cardoso dos Santos, nació el 11 de octubre de 1929. El Juzgado de lo Social nº 2 de Orense dictó sentencia el 31 de octubre de 1992 en la que declaró a dicho individuo afecto de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo y le reconoció el derecho a percibir la correspondiente pensión de tal clase a cargo de la Mutua Rural; dicha sentencia calificó como accidente de trabajo el infarto de miocardio que el citado señor sufrió cuando se encontraba desempeñando su trabajo de peón agrícola. La Mutua referida interpuso recurso de suplicación contra tal sentencia, y el Sr. Acevedo comenzó a percibir la pensión de incapacidad permanente mencionada a partir de la fecha de dicha sentencia, 31 de octubre de 1992.

La Sala de lo Social del TSJ de Galicia dictó sentencia de fecha 31 de octubre de 1996, en la que acogió favorablemente el recurso de suplicación entablado por la Mutua, revocó la resolución de instancia, y absolvió a los demandados de las pretensiones ejercitadas en la demanda, declarando que el mencionado trabajador "no se encuentra incapacitado con carácter permanente por la contingencia de accidente de trabajo". A este respecto, la sentencia concluyó que la presunción del art. 84-3 de la

LGSS (hoy art. 115-3) "está claramente destruída no solo por el diagnóstico de la enfermedad cardiaca con muchos años de antelación al evento presuntamente accidental, sino por la existencia de episodios anteriores de angina de pecho y de infarto".

Por causa de esta sentencia del TSJ de Galicia de 31 de octubre de 1996, se dejó de abonar al trabajador mencionado la comentada pensión de incapacidad permanente total. Por consiguiente, cobró tal prestación desde el 31 de octubre de 1992 hasta el 31 de octubre de 1996.

El Sr. Acevedo falleció el 17 de octubre de 1999. El mismo abonó a la Seguridad Social las siguientes cotizaciones: a).- Como trabajador por cuenta propia del Régimen Especial Agrario desde el 1 de noviembre de 1983 al 31 de diciembre de 1987; b).- Del 22 de junio de 1988 al 21 de junio de 1989 en el Régimen General de la Seguridad Social; c).- En desempleo e ILT del 22 de junio de 1989 al 5 de julio de 1990. Desde la fecha en que se le comenzó a abonar la pensión de incapacidad permanente referida (31 de octubre de 1992), el Sr. Acevedo no figuró de alta en ningún régimen de la Seguridad Social, ni como demandante de empleo hasta su fallecimiento.

A consecuencia del fallecimiento del Sr. Acevedo, su viuda doña Lourdes Cardoso dos Santos solicitó ante el INSS el 23 de marzo del 2001 que se le reconociese y abonase la pertinente pensión de viudedad. El INSS dictó Resolución de fecha 5 de junio del 2001 en la que acogió favorablemente dicha solicitud, y reconoció a Lourdes Cardoso el derecho a percibir una pensión de viudedad de cuantía del 45 por 100 de una base reguladora de 50.143 pesetas por mes, con efectos iniciales del 23 de diciembre del 2000.

La referida viuda estimó que la cuantía de esa pensión de viudedad tenía que ser incrementada con "las mejoras reglamentarias habidas desde el 5.7.90", y por ello presentó demanda contra el INSS, en la que solicitó se le reconociese tal incremento. El Juzgado de lo Social nº 1 de Orense dictó sentencia el 30 de noviembre del 2001, en la que estimó la citada demanda y declaró el derecho de la actora a percibir la citada pensión de viudedad "más las mejoras reglamentarias producidas desde el 30.1.91", condenando a las entidades demandadas al pago de tal prestación. En esta sentencia se argumenta: "Reconocido por la Entidad Gestora... que la base reguladora de la prestación de la actora, ha sido fijada teniendo en cuenta la base reguladora que sirvió para el reconocimiento de la pensión de invalidez, la demanda debe prosperar en parte, al ser aplicable el art. 7.2 del Decreto 1642/72 de 23 de junio que establece: la cuantía de las pensiones que resulte conforme a la base reguladora señalada en el párrafo anterior, se incrementará con el importe de las mejoras o revalorizaciones que para las pensiones de igual naturaleza por muerte o/y supervivencia, haya tenido lugar desde el hecho causante de la pensión de la cual deriva, y dado que el hecho causante de la citada prestación se produjo el 30.1.91, debe ser ésta la fecha desde la que procede aplicar las mejoras correspondientes". Esta sentencia devino firme.

SEGUNDO.- El 14 de febrero del 2002 el INSS presentó ante los Juzgados de lo Social de Orense demanda dirigida contra la citada doña Lourdes Cardoso dos Santos, basada en el art. 145-1 de la LPL, en cuyo suplico solicita que "se anule la resolución dictada por la E. Gestora de fecha 5 de junio de 2001 por la que se reconoce a la demandada el derecho a percibir pensión de viudedad, condenándola asimismo a reintegrar a la entidad que represento las cantidades percibidas por tal concepto desde la fecha de reconocimiento de la prestación". Esta demanda se basa en que el reconocimiento de la citada pensión de viudedad a la Sra. Cardoso "obedeció a un

error", por lo que "se trata, por tanto, de un reconocimiento indebido a causa de un error imputable a la E. Gestora".

El Juzgado de lo Social nº 1 de Orense dictó sentencia de fecha 16 de abril del 2002, en la que desestimó íntegramente tal demanda. Esta sentencia acogió favorablemente la excepción de cosa juzgada alegada por la demandada, fundada en la antedicha sentencia del mismo Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30 de noviembre del 2001, toda vez que "no cabe duda que la misma constituye un obstáculo insalvable para que la demanda interpuesta por la entidad gestora pueda prosperar, y ello porque no es admisible que en un segundo proceso se pueda disminuir o desconocer el bien reconocido en sentencia anterior... pudiendo perfectamente la entidad gestora en aquel otro proceso haber formulado demanda reconvenzional con el fin de evitar un pronunciamiento judicial sobre la existencia de la pensión o sobre cualquiera de sus elementos, que hiciesen en el futuro imposible su revocación".

Interpuesto recurso de suplicación por el INSS, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia dictó sentencia de 26 de noviembre del 2004 en la que se desestimó dicho recurso. Esta sentencia sostiene que "en el supuesto litigioso sí concurre la excepción acogida por la sentencia de instancia, por cuanto que entre el proceso que nos ocupa y el resuelto por el Juzgado de lo Social Uno de Orense de fecha 30-11-01 concurren las tres identidades, sin que el hecho de que cambie la ubicación procesal de las partes pueda impedir el requisito de la identidad de partes, pues admitir la tesis de la entidad gestora ahora demandante en el sentido de que no existe la excepción de cosa juzgada, supondría dejar sin efecto la sentencia dictada por aquel Juzgado".

TERCERO.- Contra la mencionada sentencia del TSJ de Galicia de 26 de noviembre del 2004, el INSS entabló el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora se analiza. En el que se alega, como contraria, la sentencia del TSJ de Cataluña de 2 de julio de 1993, la cual entra en contradicción con aquélla, toda vez que los hechos, fundamentos y pretensiones de ambas son sustancialmente iguales, y sin embargo sus fallos son distintos. En los dos supuestos se trata de prestaciones de Seguridad Social que fueron reconocidas indebidamente al beneficiario, en un primer momento por la correspondiente entidad gestora, y en ambos casos el interesado no se conformó con la prestación reconocida, por lo que formuló demanda reclamando determinados aumentos en el importe de la pensión; de modo que en aquel proceso (en los dos casos) lo único que se discutió fué sobre la procedencia o improcedencia de los aumentos en la cuantía de la prestación, pero la entidad gestora no alegó ninguna excepción ni formuló reconvección alguna relativas al carácter equivocado o indebido del reconocimiento de la prestación, reconocimiento que ella misma había efectuado poco antes en virtud de la correspondiente Resolución; y por ello en esos litigios no se trató del tema fundamental referente al acierto o desacierto de tal reconocimiento de la pensión. Así pues, en los dos casos confrontados concurre esta misma situación que viene a constituir el punto de partida de estos dos conflictos, pues poco tiempo después, las respectivas entidades gestoras cayeron en la cuenta de que el reconocimiento de las prestaciones era erróneo, y por ello presentaron ante los Tribunales laborales demandas fundadas en el art. 145 de la LPL, solicitando se declarase la nulidad de tal reconocimiento y el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas por los beneficiarios. Y en los dos litigios los trabajadores demandados alegaron la excepción de cosa juzgada, con base en las sentencias anteriores que habían estimado la pretensión de éstos de aumentar el importe de la prestación indebidamente reconocida.

Como se ve, es evidente la sustancial igualdad de las situaciones que se

comparan. Sin que resulte quebrantada esta igualdad por el hecho de que las prestaciones de Seguridad Social examinadas en cada uno de esos casos sean diferentes (una pensión de incapacidad permanente total en esta litis y la prestación contributiva de desempleo en la sentencia de contraste), habida cuenta que tal divergencia no tiene relevancia alguna en relación con el problema esencial que ambos casos se plantea, que es el referente a la excepción de cosa juzgada. Con respecto a esta fundamental cuestión lo importante son las situaciones antes expuestas, las cuales son claramente coincidentes, como se ha explicado en el párrafo anterior.

Y resulta que, a pesar de esa coincidencia, los pronunciamientos de las dos sentencias confrontadas son opuestos, dado que mientras la sentencia de autos estimó la excepción de cosa juzgada, la de contraste la rechazó.

Se cumple, por ello, el requisito de recurribilidad que establece el art. 217 de la LPL.

CUARTO.- Debe tenerse en cuenta, en primer lugar, al llevar a cabo el análisis de la problemática que se suscita en el presente recurso, que en la misma se trata del efecto negativo o preclusivo de la cosa juzgada, es decir del efecto más propio e intenso de esta institución, pues su existencia impide al Tribunal que conozca del segundo proceso entrar a resolver la cuestión que ante él se formula.

Por ello, se estima conveniente recordar que el ya derogado art. 1252 del Código Civil disponía: "Para que la presunción de cosa juzgada surta efecto en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquél en que ésta sea invocada, concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron". Y este precepto fue reiteradamente interpretado por esta Sala en el sentido de que para poder apreciar la existencia de cosa juzgada, en su aspecto negativo, es de todo punto obligada la concurrencia de la triple identidad de personas, cosas y acciones (sentencia de 11 de octubre de 1997, rec. n° 517/97), es decir, "la más perfecta identidad entre las causas, las personas y calidad con que fueron demandadas" (sentencias de 30 de abril de 1997, rec. n° 4349/96, y 13 de diciembre de 1995, rec. n° 74/95), o de "las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron" (sentencia de 2 de octubre de 1995, rec. n° 956/95), o las identidades de las personas, el objeto del proceso y la causa de pedir (sentencia de 26 de junio de 1996, rec. n° 3449/95). Y en similar sentido la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo se ha referido a la identidad de sujetos, objeto y causa de pedir (sentencia de 15 de mayo del 2005), o "de personas, cosas, acciones y causa de pedir" (sentencia de 30 de marzo del 2005), habiendo afirmado la sentencia de 31 de marzo de 1992 que "la eficacia vinculante de la cosa juzgada exige la concurrencia de las tres identidades de personas, cosas y causa o razón de pedir", y la sentencia de 31 de diciembre de 1998 indicó que es preciso que "se den las tres identidades clásicas en los elementos personal, real y causal operantes en los dos procesos... con la necesidad esencial de que tal triple identidad sea total".

Como es sabido, en la actualidad el precepto que regula la cosa juzgada material es el art. 222 de la citada Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, cuya redacción es diferente de la que expresaba el citado art. 1252 del Código Civil. El número 1 de este art. 222 exige que el objeto del "ulterior proceso" sea idéntico al del primer proceso; el número 2 explica que "la cosa juzgada alcanza a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición..."; y el número 3 del comentado art. 222 puntualiza que "la cosa juzgada afectará a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y

causahabientes..."

Ahora bien las diferencias existentes entre el texto de los dos artículos comentados no impiden que el mandato que contenía el derogado art. 1252 del Código Civil y los criterios que en interpretación del mismo estableció la jurisprudencia mencionada, puedan ser tenidos en cuenta a la hora de interpretar y aplicar el vigente art. 222 de la LEC; habida cuenta que el concepto de cosa juzgada no se ha modificado, en lo esencial; siendo además evidente que los términos y expresiones del art. 1252 del Código Civil y los referidos criterios jurisprudenciales completan y dan mayor claridad a lo que establece el art. 222 de la LEC.

Es cierto que el concepto de objeto del proceso puede considerarse modificado, o quizá mejor aclarado y profundizado, por lo establecido, sobre todo, en los arts. 400 y siguientes de la LEC. Y es evidente que la modificación de este concepto incide o repercute sobre el de cosa juzgada.

Con todo, parece claro que el viejo art. 1252 del Código Civil y la jurisprudencia relativa al mismo siguen siendo una buena guía para interpretar y aplicar el art. 222 de la LPL.

QUINTO.- La conclusión que se acaba de expresar significa que en la actualidad, en que rige el art. 222 de la LEC, sigue siendo necesario, para poder apreciar la existencia de cosa juzgada en su aspecto negativo o excluyente, que se dé la más perfecta identidad entre las personas, las cosas y las acciones de los dos procesos que se toman en consideración a tal respecto.

Y precisamente esta exigencia impide que pueda afirmarse la existencia de cosa juzgada en el caso de que ahora tratamos; por cuanto que la acción ejercitada en el juicio que concluyó por la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30 de noviembre del 2001, no es la misma que la que ha dado lugar al presente proceso; siendo también claramente diferente la causa de pedir de uno y otro litigio. En aquel proceso que finalizó en virtud de la citada sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense tan solo se trató de un aumento del importe de la pensión de viudedad que el INSS había reconocido a la Sra. Cardoso, sin que en él se hubiese suscitado ningún tipo de controversia relativa al derecho de la actora a percibir tal prestación; lo cual era imposible, o sumamente difícil, que se adujese en aquel litigio, pues tal derecho acababa de ser reconocido a dicha viuda por el INSS, y ésta impugnó la resolución que dispuso tal reconocimiento, al no estar conforme con la cuantía que el INSS asignó a la pensión mencionada. Así pues, en aquel juicio no se debatió ni se analizó tema alguno relativo al derecho esencial de la referida viuda a tal pensión de viudedad, pues en aquel momento ambas partes aceptaban su existencia. El reconocimiento del mismo se efectuó en la antedicha resolución administrativa del INSS, con lo que el debate judicial que entonces se produjo no se refirió para nada a tal reconocimiento; tal debate, repetimos, se centró sobre una cuestión distinta, cual es la de la cuantía de esa pensión. En aquel juicio no existía conflicto ni controversia alguna sobre el derecho esencial referido, pues en aquel momento ambas partes aceptaban la realidad y existencia del mismo; y sin conflicto no hay proceso, ni objeto del proceso.

En cambio, en el litigio que ahora tratamos, el tema básico y capital que hay que resolver se centra sobre la posible nulidad de la Resolución del INSS de 5 de junio del 2001 que reconoció a la viuda el derecho a la pensión de viudedad de autos, en razón a basarse en un error, pues esta señora no cumplía los requisitos necesarios para

lucrar tal prestación; y por ello el INSS, en el presente proceso, hace uso de la acción revisoria del art. 145-1 de la LPL, instando la nulidad de aquella resolución. Y es obvio que ni esta acción se ejercitó, en forma alguna, ni existió esta causa de pedir en el proceso en que recayó la mencionada sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30 de noviembre del 2001.

Todo cuanto se deja expuesto obliga en un primer momento a concluir que en el presente caso no existe cosa juzgada.

SEXTO.- 1.- Pero dada la modificación o aclaración del concepto de objeto del proceso que se desprende de lo dispuesto en los arts. 400 y siguientes de la LEC, es necesario examinar si a la luz de estos preceptos es correcta o no la conclusión que se acaba de exponer. Y el punto esencial de este examen consiste en dilucidar si el tema capital sobre el que versa el presente litigio (relativo, como se ha dicho, a determinar si existió o no error en la Resolución del INSS de 5 de junio del 2001, determinante de la nulidad de la misma) estaba o no comprendido en el objeto del proceso anterior. Es evidente que este tema no fue realmente debatido ni examinado en ese primer juicio, de ahí que su inclusión en el objeto del mismo tendría que basarse en la consideración de que dicho tema debe ser calificado como "objeto virtual" de aquel proceso.

2.- Debe precisarse que la única posibilidad de que el mencionado tema capital de esta litis hubiese estado incluido en el objeto del proceso que concluyó con la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30 de noviembre del 2001, tendría que asentarse en la reconvenición, sobre la base de entender que el INSS, que fue demandado en tal litigio, tenía que haber reconvenido en él frente a la allí demandante, ejercitando en esa reconvenición la acción del art. 145-1 de la LPL, que ahora formula en la demanda origen del actual pleito. En aquel litigio el INSS no podía formular tal alegación mediante una excepción, ni siquiera una excepción reconvenicional. La citada acción del art. 145 de la LPL es una acción muy especial y característica, que pretende la declaración de nulidad de una resolución administrativa, dictada precisamente por la propia entidad que ejercita dicha acción, la cual resolución, en el momento en que se lleva a cabo ese ejercicio, tiene plena efectividad y vigencia.

El INSS no podía limitarse a alegar en aquel pleito que la Sra. Cardoso no tenía derecho a la pensión de viudedad, toda vez que, como se acaba de indicar, en aquel momento tenía plena vigencia y vigor jurídico una resolución administrativa dictada por el mismo, que proclamaba sin condicionamientos ni ambages el derecho de dicha señora a la citada pensión de viudedad. Formular tal alegación (que la viuda referida no tenía derecho a la pensión de viudedad) en aquel momento y situación era algo carente por completo de base, pues no sólo iba contra los propios actos del INSS, sino que constituía un verdadero contrasentido jurídico al ser tal alegación contraria a una resolución plenamente válida y operativa de la propia entidad gestora.

En la situación comentada el INSS únicamente podía hacer frente al derecho que la señora Cardoso tenía reconocido mediante el ejercicio de la acción que prevé el citado art. 145 de la LPL. Téngase en cuenta que la única vía que la Ley establece para que el INSS pueda instar la nulidad de sus propias resoluciones y la única vía para que tal nulidad sea declarada judicialmente a instancias del propio INSS es la que regula este art. 145. Y esta única vía implica el ejercicio de una acción de nulidad muy particular y característica, diferente de la mera declaración de inexistencia del derecho a la prestación de que se trate. Siendo claro que esta acción va bastante más allá de la cuestión que se debatía en aquel litigio que finalizó con la citada sentencia de

30 de noviembre del 2001, y excede y sobrepasa el objeto de tal litigio.

Por ello, resulta obvio que en ese pleito el INSS no podía valerse de una excepción (ni siquiera de una excepción de carácter reconvenicional) para esgrimir la alegación comentada. Para formularla en aquel proceso tenía obligatoriamente que utilizar la vía de la reconvenición.

3.- Una vez sentada la conclusión que se acaba de expresar, debe tenerse en cuenta que el art. 222-2 de la LEC dispone que "la cosa juzgada alcanza a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición...", y que el art. 406-4 prescribe que "será de aplicación a la reconvenición lo dispuesto para la demanda en el art. 400".

Ahora bien, para que puedan resultar alcanzadas por la cosa juzgada las pretensiones de la reconvenición, es de todo punto obligado que ésta se haya formulado; si no existió reconvenición, tampoco existen pretensiones reconveniconales afectadas por la cosa juzgada. Es inadmisibile, por ser contrario a derecho y contravenir de forma palmaria el principio de seguridad jurídica que proclama el art. 9 de la Constitución y el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la misma, aplicar la cosa juzgada a imaginarias e hipotéticas pretensiones reconveniconales sobre las que nunca los Tribunales de Justicia conocieron, ni pudieron conocer por no haberlas ejercitado ante ellos ninguno de los interesados.

Y es obvio que, en el presente caso en el pleito resuelto por el Juzgado de lo Social nº 1 de Orense mediante la sentencia de 30 de noviembre del 2001, no se ejercitó ni formuló por la entidad gestora demandada ninguna clase de reconvenición, con lo que es indiscutible que las únicas pretensiones examinadas y resueltas en tal sentencia fueron las que se contenían en la demanda inicial de aquella litis, las cuales, como se vio, se limitaron a determinar el importe de una prestación no discutida.

Lo que disponen los arts. 400-1 y 406-4 de la LEC no enerva, de ningún modo, las conclusiones expuestas en los párrafos anteriores, toda vez que el art. 400 no establece, en parte alguna, que el demandado esté obligado a plantear, frente a la demanda, todas las reconvenicones que pudiera formular contra el actor, so pena de preclusión de las mismas. El demandado es plenamente libre de ejercitar frente al actor las pretensiones reconveniconales que considere pertinentes, pero no está obligado a ejercitarlas y el no ejercicio de las mismas no determina su preclusión. El art. 406-1 de la LEC utiliza la expresión "el demandado podrá...", lo que pone de manifiesto que es éste, a su libre arbitrio, quien decide la interposición o no de la reconvenición. Y estas aseveraciones no resultan desvirtuadas por el citado art. 406-4, pues es claro que para que este precepto entre en acción es necesario que el demandado haya formulado reconvenición, de modo que sólo cuando ésta ha sido interpuesta es cuando le son de aplicación las reglas del art. 400. Pero ni este art. 400 ni el art. 406 imponen al demandado la obligación de ejercitar, bajo la sanción de preclusión si no lo hace, las pretensiones reconveniconales que pueda tener frente al actor.

Es más, como se ha precisado poco más arriba, entender que sobre el demandado pesa tal obligación, y que si no la cumple sus pretensiones reconveniconales quiebran y quedan decaídas por preclusión, supone un claro atentado a la seguridad jurídica y al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, ya que tal criterio imposibilita al demandado hacer valer sus derechos y acciones ante los Tribunales de Justicia, a pesar de que ningún Tribunal se haya pronunciado realmente sobre los mismos. Atentado e impedimento que reviste especial gravedad dada la variedad, dispersión y

diversidad de las pretensiones reconventionales que en cada caso puedan ser ejercitadas, pues las mismas vienen determinadas por su "conexión" con la pretensión de la demanda, concepto jurídico impreciso e indeterminado que admite muy diversas lecturas e interpretaciones.

Debe, por tanto, mantenerse en plenitud y sin quiebra alguna la conclusión expuesta al final del fundamento de derecho quinto.

SÉPTIMO.- 1.- Pero es que además en el tiempo en que se tramitó el referido proceso sobre la cuantía de la pensión de viudedad de la Sra. Cardoso, era imposible que el INSS ejercitase la acción de nulidad que regula el art. 145-1 de la LPL. Esta acción supone, en la mayoría de los casos, la previa existencia de un error del INSS determinante del reconocimiento de la prestación debatida (y así sucede en el supuesto enjuiciado), con lo que es indiscutible que esta Entidad Gestora no podrá entablar esta acción revisora hasta el momento en que se da cuenta de tal error y se percata de la realidad de la situación. Y el hecho de que dicho organismo no hubiese alegado nada al respecto en aquel juicio, es la mejor prueba de que el INSS en aquel momento persistía en su error de base. Lo que implica que no podía en tal momento ejercitar la referida acción de revisión.

La consideración que se acaba de indicar supone, como se indicó en el fundamento de derecho quinto, que cuando se tramitó el pleito anterior no existía conflicto ni controversia alguna entre las partes en relación con el tema referido, dado que las dos partes consideraban válida la mencionada Resolución del INSS y entendían, en consecuencia, que la viuda tenía derecho a la pensión de viudedad, hasta el punto de que el INSS venía pagando la pensión reconocida, lo cual pone de manifiesto con toda claridad la inexistencia de tal conflicto. Y sin controversia, sin conflicto entre partes no puede hablarse de proceso válido, ni de objeto del proceso (ni actual, ni virtual).

2.- El art. 85-2 de la LPL corrobora la imposibilidad del INSS de ejercitar la reconvencción comentada. Este precepto dispone que el demandado "en ningún caso podrá formular reconvencción, salvo que la hubiese anunciado en la conciliación previa al proceso en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa y hubiese expresado en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta". Y resulta que, en el caso de que tratamos, la reclamación previa en cuya contestación el INSS necesariamente tenía que haber anunciado su reconvencción, era precisamente la formulada por la Sra. Cardoso contra la Resolución de dicha entidad gestora que reconoció a ésta el derecho a percibir la pensión de viudedad de autos; y como esta reconvencción se tenía que fundar en que la decisión adoptada por tal Resolución era errónea, mal podía el INSS efectuar tal anuncio, dado que él acababa de dictar esa resolución dentro del mismo procedimiento administrativo en que se formuló dicha reclamación previa. En cualquier caso, como se indica en el punto 1 inmediato anterior, en aquel momento la referida entidad gestora persistía en su creencia de que dicha Resolución era acertada y conforme a derecho, lo que le imposibilitaba efectuar el mencionado anuncio de la reconvencción.

OCTAVO.- 1.- Pero aunque, como mera hipótesis de trabajo, se prescindiese de todas las distintas consideraciones expuestas en los fundamentos de derecho anteriores, y se aceptase el criterio de que el INSS podía hacer valer la pretensión que esgrime en el actual proceso, por vía de excepción formulada en el pleito que concluyó por la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Orense de 30 de noviembre del 2001, tampoco sería posible apreciar la cosa juzgada de que se viene tratando.

El precepto esencial que ha de ser tenido forzosamente en cuenta para resolver la cuestión planteada es el art. 400-1 de la LEC, y por ello la solución que se adopte ha de respetar y acatar plenamente los mandatos que este precepto impone; incluso también, y con toda evidencia, en la hipótesis de trabajo de que parten las presentes consideraciones. Admitir la hipótesis de que la acción del art. 145 de la LPL, que necesariamente tiene que formular el INSS, pudo haber sido esgrimida como excepción en el proceso sobre la cuantía de la pensión de viudedad, no exime, de ningún modo, de tener que cumplir las exigencias y requisitos que impone dicho art. 400-1. Sólo si la referida acción del art. 145 cumpliera tales exigencias en relación con la cuestión debatida en dicho proceso, podría sostenerse que forma parte del "objeto virtual" de tal proceso; sólo si concudiesen los requisitos que este art. 400-1 señala, se produciría la preclusión que este mismo precepto estatuye.

Esta norma de la LEC es la que define y delimita el ámbito del objeto del proceso, y por ello únicamente cuando sus previsiones y mandatos se cumplen con exactitud es cuando se produce la preclusión indicada y cuando, en consecuencia, si el juicio ha concluido por sentencia firme, se podrá apreciar la existencia de cosa juzgada. Pero si esos mandatos y exigencias no se han cumplido, no es posible, en absoluto, afirmar tal existencia, ni aplicar las extremadas y vigorosas consecuencias que son propias del efecto preclusivo o excluyente del instituto de la cosa juzgada.

Sostener la aplicación de estos efectos a supuestos en que dichos requisitos no se cumplen, no sólo carece de apoyatura legal (pues tal incumplimiento impide que pueda ampararse en el mandato de este art. 400-1), sino que además es sumamente peligroso pues amplía el concepto de objeto del proceso más allá de los ya amplios márgenes que este precepto marca.

2.- El art. 400-1 de la LEC establece "Cuando lo que se pida en la demanda pueda fundarse en diferentes hechos o en distintos fundamentos o títulos jurídicos, habrán que aducirse en ella cuantos resulten conocidos o puedan invocarse al tiempo de interponerla, sin que sea admisible reservar su aplicación para un proceso ulterior".

Pero en el presente caso no se cumplen las exigencias que este precepto prescribe. Como se ha precisado en el fundamento de derecho séptimo, número 1, la acción del art. 145 de la LPL supone, en la mayoría de los casos, la previa existencia de un error del INSS que determinó el reconocimiento de la prestación debatida (y así sucede en el supuesto enjuiciado); y ésto se mantiene, con toda evidencia, aún cuando se estime que tal acción tiene que hacerse valer en el proceso de que se trate, mediante la formulación de la correspondiente excepción. Por ello es indiscutible que dicha entidad gestora no puede esgrimir tal excepción si no se ha dado cuenta de la existencia de tal error, si no se ha percatado de la realidad de la situación. Y, como también se indicó en el mencionado fundamento séptimo, el hecho de que el referido Instituto no hubiese alegado nada al respecto en el acto del juicio verbal de aquel primer proceso (que era cuando procedía formular la excepción de que se trata), es la mejor prueba de que el INSS persistía en su error de base. Lo que implica que en tal momento le era imposible al INSS esgrimir dicha excepción.

Y ello, a su vez, supone que no es posible aplicar aquí el comentado art. 400-1, pues el mismo se refiere únicamente a los hechos, fundamentos y títulos jurídicos que "resulten conocidos o puedan invocarse" en el momento de que se trate; y es claro que, como se acaba de ver, la entidad gestora, cuando tuvo lugar aquel primer litigio, no conocía la existencia del error mencionado, y por ello no podía instar la nulidad de su

Resolución de 5 de junio del 2001 con base en ese error que desconocía.

3.- Podría pensarse que, aún cuando el INSS no se hubiese percatado del error del reconocimiento de la prestación de viudedad en el momento del acto de juicio del primer proceso, debería entenderse, a los efectos de la aplicación del comentado art. 400-1, que se cumplen sus requisitos, toda vez que si dicha entidad gestora hubiese actuado con una diligencia media habría conocido la existencia del error.

No es aceptable este criterio. En primer lugar no está en absoluto clara esa falta de diligencia del INSS. Pero además la aplicación del art. 400-1 de la LEC al caso de autos, exige la realidad del conocimiento del error cometido por parte del INSS; pues si éste sigue desconociendo su existencia, no le es posible entablar reconvencción de ningún tipo. No se trata de averiguar a quien se ha de imputar la persistencia de ese desconocimiento, si no de que la entidad gestora haya caído en la cuenta que la concesión de la prestación es equivocada y contraria a ley. Lo realmente importante al efecto comentado es que la entidad gestora haya llegado a conocer el error en la concesión de la prestación, no determinar quien es el responsable de esa falta de conocimiento.

A lo que debe añadirse que ese error en la concesión trae causa, en la mayoría de los casos (si no en todos), de una falta de diligencia de la Entidad Gestora, y a pesar de ello la Ley prevé para remedio del mismo la acción revisora comentada. Y no hay base alguna para sostener que la persistencia de dicha entidad en tal error se deba a un plus o añadido de negligencia, que se sumó a la que sirve de base a dicha acción.

NOVENO.- La sentencia recurrida afirma además que "admitir la tesis de la entidad gestora ahora demandante de que no existe la excepción de cosa juzgada, supondría dejar sin efecto la sentencia dictada por aquel Juzgado y pugnaría con la reiterada doctrina del Tribunal Supremo (STS 3-3-1999) de la imposibilidad de modificar sentencias definitivas y firmes".

No pueden aceptarse estos argumentos de la recurrida. Evidentemente las sentencias firmes son inmodificables, pero en tanto en cuanto se cumplan, en relación con el nuevo litigio, todos y cada uno de los elementos y requisitos que conforman la cosa juzgada. Si tales requisitos no se cumplen, como aquí sucede, los Tribunales no sólo pueden, sino que están obligados a analizar y resolver las pretensiones formuladas en ese nuevo proceso. Por ello, en el presente caso, no es posible acoger la excepción de cosa juzgada alegada por la demandada.

DÉCIMO.- Como remate o punto final de los razonamientos de la presente sentencia conviene destacar que la tesis que en ella se mantiene no entra en contradicción con la doctrina de esta Sala (sentencias de 19 de mayo de 1992, rec. nº 1471/91; 9 de diciembre de 1993, rec. nº 4228/92; 27 de enero de 1997, rec. nº 1687/96; 21 de julio del 2000, rec. nº 2484/99; y 7 de octubre del 2003, rec. nº 4044/2002; entre otras), según la que una vez reconocido en sentencia el derecho a percibir una determinada prestación de la Seguridad Social, no puede el beneficiario formular válidamente nueva demanda para modificar alguno de los elementos ya reconocidos de tal prestación (base reguladora, porcentaje aplicable, fecha de efectos, etc.), pues lo impide la cosa juzgada.

No cabe establecer equivalencias entre esos supuestos y el de autos, toda vez que se trata de situaciones dispares, disparidad que justifica el tratamiento desigual. Esto es así, por cuanto que:

a).- En los casos examinados en esa jurisprudencia se pretende analizar de nuevo uno de los elementos que formaban parte de la pretensión de la demanda que fue resuelta por la sentencia firme anterior. En cambio, en el supuesto de autos no sucede tal cosa pues en el pleito anterior no existía conflicto alguno sobre el derecho a la pensión, pues las dos partes lo reconocían.

b).- En esta litis la cuestión de la existencia o no del derecho a la pensión debatida tendría que haberse introducido en el primer pleito mediante la correspondiente reconvencción, pero ello no fue posible porque no concurrían las circunstancias necesarias para ello, al persistir el error del INSS. Y lo mismo sucede, en la hipótesis analizada en el fundamento octavo, en relación con la excepción que tendría que ejercitarse. Nada similar aparece en los supuestos resueltos por esa jurisprudencia.

c).- Y así resulta que mientras los casos analizados en las sentencias que componen esa doctrina jurisprudencial, cumplen perfectamente los requisitos previstos en el art. 400-1 de la LEC, lo que obliga con evidencia a apreciar la cosa juzgada. En cambio en estos autos esos requisitos del art. 400-1 no se cumplen.

d).- Por último no debe olvidarse que el hacer posible la declaración de ineficacia de reconocimientos indebidos de prestaciones, es una forma de preservar y hacer viable la acción protectora de la Seguridad Social, y por tanto responde a un interés público indeclinable, que redundará en beneficio de todos los ciudadanos. Y no se puede decir lo mismo de esos otros casos comentados.

UNDÉCIMO.- Por consiguiente, la sentencia recurrida ha vulnerado el art. 222 de la LEC, lo que obliga, visto el dictamen del Ministerio Fiscal, a disponer que sea casada y anulada. Y resolviendo el debate planteado en suplicación es claro que se ha de acoger favorablemente el primer motivo de tal recurso y desestimar la excepción de cosa juzgada aludida; ahora bien, dicho recurso de suplicación se compone de tres motivos más, referentes todos ellos a las condiciones o requisitos necesarios para poder causar la pensión de viudedad y al reintegro de las prestaciones cobradas indebidamente, sobre los cuales, obviamente, no se pronunció la Sala de suplicación, al haber acogido la excepción de cosa juzgada; sin que tampoco la sentencia de instancia se hubiese pronunciado sobre estas materias, dado que estimó también esta excepción. Ante tal situación procesal esta Sala del Tribunal Supremo no puede entrar a resolver tales materias, pues ello "excede obviamente de lo que es establecimiento o aplicación de doctrina unificada, labor a la que se contrae la competencia de esta Sala del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina", como ha declarado la misma en sus sentencias de 31 de enero y 6 de marzo del 2001, 22 de octubre del 2003 y 11 de octubre del 2005, en relación con situaciones procesales similares a la presente. Por ello, de acuerdo con esta jurisprudencia, las presentes actuaciones deben remitirse al Juzgado de instancia (Juzgado de lo Social nº 1 de Orense), pues fue el primer órgano judicial que no abordó las materias referidas, a fin de que dicte nueva sentencia en la que, teniendo en cuenta la doctrina unificada que se sienta en la presente sentencia, según la que en este proceso no es posible estimar la existencia de cosa juzgada, se resuelvan todas las demás cuestiones que se plantean en el mismo.

Voto particular que formula el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernández, en relación con la sentencia dictada el 20 de diciembre de 2006 en el recurso de casación para la unificación de doctrina nº 151/2006, al que se adhieren los Magistrados Excmos. Srs. D. Jesús Gullón Rodríguez, D. Jordi Agustí Juliá y D. Juan

Francisco García Sánchez.

Mi absoluto respeto al criterio mayoritario de la Sala; pero también mi divergencia, tanto respecto de parte de los razonamientos de la ponencia cuanto de las conclusiones a las que llega. Considero que el recurso debiera haber sido desestimado, confirmándose la excepción de cosa juzgada, que –a mi juicio– fue debidamente apreciada por la decisión recurrida. Ello por las razones que expuse en la prolongada deliberación del Pleno y que ahora reitero en este voto.

PRIMERO.- Aun a riesgo de ser reiterativo, la claridad expositiva obliga a recordar cinco escuetos datos: a) por Resolución de 05/06/01, el INSS reconoció a la actora pensión de Viudedad; b) tras demandarse por la beneficiaria mayor importe para su pensión, el Juzgado de lo Social nº 1 de Orense dictó sentencia [30/11/01] en la que se resolvió que «debo declarar y declaro el derecho de la actora a percibir una pensión de Viudedad en cuantía del 45% de la Base Reguladora mensual de 59.143 ptas, más las mejoras reglamentarias producidas desde el 30.1.91»; c) en tal procedimiento, el INSS ninguna objeción hizo respecto de la inexistencia del derecho a la prestación; d) en 14/02/02, el INSS presentó demanda dirigida contra la beneficiaria, solicitando –ex art. 145 LPL– que se anulase la resolución dictada por la EG en 05/06/01 y se condenase al reintegro de las cantidades percibidas, por mediar «reconocimiento indebido a causa de un error imputable a la E. Gestora»; y e) el Juzgado de lo Social [sentencia de 16/04/02] apreció la existencia de cosa juzgada y tal pronunciamiento fue confirmado por la STSJ Galicia 26/11/04, que es objeto del presente RCUD.

SEGUNDO.- Parto de la idea central de que hoy por hoy –contrariamente a lo que sostiene la ponencia– es de muy dificultosa aplicación la estricta jurisprudencia dictada en torno al art. 1252 CC y al significado de la cosa juzgada; y considero que tampoco es del todo correcto el planteamiento de la ponencia en lo que se refiere a la reconvencción y a las excepciones.

En concreto, se mantiene por la decisión de que discrepo que para apreciar el efecto de cosa juzgada «sigue siendo necesario [...] que se dé la más perfecta identidad entre las personas, las cosas y las acciones de los dos procesos que se toman en consideración» [fundamento quinto]; que «la única posibilidad de que el mencionado tema capital de esta litis hubiese estado incluido en el objeto del proceso [anterior] [...], tendría que asentarse en la reconvencción [...] En aquel litigio el INSS no podía formular tal alegación mediante una excepción, ni siquiera una excepción reconvenccional» [fundamento sexto, punto 2]; y que «Es inadmisibile [...] aplicar la cosa juzgada a imaginarias e hipotéticas pretensiones reconvenccionales [...] El demandado es plenamente libre de ejercitar frente al actor las pretensiones reconvenccionales que considere pertinentes, pero no está obligado a ejercitarlas y el no ejercicio de las mismas no determina su preclusión».

Pero a mi entender, aunque tales afirmaciones se corresponden con criterios tradicionales e incluso bien pudieran –en parte– responder a la dicción literal de la normativa aplicable, aparte de ofrecer innegable lógica [sin res iudicanda no hay res iudicata], lo cierto es que no responden a un análisis más detenido de la actual regulación. En el plano de estricta contemplación de las normas procesales, entiendo que aquellas afirmaciones no son en la actualidad sostenibles, cuando menos con la rotundidad que se hace y a la luz de los trabajos doctrinales que han tratado en profundidad la cosa juzgada, la reconvencción y las llamadas «excepciones

reconvencionales»).

TERCERO.- 1.- Sobre el primer extremo –cosa juzgada– he de indicar que en la normativa vigente, tal institución requiere –como antes de la LECiv/2000– identidad en el «objeto del proceso» [art. 222.1 LECiv], pero alcanza –en extensión antes inafirmada legalmente– a las pretensiones de la demanda, a las de la reconvención y a las excepciones de compensación y de nulidad del negocio jurídico [art. 222.2 LECiv]. Y ello es así, porque el concepto de «objeto del proceso» que la norma en vigor utiliza ya no se corresponde con el que tradicionalmente se aceptaba como tal [aún en contra del parecer de gran parte de la doctrina, que se inclinaba por un concepto más amplio, que es el recogido –como se verá– por la LECiv; y con algunas excepciones de la jurisprudencia inmediatamente anterior a esta vigente Ley] y que entiendo es el que subyace en la sentencia de que discrepo.

En este sentido es del todo expresiva la Exposición de Motivos de la Ley, al decir –respecto del objeto de proceso– que «Se parte aquí de dos criterios inspiradores: por un lado, la necesidad de seguridad jurídica y, por otro, la escasa justificación de someter a los mismos justiciables a diferentes procesos y de provocar la correspondiente actividad de los órganos jurisdiccionales, cuando la cuestión o asunto litigioso razonablemente puede zanjarse en uno sólo». Y sobre la cosa juzgada indica que «esta Ley [...], conforme a la mejor técnica jurídica, entiende la cosa juzgada como un instituto [...] dirigido a impedir la repetición indebida de litigios [...] [disponiendo] que la cosa juzgada opere haciendo efectiva la [...] regla de preclusión de alegaciones de hechos y de fundamentos jurídicos».

2.- A los efectos que aquí interesan –la cosa juzgada– habría que distinguir, con autorizada doctrina, dos distintos conceptos de «objeto del proceso»:

a).- El «objeto actual», que se integra sujetos, petitum, causa de pedir [constituida por hechos y títulos jurídicos] y por las excepciones materiales formuladas temporáneamente por el demandado. Este «objeto actual» es el que sirve para determinar jurisdicción, competencia, procedimiento, recursos y requisitos de la sentencia [exhaustividad, congruencia y motivación].

b).- El «objeto virtual», conformado por los sujetos, el petitum, y por todos los hechos y todos los fundamentos o títulos jurídicos que se hubieran podido aducir, aunque de hecho no se hiciese valer, en el mismo proceso. Este «objeto virtual» se proyecta sobre la litispendencia, la cosa juzgada y la acumulación de procesos, con lo que se propicia la economía procesal, se minoran los gravámenes que comportan sucesivos procesos y se evitan resoluciones contradictorias o redundantes.

3.- Con diferente léxico se trataría de distinguir entre «lo deducido» [a identificar con el llamado «objeto actual»] y «lo deducible» [sería el «objeto virtual»], ofreciendo la misma solución en orden a su trascendencia sobre las diversas cuestiones. En concreto, se razona que las cuestiones no deducidas que podían haberse deducido [deducibles] deben estar protegidas por la cosa juzgada, «en cuanto guarden un profundo enlace con el objetivo principal del proceso», caso en el «pueden estimarse implícitamente resueltas por hallarse comprendidas en el *thema decidendi*».

Y hay un cierto consenso en considerar cuestiones deducibles: desde el punto de vista del demandante, todos los hechos constitutivos que formen parte de la misma relación jurídica; y desde el punto de vista del demandado, todos los hechos

impeditivos, extintivos y excluyentes que hubiera podido oponer en el proceso terminado. En otras palabras, el principio conforme al cual la cosa juzgada cubre lo deducido y lo deducible se refiere a las cuestiones relativas a las relaciones que, en el plano del derecho sustancial son dependientes o prejudiciales con respecto a la relación configurada como título de la demanda [en autos, derecho a pensión determinada/derecho a la pensión]. En el bien entendido de que la extensión de la cosa juzgada a lo «deducible» habrá de superar la exigencia fundamental de que se haya respetado el derecho de defensa, pues la parte sólo puede quedar vinculada –se dice– en los límites en que, desde el punto de vista subjetivo y objetivo, haya concretamente gozado de tal garantía.

4.- A destacar que esta extensión del efecto de cosa juzgada no sólo a lo deducido en el proceso, sino también a lo deducible, ha sido mantenido por el Tribunal Supremo [Sala Primera] en sentencias de 11/05/76, 11/03/85, 20/04/88, 28/02/91, 30/09/00 –rec. 2579/95– y 24/09/03 –rec. 4046/97–, al afirmar que «el efecto preclusivo se da cuando el proceso terminado haya sido susceptible jurídicamente de un agotamiento del caso». Como se aludía en alguna de estas resoluciones [STS 30/09/00] y se recuerda por la doctrina, la máxima de que la cosa juzgada cubre lo deducido y lo deducible no es sino expresión de lo que también se denomina «límites temporales» de la cosa juzgada: la cosa juzgada debe operar en un ulterior proceso cuando la situación jurídica objeto de éste se base en hechos anteriores al momento procesal en que, se hiciesen o no valer, pudieron aportarse y alegarse en el primer proceso [STS –Primera– 30/07/96].

5.- Desde otra perspectiva se ha sostenido la existencia de la llamada cosa juzgada «implícita», conforme a la cual la institución de que tratamos alcanza no sólo a la explícita declaración contenida en la sentencia, sino también a lo que está implícita pero inescindiblemente afirmado o negado en la parte dispositiva de la sentencia; o lo que es igual, la cosa juzgada implícita supone que la declaración firme de la existencia de un derecho alcanza a la posible declaración firme de su inexistencia, y viceversa [justamente de lo que se trata en el caso de autos]. Con lo que claramente se vincula a lo que el Tribunal Supremo ha venido en denominar «incompatibilidad» de pronunciamientos [lo que obstaculiza el segundo proceso es una estrecha relación que impide sostener al mismo tiempo dos cosas incompatibles entre sí: STS –Primera– 27/10/97], y con lo que para la LECiv es «preclusión».

CUARTO.- 1.- También rechazo las consideraciones que la ponencia hace respecto de las pretensiones reconventionales. En efecto, unos mismos hechos y fundamentos pueden articularse como excepción o reconvencción, radicando la diferencia en que con la excepción se pide tan sólo la desestimación de la demanda, mientras que mediante la reconvencción se solicita no solamente la absolución, sino también la condena del demandado. En otras palabras, la reconvencción supone la introducción de una nueva pretensión frente al demandante, buscando la condena de éste; mientras que en las restantes formas de oposición, aunque se introducen hechos nuevos, no se ejercita nueva pretensión y se solicita únicamente la absolución.

2.- Éste último caso –simple defensa, que no reconvencción– es el supuesto de las llamadas «excepciones reconventionales» de compensación y nulidad del negocio, a las que la Ley da tratamiento reconvenccional y efecto de cosa juzgada [art. 408 LECiv], pese que propiamente no integran reconvencción. Así lo ha declarado la STC 30/1984 [6/Marzo], y vienen a admitirlo las SSTs 28/04/86, 15/01/87 y 29/09/03 [–rec. 3003/02–], que no han objetado en casos de despido la oposición consistente en la nulidad del contrato, sin apreciar –por ello– la acumulación indebida de acciones [art. 27.2 LPL], precisamente porque no se ejercitaba –con la excepción– ninguna pretensión.

En tales casos es indudable que se amplía el objeto del proceso y que el órgano judicial ha de resolver la cuestión planteada por vía de «excepción reconvenicional»; pero no lo es menos que el pronunciamiento ha de limitarse a la declarar la procedencia o improcedencia de la pretensión formulada por la parte demandante, siendo así que la excepción formulada se dirige en exclusiva a enervar la pretensión actora, sin buscar un pronunciamiento condenatorio. En palabras de autorizada doctrina, «si la declaración de nulidad [...] pretende únicamente paralizar la acción del demandante "se permanece en el ámbito de la excepción"; por el contrario, si lo que se pretende es un pronunciamiento judicial independiente, estaremos ante una demanda reconvenicional».

3.- Acepto, como no podía ser menos, la afirmación que la ponencia hace respecto de que la reconvenición es potestativa, porque así se desprende con claridad del art. 406.1 LECiv: «Al contestar la demanda, el demandado podrá, por medio de reconvenición, formular la pretensión o pretensiones que crea que le competen respecto del demandante. Sólo se admitirá la reconvenición si existiere conexión entre sus pretensiones y las que sean objeto de la demanda principal».

Pero entiendo que se torna obligado formular –o su ausencia genera cosa juzgada, en los términos expresados por el art. 400.2 LECiv para los «hechos y fundamentos jurídicos» que «hubieran podido alegarse»– excepción reconvenicional consistente en negar la existencia del derecho [por falta de los requisitos] cuya cuantificación se reclama; se trataría de la «nulidad del negocio» a que se refiere el art. 408 LECiv. Y ello es así, tanto por la inescindibilidad del binomio derecho/pensión, en el que el primer término [derecho] no es que tenga conexión con el segundo [pensión], sino que es su presupuesto; cuanto por el efecto preclusivo que establece el citado art. 420.2 LECiv para alegatos obligados, por afectar al antecedente lógico de lo que se reclama; y –sobre todo–, porque esta Sala ha declarado con reiteración en materia de prestaciones por IP que el actor tiene que probar los hechos constitutivos de su derecho [la existencia de la situación protegida, la concurrencia de los restantes requisitos de acceso a la protección ...], en tanto que la EG tiene la carga de probar los hechos impeditivos, los extintivos y los excluyentes (así, las SSTs 28/06/94 –Sala General y rec. 2946/93–; 05/12/96 –rec. 1633/96–; y 23/01/01 –rec. 2352/00–). Afirmaciones jurisprudenciales del todo coincidentes con la doctrina procesal al uso, para la que todos los hechos constitutivos del derecho, así como los impeditivos, extintivos y excluyentes –con excepción de la compensación– quedan cubiertos por la cosa juzgada aunque no hubieran sido alegados; habiéndose afirmado al respecto –contundentemente– que «no parece una tesis razonable, sino más bien absurda, la que insiste en sostener que los presupuestos jurídico-materiales del fallo, fundamentos objetivos de una sentencia, no están comprendidos en la cosa juzgada al no haber sido controvertidos expresamente en un proceso».

4.- También me parece difícilmente rebatible la afirmación de que entre tales hechos obstativos a la reclamación se encuentra la falta de concurrencia de los requisitos de la prestación; y que este defecto, si la prestación se había reconocido en vía administrativa por error, puede actuarse en el proceso planteado por el beneficiario [solicitando prestación superior a la declarada], o bien por la postestativa vía reconvenicional, anunciada en la contestación a la reclamación previa [art. 85.2 LPL], o bien por el cauce –entonces ya obligado– de excepción reconvenicional. Pero en uno y otro caso con los mismos efectos en orden a la cosa juzgada: en el primer supuesto [reconvenición] por aplicación del art. 222.2 LECiv; y en el segundo, por mandato del art. 408.3 y como derivación de las prevenciones contenidas en el ya citado art. 400.2 [«los

hechos y fundamentos jurídicos aducidos en un litigio se considerarán los mismos que los alegados en otro juicio anterior si hubiesen podido alegarse en éste)]. Prescripción legal esta última que evidencia un supuesto en el que se amplía el concepto –antaoño más riguroso– de la cosa juzgada material que parece definir el art. 222 LECiv, y que es perfectamente aplicable al caso de que tratamos, en que la EG tuvo tiempo más que suficiente para apercebirse de su error, desde el reconocimiento de la pensión en vía administrativa [05/06/2001] hasta la sentencia que declaró el derecho a la pensión con las mejoras reglamentarias [30/11/01], y por lo tanto podía –actuando con diligencia media– haber formulado la debida oposición por el cauce reconvenional o el de la excepción de tal naturaleza; y si en el proceso que concluyó con la citada sentencia no hizo objeción alguna, su posible alegato es posteriormente irreproducible, por aplicación del citado criterio de la Sala sobre la carga de la prueba y por derivarse ello también de la preclusión de hechos y fundamentos jurídicos que proclama el art. 400.2 LECiv.

5.- Es más, a la vista de las presentes consideraciones sobre el objeto del proceso «virtual», la cosa juzgada «implícita», «lo deducible» y la «preclusión», incluso me planteo que el art. 222.4 LECiv [«Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada [...] vinculará al Tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto)], haya de interpretarse en el sentido de que la vinculación antecedente/consecuencia establecida por la norma sea reversible, de manera que la decisión judicial previa –con carácter firme– sobre cualquiera de ellas [antecedente o consecuencia] vincularía a los órganos judiciales en reclamación posterior sobre la otra. Y creo que esta tesis se refuerza con la consideración de que [vuelvo al caso concreto de autos] si una sentencia declara el derecho a una pensión [de Viudedad, en el caso] por un importe determinado [59.143 pts/mes y revalorizaciones, en el supuesto presente], y acto continuo se dicta otra que declara no haber derecho a la pensión [de Viudedad], se quiera o no, esta segunda resolución contradice y deja sin efecto la primera; es decir, se produce en definitiva lo que con la institución de la cosa juzgada se quiere evitar [aparte de objetivos de economía procesal; vid. Exposición de Motivos de la LECiv], la quiebra del principio de seguridad jurídica; de ahí la conveniencia de predicar la reversibilidad de la vinculación que establece el citado art. 222.4 LECiv.

Y por este motivo se afirma que parece del todo razonable y lógico que el derecho declarado como existente por la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada [in casu, derecho a una determinada pensión de Viudedad] no pueda ser puesto en discusión en un sucesivo juicio donde se deduzca una pretensión incompatible [en este debate, inexistencia del derecho a pensión de Viudedad]. Criterio en cuyo apoyo pueden citarse las SSTS –Primera– de 10/05/82, 11/03/85, 17/09/87 y 26/02/91.

6.- Coincido plenamente con el criterio mayoritario respecto de que la preclusión únicamente pueda afectar a los fundamentos o títulos jurídicos que «resulten conocidos o puedan invocarse» al tiempo del proceso. Pero discrepo respecto de que la «nulidad del negocio» [error en el reconocimiento de la prestación] no tenga cabida en esas dos categorías de hechos, los conocidos o invocables, pues hay que tener en cuenta que el derecho a pensión de Viudedad se declara tras culminar un procedimiento administrativo, y en este marco ha de calificarse como «conocido» [a efectos procesales] todo aquello que tiene constancia documentada en el propio expediente; ello es así hasta el punto de que en esta materia de Seguridad Social hayamos sostenido que los hechos impeditivos y de los extintivos de la prestación han de ser tenidos en cuenta, aunque no hayan sido alegados, siempre que consten en el expediente (así, las SSTS 28/06/94 –Sala General y rec. 2946/93–; 31/05/95 –rec. 2885/94–; 30/10/95 –rec. 997/95–; 02/02/96 –rec. 1498/95–; y 02/03/05 –rec. 448/04–). Aparte de que en justificación de esta

paridad «conocido/documentado» siempre resultaría aducible el principio general del Derecho expresivo de que a nadie –incluida la Administración de la Seguridad Social– le es lícito beneficiarse de su propia torpeza; principio acogido por la propia doctrina constitucional, excluyendo toda indefensión en los supuestos de pasividad o negligencia del perjudicado (así, SSTC 227/91, de 28/Noviembre, FJ 3; 18/1996, de 12/Febrero, FJ 3; 78/1999, de 26/Abril, FJ 2; 65/2000, de 13/Marzo, FJ 3; 145/2000, de 29/Mayo, FJ 2; 34/2001, de 12/Febrero, FJ 2; y 42/2002, de 25/Febrero, FJ 3).

QUINTO.- También parece oportuno hacer alguna consideración sobre la supuesta incompatibilidad –tratada en el debate del Pleno y que la sentencia parece afirmar– entre la obligatoriedad de alegar como excepción la nulidad del reconocimiento del derecho y la de ejercer la facultad contemplada en el art. 145 LPL.

Es claro que la acción de nulidad prevista a favor de la EG en el art. 145 LPL, permitiéndole durante cinco años instar la revisión judicial del acto de reconocimiento de un acto declarativo de derechos, presupone ordinariamente la existencia de previo «error» en el mismo reconocimiento. Pero este innegable dato no puede llevar a la consecuencia de que se desvirtúe –a lo que entiendo– la recta interpretación del art. 400.1 LECiv y de que se eluda la preclusión que deriva del hecho de no haber formulado [siquiera en causa a la persistencia en el citado error] excepción reconvenicional alguna en proceso relativo a la misma prestación y tramitado a instancia del beneficiario. Los términos del citado art. 145 LPL no consienten entender que excluyen la aplicación de las previsiones del art. 400 LECiv, de forma tal –considero– que la posibilidad revisoria del citado art. 145 LPL únicamente alcanza a la resolución administrativa que declaró el derecho, sin poder afectar a los pronunciamientos [explícitos e implícitos; deducidos y deducibles] contenidos en cualquier proceso judicial posterior a la inicial declaración y dotados [conforme a los arts. 222 y 408 LECiv] de los efectos propios de la cosa juzgada. En otras palabras: la acción de revisión del derecho únicamente puede ejercitarse en tanto la declaración del mismo no haya alcanzado [como objeto real o virtual de un proceso] firmeza judicial, caso en el cual deviene inatacable; por seguridad jurídica e inevitable consecuencia de la normativa procesal que es objeto de examen.

SEXTO.- 1.- La última consideración –pero no la menos importante– que se impone hacer es la relativa a que el criterio mayoritario sigue línea diversa a la manifestada respecto de los beneficiarios de la Seguridad Social que instan la modificación de la base reguladora [BR] de la Incapacidad Permanente [IP] fijada en sentencia. Doctrina ésta que creo debiera aplicarse también en el presente caso, para el más apurado respeto al principio de igualdad en la aplicación de la Ley, que proscribe el cambio de criterio injustificado o sin motivación adecuada y que obliga a la interpretación de las normas de manera uniforme –no ad casum– en todos los supuestos a que son aplicadas (así, desde la SSTC 49/1982, de 14/Julio; y entre las recientes en materia laboral, las 96/2006, de 27/Marzo, 104/2004, de 28/Junio, 3/1998, de 17/febrero, 29/1998, de 11/Febrero, 204/1994, de 25/Noviembre, 132/1997, de 15/Julio, 166/1996, de 28/Octubre ...), limitando los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas (STC 307/2006, de 23/Octubre).

2.- Efectivamente, la Sala ha afirmado reiteradamente que si la BR de una prestación está fijada en sentencia firme, aunque no se hubiese pedido en demanda, no cabe después –por existir cosa juzgada– iniciar un nuevo proceso solicitando aisladamente el incremento de dicha base, alegando que la IP deriva de contingencia diversa (así, SSTs 19/05/92 –rec. 1471/91–; 09/12/93 –rec. 4228/92–; 27/01/97 –rec. 1687/96–. El ATS 26/05/99 –rec. 4022/98– aprecia falta de contenido casacional en la sentencia que

ignora tal criterio), o que no se han tenido en cuenta determinadas cotizaciones al fijar su importe (SSTS 21/07/00 –rec. 2884/99–; y 07/10/03 –rec. 4044/02–), o que se inaplicó la doctrina del paréntesis (STS 10/05/04 –rec. 3762/03–). Y me remito al argumento que hace la primera sentencia citada y reproducen todas las demás: «esa determinación en la sentencia de la base reguladora, es plenamente congruente con la clase de acción ejercitada, que es la de obtener una declaración de invalidez permanente para lucrar los beneficios que a dicha situación corresponden [...], siendo intrascendente que esa fijación derive de las pruebas obrantes en el pleito, o como consecuencia de una conformidad de los litigantes, pues en ambos casos se incorpora a la parte dispositiva de la sentencia al constituir un elemento de la pretensión que no puede escindirse de la misma sin desvirtuarla [la cursiva es mía], lo que impide sostener en este caso que tal cuestión no haya sido debatida ni juzgada, pues al ser elemento determinante de la condena se incorporó necesariamente a la sentencia [...] El éxito de la excepción [cosa juzgada] no puede ser enervado mediante la invocación de un supuesto error, que, de existir, sería, sino exclusivo, al menos compartido por el demandante», debiendo imponerse la cosa juzgada por seguridad jurídica.

3.- Pues bien, esa afirmación que se hace respecto de la inseparabilidad entre la BR y la declaración de IP [aunque no se hubiese solicitado ni tratado el concreto importe de aquélla], creo que necesariamente debe extrapolarse al binomio derecho/cuantificación de autos, por cuanto que el derecho a la prestación de Viudedad es presupuesto inescindible del derecho a concreta pensión por tal concepto, resultando inseparables el derecho a la pensión y el derecho a determinada cuantía, hasta el punto de que el reconocimiento de éste necesariamente implica el de aquél. O lo que es igual, el derecho a una pensión por concreto importe [objeto del primer pleito], comprende el derecho a la pensión en abstracto [objeto del segundo proceso], pues la inescindibilidad derecho/pensión opera en ambas direcciones, de manera que la cosa juzgada debe actuar tanto si lo reclamado es el derecho a pensión, cuanto si lo es una cuantificación de ésta.

En esta línea, si bien refiriéndose a tema diverso [acceso al recurso de Suplicación, por razón de la cuantía], la Sala ha indicado en numerosas ocasiones que la declaración del derecho «constituye fundamento inescindible de la petición de condena [...], pues todo pronunciamiento de condena conlleva una previo sobre la procedencia del derecho, aunque no sea objeto de una pretensión expresa e independiente de la de cantidad» (entre otras muchas, SSTS 27/10/04 –rec. 5102/03–; y 21/04/06 –rec. 4004/04–).

4.- Para justificar la diferencia en el tratamiento, la sentencia de la que discrepo refiere cuatro consideraciones: a) en los aludidos supuestos de IP, ya en el primer proceso la BR era «uno de los elementos que formaban parte de la pretensión de la demanda», mientras que en el caso de autos hasta el segundo litigio no hubo conflicto alguno sobre el derecho a la pensión; b) el caso de IP cumplía los requisitos del art. 400.1 LECiv; c) la inexistencia del derecho a Viudedad únicamente era introducíble en el primer pleito mediante la reconvención y el error de la EG lo impedía; y d) intereses públicos indeclinables justifican la revisión ex art. 145 LPL, sin que tales intereses concurren en los precedentes sobre IP de que tratamos.

No comparto tales argumentos: el primero de ellos, porque la doctrina que señalo como precedente ha sido aplicada con independencia de que hubiese existido conflicto o debate sobre el concreto extremo de la BR, pareciéndome tan inseparables la reclamación del derecho y la prestación correspondiente, como la de ésta [prestación] respecto de aquél [derecho]; tampoco creo defendible el segundo de los argumentos,

pues en uno y otro caso se parte de la base de que concurre error [en el beneficiario y en la EG], pese a lo cual –por constar documentados los datos en el expediente– se trata de fundamentos o títulos que «resultan conocidos o pueden invocarse» [me remito a lo que he indicado más arriba, en el apartado 6 del fundamento cuarto], tal como requiere el art. 400.1 LECiv para atribuirles afectos preclusivos; la tercera consideración ya ha tenido respuesta más arriba, en las indicaciones sobre la obligación de excepcionar –que no reconvenir– y en la inalegabilidad del error como causa justificativa de que así no se hiciese; y el quinto argumento se me ofrece más como planteamiento de política legislativa que de pura interpretación de las normas procesales, que es lo que está en cuestión.

SÉPTIMO.- Las precedentes consideraciones me llevan a reafirmar mi opinión de que en el presente caso de autos debiera haberse apreciado –como hicieron las sentencias de instancia y recurrida– la excepción de cosa juzgada, porque así lo imponían los preceptos de la LECiv y la doctrina que he citado. Es más –sirva como colofón–, entender lo contrario sería dar objetivamente un injustificado trato de favor a la EG [dotada de muy preparado servicio jurídico, cualificado personal administrativo y bien conocidos medios técnicos] frente a los supuestos en los que es el beneficiario [ni siquiera necesitado de asistencia técnica por Letrado para demandar: art. 21.1 LPL] quien pretende corregir el error [por lo demás, atribuible al propio INSS] producido en la determinación de la BR [proceso no exento de dificultades, jurídicas y matemáticas]; BR que ha de ser declarada en la parte dispositiva de la sentencia que reconoce la IP, aunque no hubiese sido expresamente solicitada en demanda ni hubiese mediado debate expreso sobre el tema. Los intereses públicos de que habla la ponencia justifican ciertamente la singularidad revisoria de prestaciones que establece el art. 145 LPL, pero no una interpretación judicial de la cosa juzgada más benévola para la EG que para los destinatarios de las prestaciones, sometidos –precisamente– a las situaciones de necesidad que sirven de presupuesto a aquéllas.

En Madrid, a 20 de diciembre de 2006.

[Ir a inicio](#)

**LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (BOE 23 de marzo):
ASPECTOS AFECTANTES AL ORDEN SOCIAL**

TÍTULO PRELIMINAR Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. Objeto de la Ley	1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato
-------------------------------------	--

	<p>y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.</p> <p>2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.</p>
Artículo 2. Ámbito de aplicación	<p>1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.</p> <p>2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.</p>
TÍTULO I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación	
Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres	<p>El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.</p>
Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas	<p>La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.</p>
Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.	<p>El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.</p> <p>No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.</p>
Artículo 6. Discriminación	<p>1. Se considera discriminación directa por razón de sexo</p>

directa e indirecta	<p>la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.</p> <p>2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.</p> <p>3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.</p>
Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo	<p>1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.</p>
Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad	<p>Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.</p>
Artículo 9. Indemnidad frente a represalias	<p>También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p>
Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias	<p>Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.</p>
Artículo 11. Acciones	<p>1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional</p>

positivas	<p>de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.</p> <p>2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.</p>
Artículo 12. Tutela judicial efectiva	<p>1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.</p> <p>2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.</p> <p>3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>
Artículo 13. Prueba	<p>1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.</p> <p>A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.</p> <p>2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.</p>
TÍTULO II Políticas públicas para la igualdad	
Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos	<p>A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:</p> <p>1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.</p> <p>3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.</p> <p>4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.</p> <p>5. La adopción de las medidas necesarias para la</p>

	<p>erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.</p> <p>7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.</p> <p>8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.</p> <p>9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.</p> <p>10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.</p> <p>11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.</p> <p>12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.</p>
Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres	<p>El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.</p>
Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.	<p>Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.</p>
Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades	<p>El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.</p>
Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.	<p>1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas</p>

	<p>competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.</p> <p>2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.</p>
<p>Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos</p>	<p>Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.</p>
<p>Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud</p>	<p>1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.</p> <p>2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.</p> <p>3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:</p> <p>a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.</p> <p>b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.</p> <p>c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.</p> <p>e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.</p> <p>f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.</p>

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas	Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.
Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.	<p>1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.</p> <p>En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.</p> <p>2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.</p>
TÍTULO IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades	
CAPÍTULO I Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral	
Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres	<p>1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.</p> <p>2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.</p>

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.	De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
CAPÍTULO II Igualdad y conciliación	
Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. 2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. 3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
CAPÍTULO III Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad	
Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

<p>Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas</p>	<p>1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p>
<p>Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad</p>	<p>Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.</p>
<p>Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo</p>	<p>1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.</p> <p>Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.</p> <p>2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.</p>

<p>Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad</p>	<p>Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.</p>
<p>CAPÍTULO IV Distintivo empresarial en materia de igualdad</p>	
<p>Artículo 50. Distintivo para las empresas en materia de igualdad</p>	<p>1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.</p> <p>2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.</p> <p>3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.</p> <p>4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.</p> <p>5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.</p>

TÍTULO V El principio de igualdad en el empleo público	
Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas	<p>Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.
Artículo 52. Titulares de órganos directivos.	<p>El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.</p>
Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración	<p>Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.</p> <p>Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.</p>

<p>Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.</p>	<p>La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.</p> <p>Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.</p>
<p>Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público</p>	<p>La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.</p>
<p>Artículo 56. Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.</p>
<p>Artículo 57. Conciliación y provisión de puestos de trabajo</p>	<p>En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.</p>
<p>Artículo 58. Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia</p>	<p>Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.</p> <p>Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.</p>

Artículo 59. Vacaciones	<p>Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p> <p>Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.</p>
Artículo 60. Acciones positivas en las actividades de formación	<p>1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.</p> <p>2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.</p>
Artículo 61. Formación para la igualdad	<p>1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.</p> <p>2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.</p>

<p>Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo</p>	<p>Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
<p>Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público</p>	<p>Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.</p>
<p>Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.</p>	<p>El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.</p>
<p>TÍTULO VI Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro</p>	
<p>Artículo 70. Protección en situación de embarazo</p>	<p>En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.</p>

<p>Artículo 71. Factores actuariales</p>	<p>1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.</p> <p>No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.</p> <p>2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.</p>
<p>TÍTULO VII La igualdad en la responsabilidad social de las empresas</p>	
<p>Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad</p>	<p>Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.</p> <p>La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.</p> <p>Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.</p> <p>A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.</p>
<p>Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad</p>	<p>Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.</p> <p>El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.</p>
<p>Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles</p>	<p>Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.</p>

DISPOSICIONES ADICIONALES QUE MODIFICAN OTRAS NORMAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. MODIFICACIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Art. 109.- Memoria del Consejo General del Poder Judicial: adición de un nuevo inciso en el apartado primero	Art. 109 1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial	Art. 109 1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. <u>Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.</u>
Art. 110.- Régimen interno del Consejo General del Poder Judicial: adición de un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo del apartado 3	Art. 110 (...) 3, Los proyectos de reglamentos de desarrollo se someterán a informe de las asociaciones profesionales de jueces y magistrados y de las corporaciones profesionales o asociaciones de otra naturaleza que tengan reconocida legalmente representación de intereses a los que puedan afectar. Se dará intervención a la Administración del Estado, por medio del Ministerio de Justicia, y a las de las Comunidades Autónomas siempre que una y otras tengan competencias relacionadas con el contenido del reglamento o sea necesario coordinar éstas con las del Consejo General.	Art. 110 (...) 3, Los proyectos de reglamentos de desarrollo se someterán a informe de las asociaciones profesionales de jueces y magistrados y de las corporaciones profesionales o asociaciones de otra naturaleza que tengan reconocida legalmente representación de intereses a los que puedan afectar. Se dará intervención a la Administración del Estado, por medio del Ministerio de Justicia, y a las de las Comunidades Autónomas siempre que una y otras tengan competencias relacionadas con el contenido del reglamento

	<p>Se recabarán las consultas y los estudios previos que se consideren pertinentes y un dictamen de legalidad sobre el proyecto.</p> <p>El Ministerio Fiscal será oído cuando le afecte la materia sobre la que verse el proyecto y especialmente en los supuestos contemplados en los párrafos n), ñ) y q) del apartado 2 de este artículo.</p>	<p>o sea necesario coordinar éstas con las del Consejo General. Se recabarán las consultas y los estudios previos que se consideren pertinentes y un dictamen de legalidad sobre el proyecto.</p> <p>En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género</p> <p>El Ministerio Fiscal será oído cuando le afecte la materia sobre la que verse el proyecto y especialmente en los supuestos contemplados en los párrafos n), ñ) y q) del apartado 2 de este artículo.</p>
<p>Art. 122.- Órganos del Consejo General del Poder Judicial: modificación del apartado 1</p>	<p>Artículo 122.</p> <p>1. El Consejo General del Poder Judicial se articula en los siguientes órganos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presidente. -Vicepresidente. -Pleno. -Comisión Permanente. -Comisión Disciplinaria. -Comisión de Calificación. 	<p>Artículo 122</p> <p>1. El Consejo General del Poder Judicial se articula en los siguientes órganos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presidente. -Vicepresidente. -Pleno. -Comisión Permanente. -Comisión Disciplinaria. -Comisión de Calificación. -Comisión de Igualdad.
<p>Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.ª del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como "De la Comisión de Igualdad", con la siguiente redacción</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 136 bis.</p> <p>1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.</p> <p>2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.</p> <p>3. Corresponderá a la Comisión de</p>

		Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial
Art. 310: Modificación de su redactado	Art. 310 (sin contenido tras la Ley Orgánica 8/2003, de 23 de diciembre)	Art. 310 Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.
Art. 356.- Declaración de la situación de excedencia voluntaria: Modificación del primer párrafo del apartado e)	Art. 356 Procederá declarar en la situación de excedencia voluntaria, a petición del juez o magistrado, en los siguientes casos: (...) e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera	Art. 356 Procederá declarar en la situación de excedencia voluntaria, a petición del juez o magistrado, en los siguientes casos: (...) e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior <u>a tres años</u> , para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva

	<p>disfrutando. Esta excedencia y la regulada en el apartado anterior constituyen un derecho individual de los miembros de la carrera judicial. En caso de que dos de sus miembros generasen el derecho a disfrutarlas por el mismo sujeto causante, el Consejo General del Poder Judicial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades y el funcionamiento de los servicios.</p>	<p>excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia y la regulada en el apartado anterior constituyen un derecho individual de los miembros de la carrera judicial. En caso de que dos de sus miembros generasen el derecho a disfrutarlas por el mismo sujeto causante, el Consejo General del Poder Judicial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con las necesidades y el funcionamiento de los servicios.</p>
<p>Art. 348.- Situaciones de jueces y magistrados: adición de una nueva letra e)</p>	<p>Art. 348 Los jueces y magistrados pueden hallarse en alguna de las situaciones siguientes: a) Servicio activo b) Servicios especiales c) Excedencia voluntaria d) Suspensión de funciones.</p>	<p>Art. 348 Los jueces y magistrados pueden hallarse en alguna de las situaciones siguientes: a) Servicio activo b) Servicios especiales c) Excedencia voluntaria d) Suspensión de funciones. e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer</p>
<p>Art. 357.- Régimen de excedencia voluntaria en el TS: Modificación íntegra de su redactado</p>	<p>Art. 357 Cuando un Magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en el párrafo d) del artículo anterior. En los demás casos quedará integrado, en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.</p>	<p>Art. 357 Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) <u>y e)</u> del artículo anterior <u>y en el artículo 360 bis</u>. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado</p>
<p>Art. 358.- Concesión de excedencia voluntaria: Modificación del apartado 2</p>	<p>Art. 358 (...) 2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior, las excedencias voluntarias para</p>	<p>Art. 358 (...) 2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias</p>

	<p>el cuidado de los hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los párrafos d) y e) del artículo 356, en las que el período de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante el primer año, se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del período máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.</p>	<p>voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los <u>dos primeros</u> años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.</p>
<p>Adición de un nuevo art. 360 bis</p>	<p>-----</p>	<p>Artículo 360 bis.</p> <p>1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.</p> <p>2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.</p> <p>Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la</p>

		<p>reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.</p> <p>3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</p> <p>4. El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.</p>
<p>Art. 370.- Residencia de jueces y magistrados: supresión</p>	<p>Art. 370</p> <p>1. Los jueces y magistrados residirán en la población donde tenga su sede el juzgado o tribunal que sirvan y no podrán ausentarse de la circunscripción en que ejerzan sus funciones, excepto cuando lo exija el cumplimiento de sus deberes judiciales o usen de licencia o permiso.</p> <p>2. La Sala de Gobierno del Tribunal del que dependan podrá autorizar por causas justificadas la residencia en lugar distinto, siempre que sea compatible con el exacto cumplimiento de las tareas propias del cargo.</p> <p>3. No se considerarán ausencias a los efectos de este artículo los desplazamientos fuera de su sede que efectúen los magistrados o jueces que no sean únicos o no se encuentren de guardia, desde el final de las horas de audiencia de la víspera de día inhábil hasta el comienzo de la audiencia del primer día hábil siguiente.</p>	<p>-----</p>
<p>Art. 373.- Licencias de</p>	<p>Art. 373</p>	<p>Art. 373</p>

<p>jueces y magistrados: Modificación del apartado 5 y adición de dos nuevos apartados 6 y 7</p>	<p>(...) 5. Por <u>el nacimiento de hijo o</u> por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días, salvo que se necesite hacer un desplazamiento al efecto, en cuyo caso será de cinco días. Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.</p>	<p>(...) 5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días <u>hábiles</u>, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días <u>hábiles</u>. Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días <u>hábiles</u>, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad. <u>6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción</u> <u>7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la</u></p>
---	--	---

		<u>carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.</u>
Art. 433 bis.- Formación continua de jueces y magistrados: Adición de un nuevo apartado 5	-----	5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género. La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.
Art. 434.- Centro de Estudios Jurídicos: Adición de un segundo párrafo en el apartado 2	2. Tendrá como función la colaboración con el Ministerio de Justicia en la selección, formación inicial y continuada de los miembros de la Carrera Fiscal, del Secretariado y demás personal al servicio de la Administración de Justicia.	2. Tendrá como función la colaboración con el Ministerio de Justicia en la selección, formación inicial y continuada de los miembros de la Carrera Fiscal, del Secretariado y demás personal al servicio de la Administración de Justicia. <u>El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.</u>
DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Introducción de un nuevo art. 11 bis	-----	Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. 1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán

		<p>también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.</p> <p>2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.</p> <p>3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo."</p>
<p>Art. 188.- Modificación del supuesto 5º del apartado 1</p>	<p>Artículo 188. Suspensión de las vistas. 1. La celebración de las vistas en el día señalado sólo podrá suspenderse, mediante providencia: (...) 5º Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183.</p>	<p>Artículo 188. Suspensión de las vistas. 1. La celebración de las vistas en el día señalado sólo podrá suspenderse, mediante providencia: (...) 5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta <u>o baja por maternidad o paternidad</u> del abogado de la parte que pidiere la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, <u>siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.</u> <u>Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras</u></p>

		<p>situaciones análogas <u>previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.</u></p>
<p>Art. 217.- Adición de un nuevo apartado 5, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente</p>	<p>Artículo 217. Carga de la prueba. (...) 5. Las normas contenidas en los apartados precedentes se aplicarán siempre que una disposición legal expresa no distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes. 6. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio.</p>	<p>Artículo 217. Carga de la prueba. (...) 5. <u>De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.</u> <u>A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes."</u> 6. Las normas contenidas en los apartados precedentes se aplicarán siempre que una disposición legal expresa no distribuya con criterios especiales la carga de probar los hechos relevantes. 7. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio.</p>
<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. MODIFICACIONES DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.</p>		

<p>ART. 19.- Legitimación de personas físicas y jurídicas: Adición de una nueva letra i) en el apartado 1</p>	<p>ART. 19 1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo: (...) i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p>	
<p>Artículo 60.- Prueba a instancia de parte: Adición de un nuevo apartado 7</p>	<p>7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.</p>	
<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. MODIFICACIONES DE LA LEY GENERAL DE SANIDAD</p>		
<p>ARTÍCULO AFECTADO</p>	<p>ANTERIOR REDACTADO</p>	<p>NUEVO REDACTADO</p>
<p>Artículo 3.- Objetivos del sistema sanitario: Adición de un nuevo apartado 4</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 3 (...) 4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.</p>
<p>Art. 6.- Fines de las Administraciones públicas sanitarias: Adición de un nuevo apartado 2, pasando su actual contenido a ser el apartado 1</p>	<p>Art. 6 Las actuaciones de las Administraciones Públicas Sanitarias estarán orientadas: 1. A la promoción de la salud. 2. A promover el interés individual, familiar y social por</p>	<p>Art. 6 <u>1.</u> Las actuaciones de las Administraciones Públicas Sanitarias estarán orientadas: 1. A la promoción de la salud.</p>

	<p>la salud mediante la adecuada educación sanitaria de la población.</p> <p>3. A garantizar que cuantas acciones sanitarias se desarrollen estén dirigidas a la prevención de las enfermedades y no sólo a la curación de las mismas.</p> <p>4. A garantizar la asistencia sanitaria en todos los casos de pérdida de la salud.</p> <p>5. A promover las acciones necesarias para la rehabilitación funcional y reinserción social del paciente.</p>	<p>2. A promover el interés individual, familiar y social por la salud mediante la adecuada educación sanitaria de la población.</p> <p>3. A garantizar que cuantas acciones sanitarias se desarrollen estén dirigidas a la prevención de las enfermedades y no sólo a la curación de las mismas.</p> <p>4. A garantizar la asistencia sanitaria en todos los casos de pérdida de la salud.</p> <p>5. A promover las acciones necesarias para la rehabilitación funcional y reinserción social del paciente.</p> <p><u>2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.</u></p>
<p>Art. 18.- Actuaciones de los servicios de salud: Modificación de los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 y adición de un nuevo apartado 17</p>	<p>Art. 18</p> <p>Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Organos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <p>1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria.</p> <p>(...)</p> <p>4. La prestación de los</p>	<p>Art. 18</p> <p>Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Organos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:</p> <p>1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, <u>comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.</u></p> <p>(...)</p> <p>4. La prestación de los productos terapéuticos</p>

	<p>productos terapéuticos precisos. (...)</p> <p>9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral. (...)</p> <p>14. La mejora y adecuación de las necesidades de la formación del personal al servicio de la organización sanitaria.</p> <p>15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud.</p>	<p>precisos, <u>atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.</u> (...)</p> <p>9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, <u>con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</u> (...)</p> <p>14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, <u>incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.</u></p> <p>15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, <u>atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.</u> (...)</p> <p>17. <u>El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.</u></p>
Art. 21.- Alcance de la actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral: Nuevo redactado del inciso inicial del apartado 1	Art. 21 1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral comprenderá los siguientes aspectos:	Art. 21 1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, <u>que integrará en todo caso la perspectiva de género,</u> comprenderá los siguientes aspectos:
DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 2.- Modificación de la letra a)	Artículo 2. Principios generales Son principios que informan esta Ley: a) La prestación de los	Artículo 2. Principios generales Son principios que informan esta Ley:

	servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad.	a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, <u>evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.</u>
Artículo 11.- Modificación de la letra g) del apartado 2	Artículo 11. Prestaciones de salud pública. (...) 2. Las prestaciones en este ámbito comprenderán las siguientes actuaciones: (...) g) La promoción y protección de la salud laboral.	Artículo 11. Prestaciones de salud pública. (...) 2. Las prestaciones en este ámbito comprenderán las siguientes actuaciones: (...) g) La promoción y protección de la salud laboral, <u>con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.</u>
Art. 12.- Modificación de la letra f) del apartado 2	Artículo 12. Prestación de atención primaria. (...) 2. La atención primaria comprenderá: (...) f) Las atenciones y servicios específicos relativos a la mujer, la infancia, la adolescencia, los adultos, la tercera edad, los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.	Artículo 12. Prestación de atención primaria. (...) 2. La atención primaria comprenderá: (...) f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las <u>mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género;</u> la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos
Artículo 34. Adición de un nuevo apartado e)	-----	Artículo 34. Principios generales. La formación y el desarrollo de la competencia técnica de los profesionales deben orientarse a la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud. Para ello se requiere: (...) e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.
Artículo 44.- Adición de un nuevo apartado f)	-----	Artículo 44. Principios Es responsabilidad del Estado en materia de investigación en salud, y sin perjuicio

		<p>de las competencias de las Comunidades Autónomas: (...) f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.</p>
<p>Artículo 53.- Modificación de los apartados 2 y 3</p>	<p>Artículo 53. Sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud (...) 2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud.</p> <p>3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información.</p>	<p>Artículo 53. Sistema de información sanitaria del Sistema Nacional de Salud (...) 2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, <u>desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.</u></p> <p>3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información <u>y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.</u></p>

<p>Artículo 63.- Adición de una frase final</p>	<p>Artículo 63. Observatorio del Sistema Nacional de Salud Se creará el Observatorio del Sistema Nacional de Salud, órgano dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo que proporcionará un análisis permanente del Sistema Nacional de Salud en su conjunto, mediante estudios comparados de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas en el ámbito de la organización, provisión de los servicios, gestión sanitaria y resultados. Su creación se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 67.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. El Observatorio elaborará anualmente un informe sobre el estado del Sistema Nacional de Salud, que se presentará por el Ministerio de Sanidad y Consumo al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.</p>	<p>Artículo 63. Observatorio del Sistema Nacional de Salud Se creará el Observatorio del Sistema Nacional de Salud, órgano dependiente del Ministerio de Sanidad y Consumo que proporcionará un análisis permanente del Sistema Nacional de Salud en su conjunto, mediante estudios comparados de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas en el ámbito de la organización, provisión de los servicios, gestión sanitaria y resultados. Su creación se llevará a cabo de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 67.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado. El Observatorio elaborará anualmente un informe sobre el estado del Sistema Nacional de Salud, que se presentará por el Ministerio de Sanidad y Consumo al Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. <u>Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres</u></p>
--	---	---

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMERA. MODIFICACIONES DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
<p>Artículo 4.- Modificación del párrafo e) del apartado 2</p>	<p>Artículo 4. Derechos laborales (...) 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de</p>	<p>Artículo 4. Derechos laborales (...) 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su</p>

	naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.	dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
Artículo 17.- Modificación del apartado 1 y adición de dos nuevos apartados 4 y 5	<p>Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales</p> <p>1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.</p> <p>Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.</p>	<p>Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales</p> <p>1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.</p> <p>Serán igualmente nulas <u>las órdenes de discriminar</u> y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción <u>administrativa o judicial</u> destinada a exigir el cumplimiento del principio</p>

		<p>de igualdad de trato y no discriminación. (...) <u>4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.</u> <u>Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.</u> (...) <u>5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</u></p>
<p>Artículo 34.- Adición de un nuevo apartado 8</p>	<p>-----</p>	<p>Artículo 34. Jornada (...) 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación</p>

		de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.
<p>Artículo 37.- modificación de la letra b) del apartado 3 y modificación del apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5</p>	<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos (...)</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...)</p> <p>b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (...)</p>	<p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos (...)</p> <p>3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: (...)</p> <p>b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización <u>o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario</u>, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. <u>La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</u> La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad <u>o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el</u></p>

	<p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	<p><u>empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</u></p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p> <p>5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de <u>ocho años</u> o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, <u>un octavo</u> y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>
<p>Artículo 38.- Adición de un párrafo segundo al apartado 3</p>	<p>Artículo 38. Vacaciones anuales. (...) 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute</p>	<p>Artículo 38. Vacaciones anuales. (...) 3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute <u>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso</u></p>

		<u>que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan</u>
Artículo 45.- Modificación de la letra d) del apartado 1	Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.	Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión 1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) d) Maternidad, <u>paternidad</u> , riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses</u> y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, <u>de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales</u> , de menores de seis años <u>o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</u>
Artículo 46.- Modificación del apartado 2 y de los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3	Artículo 46. Excedencias (...) 2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no	Artículo 46. Excedencias (...) 2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no

	<p>menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa</p>	<p>menor a <u>cuatro meses</u> y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p> <p>3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, <u>aunque éstos sean provisionales</u>, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a <u>dos</u> años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, <u>cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada</u>, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen</p>
--	--	---

		este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Artículo 48.- Modificación de los apartados 4 y 5	<p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (...) 4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre</p>	<p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo (...) 4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, <u>con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo</u>, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, <u>computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</u> No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de</p>

	<p>trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, <u>salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</u></p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas</p>	<p>descanso obligatorio para la madre, en el caso de que <u>ambos progenitores</u> trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el <u>otro progenitor</u> disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. <u>El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</u> <u>En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.</u></p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del <u>otro progenitor</u>, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho</p>
--	---	--

	<p>posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</p> <p>En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por</p>	<p>cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. <u>En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</u></p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, <u>de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley,</u> la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, <u>bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo,</u> sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p>
--	--	--

	<p>los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el</p>	<p>En caso de que <u>ambos progenitores</u> trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. <u>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</u> Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los</p>
--	--	--

	<p>período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p>5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>	<p>trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p> <p><u>Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.</u></p> <p>5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica <u>o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,</u> cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p>
Nuevo artículo 48 bis	-----	Artículo 48 bis. Suspensión del contrato

		<p>de trabajo por paternidad.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.</p> <p>En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.</p> <p>El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.</p> <p>El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en</p>
--	--	--

		los convenios colectivos.
Artículo 53.- Modificación del apartado 4	<p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas (...)</p> <p>4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución, o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p>	<p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas (...)</p> <p>4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural,</u> <u>enfermedades causadas</u></p>

	<p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y</p>	<p><u>por embarazo, parto o lactancia natural</u>, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso <u>concedido</u> finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, <u>4 bis</u> y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; <u>y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</u></p> <p>c) La de los trabajadores <u>después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</u></p> <p>Lo establecido en las</p>
--	--	--

	excedencia señalados.	letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.
Artículo 54.- Modificación de la letra g) del apartado 2	<p>Artículo 54. Despido disciplinario (...) 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: (...) g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa</p>	<p>Artículo 54. Despido disciplinario (...) 2. Se considerarán incumplimientos contractuales: (...) g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual <u>y el acoso sexual o por razón de sexo</u> al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</p>
Artículo 55.- Modificación del apartado 5	<p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario. (...) 5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p>	<p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario. (...) Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural</u>, adopción o acogimiento o</p>

	<p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del</p>	<p>paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, <u>4 bis</u> y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p><u>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</u></p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la</p>
--	--	--

	despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.	procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.
Artículo 64.- Adición de un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 y adición de letra c) en el número 9 y un nuevo apartado 13 en el apartado 1	<p>Artículo 64. Competencias. 1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: 1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. (...)</p>	<p>Artículo 64. Competencias. 1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: 1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. <u>También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran</u></p>

	<p>9º Ejercer una labor:</p> <p>a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.</p> <p>b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.</p>	<p><u>adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo</u></p> <p>9º Ejercer una labor:</p> <p>a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.</p> <p>b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.</p> <p><u>c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</u> (...)</p> <p><u>13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.</u></p>
<p>Artículo 85.- Adición de un nuevo párrafo en el apartado 1 y adición de un nuevo párrafo en el apartado 2</p>	<p>Artículo 85. Contenido.</p> <p>1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones</p>	<p>Artículo 85. Contenido.</p> <p>1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el</p>

	<p>empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.</p> <p>2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente</p>	<p>empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.</p> <p><u>Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</u></p> <p>2. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente</p> <p><u>Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la</u></p>
--	--	---

		<p><u>negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:</u></p> <p><u>a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.</u></p> <p><u>b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad</u></p>
<p>Artículo 90.- Adición de un nuevo apartado 6</p>	<p>-----</p>	<p>Artículo 90. Validez (...)</p> <p>6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.</p> <p>A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial.</p> <p>Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo</p>

		establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral
Nueva disposición adicional decimoséptima	Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación. Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.	
Nueva disposición adicional decimoctava	Disposición adicional decimoctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida. 1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción. 2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis."	
DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 5.- Adición de un nuevo apartado 4	-----	Artículo 5. Objetivos de la política (...) 4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores."
Artículo 26.- Modificación del párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4	Artículo 26. Protección de la maternidad. (...) 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible	Artículo 26. Protección de la maternidad. (...) 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no

	<p>o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. <u>El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</u> <u>En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</u> (...)</p> <p>4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones</p>	<p>resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, <u>en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales,</u> con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. (...)</p> <p>4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia</p>
--	--	--

	<p>de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.</p>	<p><u>natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.</u></p>
--	--	--

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
<p>Artículo 27.- Principios generales en materia de acumulación de acciones: Adición de un nuevo párrafo segundo en el apartado 2</p>	<p>Artículo 27 (...) 2. No obstante y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 de esta Ley, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido, las de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las que versen sobre materia electoral, las de impugnación de convenios colectivos, las de impugnación de estatutos de los sindicatos y las de tutela</p>	<p>Artículo 27 (...) 2. No obstante y sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 32 y 33 de esta Ley, no podrán acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido, las de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las que versen sobre materia electoral, las de impugnación de convenios colectivos, las de</p>

	<p>de la libertad sindical y demás derechos fundamentales</p>	<p>impugnación de estatutos de los sindicatos y las de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales <u>Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley</u></p>
<p>Artículo 108.- Modalidad procesal de despido: calificación: Modificación del apartado 2</p>	<p>Artículo 108 (...) 2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta</p>	<p>Artículo 108 (...) 2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural,</u> adopción o acogimiento o <u>paternidad</u> al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período. b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del</p>

	<p>el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p><u>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</u></p>	<p>embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, <u>4 bis</u> y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p><u>c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</u></p> <p><u>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias</u></p>
--	--	---

<p>Artículo 122.- Calificación de nulidad de los despidos objetivos: Modificación del apartado 2</p>	<p>Artículo 122 (...) 2. La decisión extintiva será nula cuando: a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa. b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido. c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.</p>	<p><u>señalados."</u></p> <p>Artículo 122 (...) 2. La decisión extintiva será nula cuando: a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa. b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido. c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural,</u> <u>enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural,</u> adopción o acogimiento <u>o paternidad</u> al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro</p>
---	--	---

	<p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el</p>	<p>de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, <u>4 bis</u> y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; <u>y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</u></p> <p><u>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.</u></p> <p>Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no</p>
--	---	---

	embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.	relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.
Artículo 146.- Inicio del procedimiento de oficio: Adición de una nueva letra d)	<p>Artículo 146 El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:</p> <p>a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.</p> <p>b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o extinción a que se refieren los artículos 47 y 51.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) De las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refiere el artículo 149 de esta Ley.</p>	<p>Artículo 146 El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:</p> <p>a) De las certificaciones de las resoluciones firmes que dicte la autoridad laboral derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.</p> <p>b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o extinción a que se refieren los artículos 47 y 51.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) De las comunicaciones de la autoridad laboral a la que se refiere el artículo 149 de esta Ley.</p> <p><u>d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.</u> <u>En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para</u></p>

		<u>conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.</u>
Artículo 149.- Procedimiento de oficio vía acta de infracción: Modificación del apartado 2	Artículo 149 (...) <p>2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 5, 6 y 10 del artículo 95 y 2, 11 y 12 del artículo 96 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial</p>	Artículo 149 (...) <p>2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.</p>
Artículo 180.- Sentencia en la modalidad de tutela de derechos fundamentales: Modificación del apartado 1	Artículo 180 <p>1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, Entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y</p>	Artículo 180 <p>1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento</p>

	<p>la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.</p>	<p>antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, <u>que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.</u></p>
<p>Artículo 181.- Condenas inherentes en modalidad de tutela de derechos fundamentales: Modificación</p>	<p>Artículo 181 Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos</p>	<p>Artículo 181 Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos. <u>Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o</u></p>

		<u>extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.</u>
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 7.- Adición de un nuevo apartado 13	-----	Artículo 7. Infracciones graves Son infracciones graves: (...) 13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.
Artículo 8.- Modificación de los apartados 12 y 13 bis y adición de un nuevo apartado 17	Artículo 8. Infracciones muy graves. (...) 12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (...)	Artículo 8. Infracciones muy graves. (...) 12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción <u>administrativa</u> o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no

	<p>13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.</p>	<p>discriminación. (...) 13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual <u>y el acoso por razón de sexo</u>, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (...) <u>17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.</u></p>
<p>Artículo 46.- Modificación del párrafo primero</p>	<p>Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:</p>	<p>Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo <u>lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley</u>, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.</p>
<p>Adición de una nueva Subsección 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis</p>	<p>-----</p>	<p>Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas. 1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo</p>

		<p>establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, yb) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses. <p>2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.</p> <p>En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none">a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a
--	--	---

		contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias."
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 11/1998, DE 4 SEPTIEMBRE POR EL QUE SE REGULAN LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 1.- Enumeración de contratos de interinidad con bonificación de cuotas empresariales: Modificación	<p>Artículo 1 Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:</p> <p>a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y</p>	<p>Artículo 1 Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:</p> <p>a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo <u>o por riesgo durante la lactancia natural</u> y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica <u>o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,</u> cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.</p> <p>b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los</p>

	<p>acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores..</p> <p>La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la del período de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.</p> <p>c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento <u>preadoptivo o permanente</u>, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.</p>	<p>períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente <u>o que disfruten de la suspensión por paternidad</u> en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con <u>la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior</u>.</p> <p>En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso <u>o permiso</u> a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.</p> <p>c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o <u>riesgo durante la lactancia natural</u>, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento <u>o suspensión por paternidad</u>, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.</p>
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Disposición adicional segunda.- Modificación	Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de	Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por

	<p>descanso por maternidad, adopción, acogimiento preadoptivo o permanente y por riesgo durante el embarazo</p> <p>A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento <u>preadoptivo o permanente</u> y por riesgo durante el embarazo, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados, a que se refiere el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.</p>	<p>maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, <u>riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.</u></p> <p>A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, <u>o trabajadores por cuenta propia o autónomos</u>, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, <u>paternidad</u>, riesgo durante el embarazo <u>o riesgo durante la lactancia natural</u>, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:</p> <p>a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta <u>para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.</u></p> <p>b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para <u>trabajadores incluidos en</u></p>
--	--	---

	<p>Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto. <u>La duración máxima de las bonificaciones previstas para los trabajadores o socios sustituidos, coincidirá con la situación de suspensión de su relación profesional, con el límite máximo que proceda según los casos.</u></p>	<p><u>un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.</u> Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto <u>y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.</u></p>
--	---	--

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE EMPLEO

<p>Adición de un nuevo artículo 22 bis</p>	<p>Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo. 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. 2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.</p>
---	--

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. MODIFICACIONES DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
<p>Artículo 38.- Modificación del párrafo primero de la letra c) del apartado 1</p>	<p>Artículo 38. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social 1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: (...) c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y</p>	<p>Artículo 38. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social 1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá: (...) c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; <u>paternidad</u>; riesgo durante el embarazo; <u>riesgo durante la lactancia natural</u>; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación,</p>

	<p>supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.</p>	<p>en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.</p>
<p>Artículo 106.- Modificación del apartado 4</p>	<p>Artículo 106. Duración de la obligación de cotizar (...) 4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.</p>	<p>Artículo 106. Duración de la obligación de cotizar (...) 4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, <u>en la de paternidad</u>, en la de riesgo durante el embarazo <u>y en la de riesgo durante la lactancia natural</u>, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.</p>
<p>Artículo 124.- Modificación del apartado 3 y adición de un nuevo apartado 6</p>	<p>Artículo 124. Condiciones del derecho a las prestaciones. (...) 3. Las cuotas correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o de maternidad serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.</p>	<p>Artículo 124. Condiciones del derecho a las prestaciones. (...) 3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, <u>de paternidad</u>, de riesgo durante el embarazo <u>o de riesgo durante la lactancia natural</u> serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones. (...) <u>6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de</u></p>

		<u>trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.</u>
Artículo 125.- Modificación del apartado 1	Artículo 125. Situaciones asimiladas a la de alta. 1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba la prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta al subsidio por riesgo durante el embarazo, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.	Artículo 125. Situaciones asimiladas a la de alta. 1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba la prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo <u>y por riesgo durante la lactancia natural</u> , la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
Modificación del Capítulo IV bis del Título II en su integridad	Capítulo IV bis Maternidad Artículo 133.bis. Situaciones protegidas A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que	Capítulo IV bis Maternidad <u>Sección primera. Supuesto general</u> Artículo 133 bis. Situaciones protegidas. A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente <u>o simple de</u>

	<p>por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.</p> <p>Artículo 133.ter. Beneficiarios</p> <p>Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el número 1 del artículo 124, acrediten un período mínimo de <u>ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto</u>, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen</p>	<p><u>conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales</u>, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.</p> <p>Artículo 133 ter. Beneficiarios</p> <p>1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los <u>siguientes períodos mínimos de cotización:</u></p> <p><u>a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.</u></p> <p><u>b) Si el trabajador tiene</u></p>
--	--	---

		<p><u>cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.</u></p> <p><u>c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.</u></p> <p><u>2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento</u></p>
--	--	--

	<p>Artículo 133. quater. Prestación económica. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.</p> <p>Artículo 133. quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad El derecho al subsidio por maternidad podrá ser</p>	<p><u>de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.</u> 3. <u>En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.</u></p> <p>Artículo 133 quáter. Prestación económica. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.</p> <p>Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad. El derecho al subsidio por maternidad podrá ser</p>
--	---	--

	<p>denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.</p>	<p>denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.</p> <p><u>Sección segunda. Supuesto especial</u></p> <p><u>Artículo 133 sexies.</u> <u>Beneficiarias.</u> Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.</p> <p><u>Artículo 133 septies.</u> <u>Prestación económica.</u> La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta. La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas</p>
--	---	---

		establecidas en el artículo 133 quinquies.
El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter	<p>Capítulo IV ter Paternidad</p> <p>Artículo 133 octies. Situación protegida. A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.</p> <p>Artículo 133 nonies. Beneficiarios. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Artículo 133 decies. Prestación económica. La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.</p>	
Artículo 134.- Prestación de riesgo a lo largo del embarazo: Modificación en su integridad	<p>Artículo 134. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la</p>	<p>Artículo 134. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado,</p>

	<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.</p>	<p>en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. <u>La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.</u></p>
<p>Artículo 135.- Prestación de riesgo a lo largo del embarazo: Modificación en su integridad</p>	<p>Artículo 135. Prestación económica. 1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados. 2. La prestación económica, <u>cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora</u>, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. 3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora</p>	<p>Artículo 135. Prestación económica. 1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes. 2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. 3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por <u>100 de la base reguladora</u></p>

	<p>correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.</p> <p>4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.</p>	<p><u>correspondiente</u>. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de <u>contingencias profesionales</u>.</p> <p>4. <u>La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.</u></p>
<p>Adición de un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II,</p>	<p>Capítulo IV quinquies Riesgo durante la lactancia natural Artículo 135 bis. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.</p> <p>Artículo 135 ter. Prestación económica. La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.</p>	
<p>Art. 172.- Muerte y supervivencia: Modificación de la letra b) del apartado 1</p>	<p>Artículo 172. Sujetos causantes 1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior: (...) b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, que</p>	<p>Artículo 172. Sujetos causantes 1. Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas en el artículo anterior: (...) b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad</p>

	<p>cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.</p>	<p>temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, <u>paternidad o riesgo durante la lactancia natural</u>, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.</p>
<p>Art. 190.- Prestaciones familiares en modalidad contributiva: Modificación en su integridad</p>	<p>Artículo 180. Prestaciones. El primer año de excedencia con reserva de puesto de trabajo del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con la legislación aplicable, disfruten en razón del cuidado de cada hijo, natural o adoptado, o de menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, o por cuidado de otros familiares, tendrá la consideración de período de cotización efectiva, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y maternidad.</p> <p>El período considerado como de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia tiene la consideración de familia numerosa categoría general, o de 18 meses si tiene la de categoría especial.</p>	<p>Artículo 180. Prestaciones. 1. Los <u>dos primeros años del período</u> de excedencia que los trabajadores, de acuerdo <u>con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores</u>, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, <u>aunque éstos sean provisionales</u>, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad <u>y paternidad</u>. El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de <u>30 meses</u> si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de <u>36 meses</u>, si tiene la de categoría especial. <u>2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los</u></p>

		<p><u>trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.</u></p> <p><u>3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.</u></p> <p><u>4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas</u></p>
--	--	---

		<p>durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.</p>
<p>Artículo 211.- Adición de un nuevo apartado 5</p>	<p>----</p>	<p>Artículo 211. Cuantía de la prestación por desempleo (...) 5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial. Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.</p>
<p>Artículo 217. – Subsidio de desempleo: modificación del apartado 1</p>	<p>Artículo 217. Cuantía del subsidio 1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, dicha cuantía se percibirá en proporción a las horas previamente trabajadas, en los supuestos previstos en los párrafos a) y b) del apartado 1.1, y en los apartados 1.2, 1.3 y 1.4 del artículo 215.</p>	<p>Artículo 217. Cuantía del subsidio 1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento. En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial <u>también se percibirá la cuantía antes indicada.</u></p>
<p>Art. 222.- Modificación del apartado 2 y de los</p>	<p>Artículo 222. Desempleo. Maternidad e incapacidad</p>	<p>Artículo 222. Desempleo. Maternidad e incapacidad</p>

<p>párrafos tercero y cuarto y adición de un nuevo párrafo quinto en el apartado 3</p>	<p>temporal. (...) 2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.</p> <p>3. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía</p>	<p>temporal. (...) 2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad <u>o de paternidad</u> y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad <u>o por paternidad</u> hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad <u>o de paternidad</u>.</p> <p>3. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación</p>
--	---	---

	<p>en la que la venía percibiendo.</p> <p>Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.</p> <p>Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda.</p> <p>El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal <u>o</u> <u>maternidad</u>. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará</p>	<p>por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, excluida la parte proporcional de las pagas extras.</p> <p>Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad <u>o de paternidad</u>, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.</p> <p>El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará</p>
--	---	--

	<p>satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.</p>	<p>satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206. <u>Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.</u></p>
<p>Modificación de la Disposición Adicional Sexta</p>	<p>Disposición adicional sexta. Protección de los aprendices. La protección del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad y pensiones.</p>	<p>Disposición adicional sexta. Protección de los trabajadores contratados para la formación. La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo</p>

		durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.
Modificación de la Disposición Adicional Séptima: letra a) de la regla segunda del apartado 1y letra a) de la regla tercera del apartado 1	<p>Disposición adicional séptima. Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.</p> <p>1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas: (...)</p> <p>Segunda. Periodos de cotización. a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales (...)</p> <p>Tercera. Bases reguladoras. a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para la prestación</p>	<p>Disposición adicional séptima. Normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial.</p> <p>1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas: (...)</p> <p>Segunda. Periodos de cotización. a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad <u>y paternidad</u>, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.</p> <p>Tercera. Bases reguladoras. a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla</p>

	<p>por maternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.</p>	<p>general. Para las prestaciones por maternidad <u>y por paternidad</u>, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.</p>
<p>Disposición adicional octava.- Modificación del apartado 4</p>	<p>Disposición adicional octava. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales (...) 4 Lo previsto en los artículos <u>112 bis</u>, 134, 135, <u>162.6 y 166</u> será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo, lo dispuesto en los artículo 134, 135 y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar, Agrario y de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.</p>	<p>Disposición adicional octava. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales (...) 4. Lo previsto en los artículos 134, 135, <u>135 bis</u>, <u>135 ter</u> y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. <u>Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar.</u> Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, <u>135 bis</u>, <u>135 ter</u> y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.</p>
<p>Modificación íntegra de la disposición adicional undécima bis</p>	<p>Disposición adicional undécima bis. Prestación por maternidad en los Regímenes Especiales. 1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia</p>	<p>Disposición adicional undécima bis. Prestaciones por maternidad <u>y por paternidad</u> en los Regímenes Especiales. 1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta</p>

<p>incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a la prestación por maternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del Régimen General <u>en el Capítulo IV bis del Título II de la presente Ley.</u></p> <p>2 En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir el subsidio por maternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>3 Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales, como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los</p>	<p>propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho <u>a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley,</u> con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.</p> <p>2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, <u>pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.</u></p> <p>3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible</p>
--	---

	interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.	para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.
Nueva redacción de la disposición adicional undécima ter	Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad. <u>Con relación a las prestaciones económicas de maternidad reguladas en la presente Ley, no cabrá fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas,</u> siendo gestionadas directamente por la Entidad Gestora respectiva sin perjuicio de que ésta pueda concertar la encomienda de gestión para el pago de la prestación con el Instituto Nacional de Empleo en los supuestos a que se refiere el artículo 222.2 de esta Ley.	Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad. La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.
Nueva disposición adicional cuadragésima cuarta	-----	Disposición adicional cuadragésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto. A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.
DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA. MODIFICACIONES A LA LEY DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 29.- Modificación de los	Artículo 29. Situaciones de los funcionarios	Artículo 29. Situaciones de los funcionarios

<p>párrafos segundo y quinto y supresión del sexto del apartado 4. Modificación de la denominación del apartado 8 y adición de un nuevo párrafo en dicho apartado</p>	<p>(...)</p> <p>4. Excedencia para el cuidado de los hijos. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el</p>	<p>(...)</p> <p>4. Excedencia para el cuidado de los hijos. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a <u>tres años</u>, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.</p> <p>Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones</p>
--	--	--

	<p>funcionamiento de los servicios.</p> <p>El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.</p> <p>En el caso de la excedencia prevista en el párrafo 1 del presente título, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año a que se refiere el párrafo anterior se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de categoría especial. (...)</p> <p>8. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria. Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado</p>	<p>justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.</p> <p>El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. <u>Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años,</u> tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución. (...)</p> <p>8. Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria. Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia</p>
--	--	--

	<p>un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.</p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.</p>	<p>sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. <u>Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.</u></p> <p>Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.</p>
<p>Artículo 30.- Modificación del párrafo 1: cambio de redactado de la letra a), adición de una nueva letra a) bis, modificación de la letra f), del primer párrafo de la letra f) bis, modificación del primer párrafo de la letra g), adición de una nueva letra g) bis. Y modificación de los apartados 2 y 3</p>	<p>Artículo 30. Permisos 1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas: a) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, diez días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.</p>	<p>Artículo 30. Permisos 1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas: a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, <u>quince</u> días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción</p>

	<p>(...)</p> <p>f) La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.</p>	<p><u>a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.</u></p> <p>(...)</p> <p>f) La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de <u>doce meses</u>, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. <u>Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los</u></p>
--	--	---

	<p>f.bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.</p> <p>g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación, o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.</p> <p>Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las retribuciones</p>	<p><u>casos de parto múltiple.</u></p> <p>f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante <u>un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras.</u> Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción proporcional de retribuciones.</p> <p>g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de <u>doce años, persona mayor</u> que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.</p> <p>Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Reglamentariamente se determinará la disminución de jornada de trabajo y la reducción de las</p>
--	---	---

	<p>que correspondan a dicha reducción de jornada.</p> <p>2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.</p> <p>3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas</p>	<p>retribuciones que correspondan a dicha reducción de jornada.</p> <p><u>g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.</u></p> <p>2. Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal <u>y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.</u></p> <p>3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis</p>
--	---	---

	<p>inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.</p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso, podrá computarse, <u>a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria, del contrato de la madre.</u></p> <p>En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas</p>	<p>semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. <u>El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</u></p> <p>En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se <u>ampliara en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</u></p> <p>En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, <u>de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un</u></p>
--	--	--

	<p>a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. <u>La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</u> En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.</p> <p>Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de</p>	<p><u>año, y con independencia de la edad que tenga el menor,</u> el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, <u>sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.</u> En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. <u>En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.</u> <u>En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.</u></p> <p>En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados</p>
--	--	--

	<p>origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.</p>	<p>anteriores o de las que correspondan en caso de <u>parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.</u></p> <p>Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de <u>los progenitores</u> al país de origen del adoptado, <u>el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.</u></p> <p><u>Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Durante el disfrute de los permisos regulados en este</u></p>
--	---	---

		<p><u>apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</u> <u>En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.</u> <u>Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.</u></p>
DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA PRIMERA. MODIFICACIONES DE LA LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 69.- Licencias por enfermedad y riesgo durante el embarazo: Modificación del apartado 3	Artículo 69 (...) 3. Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995,	Artículo 69 (...) 3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4

	de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores	del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo <u>o licencia por riesgo durante la lactancia</u> en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.
DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEGUNDA. MODIFICACIÓN DE LA LEY 55/2003, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 59.- Modificación del apartado 3	<p>Artículo 59. Medidas especiales en materia de salud pública (...) 3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo.</p>	<p>Artículo 59. Medidas especiales en materia de salud pública (...) 3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo <u>o por riesgo durante la lactancia natural</u>.</p>
Artículo 61.- Modificación del apartado 2	<p>Artículo 61. Régimen de fiestas y permisos. (...) 2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras</p>	<p>Artículo 61. Régimen de fiestas y permisos. (...) 2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras <u>y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</u></p>
DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA TERCERA. MODIFICACIÓN DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO		

ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 12.- Modificación del apartado b)	Artículo 12. Prestaciones Las prestaciones a que tienen derecho los mutualistas o sus beneficiarios, cuando se encuentren en los supuestos de hecho legalmente establecidos, serán las siguientes: (...) b) Subsidio por incapacidad temporal.	Artículo 12. Prestaciones Las prestaciones a que tienen derecho los mutualistas o sus beneficiarios, cuando se encuentren en los supuestos de hecho legalmente establecidos, serán las siguientes: (...) b) Subsidios por incapacidad temporal, <u>riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.</u>
Artículo 22.- Modificación en su integridad	Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.	Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo <u>o riesgo durante la lactancia.</u> Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo <u>o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses,</u> en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.
DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEXTA. MODIFICACIÓN DE LA LEY DE SOCIEDADES ANÓNIMAS		
ARTÍCULO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 200.- Memoria: Modificación de la indicación novena	Artículo 200. Contenido La memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio y por esta Ley, las siguientes: (...) Novena. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio,	Artículo 200. Contenido La memoria deberá contener, además de las indicaciones específicamente previstas por el Código de Comercio y por esta Ley, las siguientes: (...) Novena. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías,

	distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.	así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias. <u>La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.</u>
DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA NOVENA. MODIFICACIÓN DE LA LEY 5/1984, DE 26 DE MARZO, REGULADORA DEL DERECHO DE ASILO Y DE LA CONDICIÓN DE REFUGIADO		
Adición de una nueva Disposición adicional tercera	Disposición adicional tercera. Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.	
OTRAS DISPOSICIONES ADICIONALES Y DISPOSICIONES TRANSITORIAS, DEROGATORIAS Y FINALES		
Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada	A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.	
Disposición adicional trigésima primera. Ampliación a otros colectivos	Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores	
Disposición transitoria primera. Régimen transitorio de nombramientos	Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.	
Disposición transitoria segunda. Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.	Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.	
Disposición transitoria tercera. Régimen transitorio de procedimientos.	A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.	

Disposición transitoria cuarta. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.	Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.
Disposición transitoria quinta. Tablas de mortalidad y supervivencia	En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.
Disposición transitoria sexta. Retroactividad de efectos para medidas de conciliación	Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.
Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.	<p>1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.</p> <p>2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.</p> <p>3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.</p>
Disposición transitoria octava. Régimen transitorio del subsidio por desempleo.	La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.
Disposición transitoria novena. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo	El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional decimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición derogatoria única	Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.
Disposición final primera. Fundamento constitucional.	<p>1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.</p> <p>2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.ª de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.ª de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.ª de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.</p> <p>3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución. El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.</p> <p>4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.</p>
Disposición final segunda. Naturaleza de la Ley	Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

<p>Disposición final tercera. Habilitaciones reglamentarias</p>	<p>1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.</p> <p>2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley: Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley. Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.</p> <p>3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.</p>
<p>Disposición final cuarta. Transposición de Directivas</p>	<p>Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.</p> <p>Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.</p>
<p>Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva</p>	<p>Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.</p>

Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.	La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.
Disposición final séptima. Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo	A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.
Disposición final octava. Entrada en vigor	La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008

[Ir a inicio](#)

Empresas de Trabajo Temporal. Retribución de los trabajadores en misión en la empresa usuaria; asimilación retributiva al personal de ésta, alcance: retribución establecida en una decisión empresarial colectiva, que se refiere a una ayuda alimentaria para el personal con jornada partida. La ETT debe abonarla a sus trabajadores

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO de 7 de febrero de 2007

PONENTE: Excmo. Sr. DESDENTADO BONETE

Id. CENDOJ: 28079140012007100124 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente conflicto se refiere al reconocimiento del derecho de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal VEDIOR que han prestado servicios en el Banco de Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) a percibir la compensación por ayuda alimentaria en la cuantía que esta última empresa, por decisión colectiva, aceptó abonar a sus trabajadores que realizan jornada partida y que es superior a la prevista en el convenio colectivo; importe este último que es el que VEDIOR abona a sus trabajadores destinados en la entidad bancaria citada. La sentencia de instancia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha estimado la demanda y frente a la misma recurren la empresa VEDIOR, el BBVA y FEDETT (Asociación de Empresas de Trabajo Temporal).

El recurso de la empresa VEDIOR formaliza dos motivos. El primero, por la vía del *apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral se propone rectificar el hecho probado segundo* de la sentencia recurrida, en el que se hace constar que la mejora de la compensación por ayuda alimentaria se adoptó mediante decisión colectiva de la empresa, citando a estos efectos el documento nº 3 de la prueba documental del BBVA obrante en las actuaciones. Pero del citado documento no se desprende error alguno porque lo que recoge el mismo es una decisión de la empresa que establece el sistema de compensación de comidas con carácter general para el personal de la entidad -alta dirección, primera línea directiva y resto del personal-, lo que muestra que se trata de una decisión de la empresa por el sujeto que la adopta y que es colectiva por sus destinatarios. Lo que la parte recurrente sostiene a lo largo del recurso es que tal decisión no tiene el carácter de un pacto de empresa, pero el hecho que se combate no dice que lo sea y en todo caso, como sostiene con acierto el Ministerio Fiscal, lo que se mantiene en el motivo no puede reconducirse a una impugnación por error de hecho, sino que tiene el contenido propio de un motivo por infracción de ley. El motivo, por tanto, se desestima.

El segundo motivo, ya por la vía del *apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral*, denuncia la infracción del *artículo 11 de la Ley 14/1994*, en la redacción dada al mismo por la Ley 29/1999, y la del *artículo 32.1 del IV Convenio de Empresas de Trabajo Temporal*, argumentando que el primer precepto citado sólo impone a las empresas de trabajo temporal la obligación de asimilar, como mínimo, a sus trabajadores al nivel retributivo que fija el convenio colectivo estatutario vigente en la empresa usuaria de destino, y que el segundo precepto denunciado extiende esa asimilación a los pactos o acuerdos, pero no a las decisiones unilaterales de la empresa. El motivo ha de desestimarse. El primer razonamiento, con la denuncia del *artículo 11 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT)*, no puede acogerse, porque, conforme a la doctrina de nuestra sentencia de 25 de septiembre de 2002, la garantía del *artículo 11 de la Ley 14/1994, en su redacción de 1999*, no queda limitada a los convenios estatutarios, sino que para cumplir su finalidad ha de extenderse también a los convenios extraestatutarios, siempre -hay que entender- que éstos tengan en la práctica una aplicación general en la empresa usuaria. En cuanto a la alegación del *artículo 32 del Convenio*, hay que tener en cuenta que éste establece que, a efectos de la equiparación de retribuciones con la empresa usuaria y "con el fin de clarificar el concepto legal de Convenio Colectivo aplicable, serán de aplicación las retribuciones establecidas en los Convenios Colectivos de carácter estatutario o extraestatutario, así como pactos o acuerdos colectivos de aplicación general en la empresa usuaria". Es cierto que la garantía queda referida a los convenios colectivos en sentido amplio, sin comprender las decisiones unilaterales del empresario, que, como condiciones más beneficiosas, pueden determinar el contenido de la relación de trabajo, pero si la función del precepto es garantizar la igualdad de retribuciones entre el personal de la empresa usuaria y el de la empresa de trabajo temporal que presta servicios en aquélla, la asimilación debe comprender también las condiciones retributivas que deriven de decisiones del empresario siempre que tales decisiones tengan eficacia personal general en el ámbito de la empresa usuaria, como sucede con las que la doctrina científica denomina condiciones más beneficiosas de carácter colectivo. Así se desprende claramente del *párrafo tercero del propio artículo 32.1 del Convenio*, que sólo excluye de la asimilación retributiva "los pactos individuales y los complementos denominados «ad personam», no vinculados al puesto de trabajo", con lo que la condición más beneficiosa de carácter colectivo o mejora voluntaria colectiva queda incluida en la garantía, aunque no derive de acuerdo, sino de decisión unilateral del empresario.

SEGUNDO.- El recurso del BBVA formaliza un único motivo en el que se denuncia también

la infracción del *artículo 11.1 de la Ley 14/94, de 1 de junio*, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en la redacción dada por la Ley 29/99, de 16 de julio, en relación con el *artículo 32.1 del IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal*. El recurso, en el punto en que coincide con las infracciones denunciadas en el recurso de la empresa VEDIOR, tiene que rechazarse por las razones ya expuestas en el fundamento anterior. Contiene, sin embargo, el recurso del Banco un argumento adicional, que tiene que ser objeto de examen independiente. Señala el Banco que la compensación por ayuda alimentaria está destinada a quienes realizan una jornada partida y, en consecuencia, no tiene carácter salarial, sino indemnizatorio por lo que queda fuera del ámbito de protección del *artículo 11 de la LETT*, en el que no se incluyen los conceptos no salariales. Así lo declaró efectivamente nuestra sentencia de 18 de marzo de 2004, que, en relación con un complemento de incapacidad temporal para el personal de la empresa usuaria, estableció que el mismo no quedaba comprendido en la equiparación por tratarse de una percepción que se produce cuando el contrato de trabajo está suspendido y la garantía del *artículo 11 de la LETT* no se aplica a un complemento no salarial no vinculado al puesto de trabajo. Pero, en primer lugar, hay que señalar que es discutible que la ayuda alimentaria sea un concepto no salarial, porque también podría considerarse como un complemento salarial dirigido a retribuir una especial condición de los puestos de trabajo con una jornada partida, y como salario se ha considerado en ocasiones (sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de este Tribunal de 10 de noviembre de 1.989). En cualquier caso, aunque, por hipótesis, se aceptara su carácter no salarial, lo cierto es que la percepción que aquí se analiza presenta características distintas de las propias de un complemento de incapacidad temporal, pues se abona en función de la realización efectiva del trabajo y está vinculada a un puesto de trabajo que ha de desempeñarse en jornada partida. Desde luego, la ayuda alimentaria no figura en la lista de los conceptos retributivos de carácter salarial que se contiene en el *artículo 12 del XIX Convenio Colectivo de Banca (BOE 10 de marzo de 2004)* y se define en el *artículo 25 del citado Convenio* como una percepción que corresponde a los empleados que realicen el horario partido definido, por lo que podría considerarse como un concepto que tiende a compensar el mayor gasto que para el trabajador con jornada partida supone la realización de la comida fuera de su domicilio. Pero, por una parte, hay que observar que tanto el *artículo 11 de la LETT* como el Convenio Colectivo de empresas de trabajo temporal se refieren a las retribuciones y no al salario, y la noción de retribución -"recompensa o pago de una cosa", según el Diccionario de la Lenguaes más amplia que la noción de salario -remuneración de la prestación de trabajo-. Es necesario tener además en cuenta que dentro de la noción genérica de los conceptos no salariales hay una amplia gama de percepciones cuya función es distinta. Así, en una enumeración no exhaustiva habría que distinguir 1º) las indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral, 2º) las mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial y 3º) las indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral. Pues bien, lo que se ha querido lograr mediante la reforma realizada por la Ley 29/1999 en el *artículo 11 de la LETT* es que el resultado económico obtenido por el trabajador de la empresa de trabajo temporal mientras presta servicios en la empresa usuaria no sea inferior al que obtiene el de la empresa usuaria por el mismo trabajo. Ello determina que la equiparación no puede detenerse en el salario, sino que tenga que comprender, para ser efectiva, la compensación de los gastos realizados precisamente en función de la prestación de trabajo, es decir, los comprendidos en el grupo 1º de la anterior enumeración, aunque no se extienda a los otros dos grupos, en la medida en que ya no se trata de percepciones vinculadas directamente con el trabajo. Por todo ello, hay que concluir que la ayuda alimentaria está comprendida en la garantía de la

equiparación y así lo entendió también la empresa VEDIOR que ha venido abonando este concepto en la cuantía establecida en el convenio de la usuaria. El recurso del BBVA, por tanto, se desestima.

TERCERO.- El recurso de FEDETT contiene dos motivos. El primero invoca falta de legitimación pasiva por no haber quedado acreditado que empresas asociadas a FEDETT tengan o hayan tenido trabajadores cedidos al BBVA. Como propone el Ministerio Fiscal, el motivo tiene que ser rechazado por su deficiente formulación en el marco de un recurso extraordinario, en el que la Sala está vinculada por los motivos de impugnación de la parte. No se cita ningún precepto como infringido, ni se fundamenta esta indeterminada denuncia de infracción, como exige una reiterada doctrina de la Sala en relación con los *artículos 205 de la Ley de Procedimiento Laboral y 477 y 481 de la Ley de Enjuiciamiento Civil* (sentencias de 8 de marzo y 28 de junio de 2005 y las que en ellas se citan). La sentencia de instancia no rechazó la falta de legitimación pasiva de la recurrente porque ésta tuviera empresas asociadas actuando como cedentes de personal temporal al BBVA, sino en función de la representación institucional que, como asociación patronal, le atribuye. Para combatir este pronunciamiento la parte tendría que haber señalado que se trata de un conflicto colectivo de empresa y que la legitimación en este tipo de conflictos, conforme al *artículo 152 c) de la Ley de Procedimiento Laboral* corresponde a los empresarios y a los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores.

El segundo motivo denuncia la infracción del *artículo 11 de la LETT*, argumentando, por una parte, que la ayuda alimentaria no es salario y que tampoco es un concepto que pueda calcularse por unidad de tiempo, como exige el *artículo que se denuncia como infringido*. El motivo tiene también que desestimarse. La primera argumentación por las razones que ya se expusieron al examinar el recurso del BBVA, debiendo añadirse, en relación con la respuesta de la Dirección General de Trabajo que se menciona, que los criterios de este centro directivo no vinculan a los órganos judiciales, que sólo se atienen al sistema de fuentes del *artículo 1 del Código Civil* y del *artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores*. En cuanto a la segunda argumentación, tampoco puede aceptarse, porque, con independencia del alcance que pueda darse a la referencia legal al cálculo por "unidad de tiempo" de la retribución, lo cierto es que la ayuda alimentaria es una compensación que ni está ni podría estar en función de la "obra" realizada, sino que su asignación depende precisamente de la forma como se ordenar el tiempo -jornada partida- de la prestación de trabajo.

Procede, por tanto, la desestimación de los tres recursos, como propone el Ministerio Fiscal, sin que haya lugar a la imposición de costas de conformidad con el *artículo 233.2 de la Ley de Procedimiento Laboral*

[Ir a inicio](#)