



# *Jurisdicción* **SOCIAL**

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

**JUECES *para la* DEMOCRACIA**

**NÚMERO 54**

**NOVIEMBRE 2006**

**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**

**EL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MÉXICO HA PUESTO EN MARCHA UNA WEB QUE ES UNA BIBLIOTECA VIRTUAL DE DERECHO -EN SU MAYORÍA HISPANOAMERICANO-. DESDE ELLA PUEDEN ACCEDERSE A TEXTO COMPLETO A VARIAS REVISTAS Y LIBROS-TAMBIÉN DE IUSLABORALISMO-: <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm>**

## NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **COLABORACIONES DOCTRINALES: DOS ARTÍCULOS DE MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO: A) UNA RECOPIACIÓN DE LA MÁS RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL (VER ARTÍCULO) Y B) UN COMENTARIO SOBRE RECARGO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES POR ACCIDENTE DE TRABAJO (VER ARTÍCULO). Y UN ARTÍCULO DE FLORENTINO EGUARAS MENDIRI CON RECENSIÓN Y REFLEXIONES DE LA STS DE 19 DE JULIO DE 2006 (VER ARTÍCULO)**
- ❑ **CONCLUSIONES DEL CONGRESO DE MURCIA DE MAGISTRADOS DEL ORDEN SOCIAL:**  
<http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpi/cgpi/pjexaminardocumento.html&TableName=PJINFODOCS&dkey=1219>
- ❑ **EL TC SIGUE INSISTIENDO (TRAS LA CONOCIDA JURISPRUDENCIA DICTADA EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 14/2005): LA JUBILACIÓN FORZOSA PACTADA EN CONVENIO NO VULNERA EL DERECHO A LA IGUALDAD, AUNQUE LA REFERENCIA AL EMPLEO CONTEMPLADA EN LA NORMA COLECTIVA SEA MERAMENTE GENÉRICA (CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN LA OCUPACIÓN):**  
<http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-280.htm>
- ❑ **AFIRMA TAMBIÉN EL TC QUE EN EL DEBATE SOBRE LA DETERMINACIÓN DE LA BASE REGULADORA POR EL CAMBIO DOCTRINAL EXPERIMENTADO EN LA TEORÍA DEL PARÉNTESIS, LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE COSA JUZGADA EN AQUELLOS CASOS EN LOS QUE HA EXISTIDO UN PRONUNCIAMIENTO JUDICIAL ANTERIOR EN LA CALIFICACIÓN DEL GRADO ES CONTRARIA AL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY:**  
<http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-307.htm>
- ❑ **UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: LAS MATEPSS CARECEN DE FACULTADES PARA EXTINGUIR LA PRESTACIÓN DE IT POR TRABAJAR A LO LARGO DE LA DURACIÓN DE ÉSTA, AL SER UNA MEDIDA SANCIONADORA: VER SENTENCIA**
- ❑ **CALENDARIO ESTATAL DE FIESTAS LABORALES:**  
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/11/08/pdfs/A38840-38843.pdf>

- ❑ **PUBLICADO EL REGLAMENTO DE DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ABOGADOS EN DESPACHOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS:** <http://www.boe.es/boe/dias/2006/11/18/pdfs/A40550-40556.pdf> (**VER CUADRO-ESQUEMA DE SU CONTENIDO**)
- ❑ **REGULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.boe.es/boe/dias/2006/11/29/pdfs/A41810-41813.pdf> (**VER CUADRO-RESUMEN**)
- ❑ **CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN MATERIA DE FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (de nuevo, en una Ley de índole fiscal):** <http://www.boe.es/boe/dias/2006/11/29/pdfs/A41734-41810.pdf>
- ❑ **ENTRA EN EL PARLAMENTO EL PROYECTO DE LEY DE INTEGRACIÓN DE LOS AUTÓNOMOS DEL REA EN EL RETA:** [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L8/CONG/BOCG/A/A\\_110-01.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/A/A_110-01.PDF)
- ❑ **NUEVO PROYECTO DE LEY EN MATERIA DE PERSONAS DISCAPACITADAS (MODIFICANDO LA LEY DE REGISTRO CIVIL Y LA DE PROTECCIÓN PATRIMONIAL):** [http://www.congreso.es/public\\_oficiales/L8/CONG/BOCG/A/A\\_113-01.PDF](http://www.congreso.es/public_oficiales/L8/CONG/BOCG/A/A_113-01.PDF)
- ❑ **INTERESANTE ESTUDIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: "NACIONALIDAD DE LOS HIJOS EXTRANJEROS NACIDOS EN ESPAÑA":** [http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200611/NACIONALIDAD\\_HIJOS\\_EXTRANJEROS.pdf](http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200611/NACIONALIDAD_HIJOS_EXTRANJEROS.pdf)
- ❑ **LA REVISTA DE DERECHO SOCIAL TIENE UNA HERMANA EN LATINOAMÉRICA:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init>
- ❑ **LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL YA TIENE WEB:** <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=es>
- ❑ **LA OIT EXIGE EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN TODOS LOS PAÍSES:** <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/esp-3.pdf>
- ❑ **YA PUEDEN DESCARGARSE ON-LINE LAS PONENCIAS DE LAS XXIV JORNADAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/ponencias.htm>

❑ **LA WEB DEL CONSEJO DEL PODER JUDICIAL HA PUESTO EN MARCHA LAS PÁGINAS ESPECÍFICAS DE LOS DIFERENTES TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:**

<http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpi/tsj/mapa.html>  
**DE MOMENTO, SÓLO FUNCIONA LA DE CATALUÑA... AUNQUE SIN SENTENCIAS DESTACADAS DE LA SALA DE LO SOCIAL...**

[Ir a inicio](#)

---

## ARTÍCULOS DOCTRINALES

- ACKERMAN, M. E.; " *Sobre el contrato por tiempo indeterminado*"; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt1.pdf>
- ALEGRIA, A.; " *Contrato de consultoría*"; "; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt2.pdf>
- ALONSO SAURA, J. L.; " *La sentencia: su forma y contenido, cualidades, vicios, remedios y particular consideración de su nulidad*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/130-144.pdf>
- ALVÁREZ RODRÍGUEZ A. et alii; " *Nacionalidad de los hijos extranjeros nacidos en España. Regulación legal e interpretación sobre un análisis de datos estadísticos de los nacidos en territorio español durante el período 1996-2002*"; MTAS : [http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200611/NACIONALIDAD\\_HIJOS\\_EXT.pdf](http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200611/NACIONALIDAD_HIJOS_EXT.pdf)
- AZAGRA SOLANO, M.; " *Procedimiento para la declaración de una incapacidad permanente. Especial referencia al expediente administrativo y a la prueba*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/110-120.pdf>
- AZURMENDI, A.; " *The Decriminalization of Interferences in the Rights to Honor, Personal and Family Privacy and One´s Own Image*"; Compative Media Law Journal nº 8/2006: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/comlawj/cont/8/arc/arc1.pdf>
- BARRACHINA JUAN, E.; " *El convenio LexNET: plena convergencia entre la Justicia y las nuevas tecnologías*"; Consell Obert nº 211: [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211\\_5.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211_5.pdf)
- BELLAVISTA, A.; " *Armonizzazione e concorrenza tra ordinamenti nel diritto del lavoro*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT – 47/2006: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/bellavista\\_n47-2006int.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/bellavista_n47-2006int.pdf)
- BERMEJO MEDINA, J. M.; " *La demanda en el proceso de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/042-054.pdf>
- CAVAS MARTÍNEZ, F.; " *Aspectos fundamentales de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*";

Aranzadi Social nº 13:

[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib\\_2006\\_1354\\_as13.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib_2006_1354_as13.html)

CAVAS MARTÍNEZ, F.; " *Los recursos de suplicación y casación para la unificación de doctrina en los procesos de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:

<http://www.foross.org/revista15/145-156.pdf>

COSTA REYES, A.; BENAVENTE TORRES, I y SÁEZ LARA, I.; " *El convenio colectivo como instrumento para la flexibilidad*"; Ponencia XXIV Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social:

[http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/ponencia\\_cordoba.pdf](http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/ponencia_cordoba.pdf)

DE BUEN LOZANO, N.; " *La reforma intentada a la Ley Federal del Trabajo*"; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt3.pdf>

DE BUEN UNNA, C.; " *El contrato de prestación de servicios profesionales, vía fraude laboral*"; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt4.pdf>

DE BUEN UNNA, C.; " *El derecho de los trabajadores a la información y a la consulta*"; Revista Latinoamericana de Derecho Social nº 3/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/3/cj/cj6.pdf>

DE NIEVES NIETO, N.; " *La reclamación administrativa previa en los procesos de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/030-041.pdf>

DEL ÁLAMO TRIANA, M.; " *La prueba en los procedimientos de Seguridad Social*";

Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/157-172.pdf>

DEL REAL ALCALÁ, J. A.; " *Desacuerdos en la teoría jurídica sobre el concepto de certeza en el derecho*"; Boletín Mexicano de Derecho Comparado nº 117/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/117/art/art6.pdf>

DEL REY GUANTER, S.; " *Reflexiones iniciales sobre la nueva Ley de la subcontratación en la construcción*"; IUSLabor 4/2006:

<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/DesdeDireccionSalvador.pdf>

DELGADO SAINZ, J.; " *Revisión de sus propios actos por la Seguridad Social, sus límites en la actuación revisora*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:

<http://www.foross.org/revista15/075-083.pdf>

ENJUTO JARENO, D.; " *Enfermedad y discapacidad: ¿fundamentan la nulidad de un despido? Comentario a la Sentencia del TJCE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05*"; IUSLabor 4/2006:

<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/UEDiegoEnjuto.pdf>

ERMIDA URIARTE, O.; " *La nueva legislación laboral uruguaya*"; IUSLabor 4/2006:

<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/LatinoamericaOscarErmida.pdf>

ESCUADERO ALONSO, L. J.; " *El casi imposible acceso al recurso de casación en materia de despido disciplinario*"; Consell Obert nº 211: [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211\\_4.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211_4.pdf)

ESTEBAN LEGARRETA, R.; " *Una aproximación crítica al ámbito subjetivo de la futura relación laboral especial de los abogados*"; IUSLabor 4/2006:

<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/Individualricard.pdf>

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.; " *El procedimiento para la reclamación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:

<http://www.foross.org/revista15/090-098.pdf>

FERNÁNDEZ MONTALVO, R.; " *Competencia jurisdiccional contencioso-administrativa y control de actos administrativos en materia de Seguridad Social. Ventajas e inconvenientes de la unificación o separación de los órdenes jurisdiccionales*

*contencioso-administrativo y social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:  
<http://www.foross.org/revista15/193-205.pdf>

FERNÁNDEZ OTERO, J. R.; " *Pluralidad de partes en el proceso: situaciones litisconsorciales, una nueva visión*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:  
<http://www.foross.org/revista15/065-068.pdf>

FERRANTE, V. " *Lavoro subordinato, autonomo e quasi – subordinato: la flessibilità all'italiana prova una nuova ricetta*"; IUSLabor 4/2006:  
<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/ItaliaVincenzoFerrante.pdf>

FONT ALMAGRO, N. B.; " *Hechos nuevos y proceso de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/069-074.pdf>

FUENTES PUELMA, C.; " *Responsabilidad social empresarial: Avances en el Derecho Laboral chileno*"; Revista Latinoamericana de Derecho Social nº 3/2006:  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/3/art/art2.pdf>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO; " *Fifteen Years of Working Conditions in the EU: Charting the Trends*"; EWCS:  
<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/85/en/1/ef0685en.pdf>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO; " *Fourth European Working Conditions Survey*"; EWCS:  
<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/78/en/1/ef0678en.pdf>

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO; " *The gender pay gap*"; EWCS:  
<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/101/en/1/ef06101en.pdf>

GALA DURÁN, C.; " *El reciente Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social: un balance desde la perspectiva de la empresa*"; IUSLabor 4/2006:  
<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/SeguridadSocialCarolinaGala.pdf>

GALA VALLEJO, C.; " *Atención sanitaria, Seguridad Social y cartera de Servicios Comunes del Sistema Nacional de Salud*"; Graduado Digital:  
<http://www.elgraduado.es/elGraduado2.pdf>

GARAY MONTERO, J.; " *Nulidad de actuaciones en el proceso de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/173-179.pdf>

GARCÍA ALEGRÍA, G.; " *El art. 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral: características y naturaleza. Valoración*"; Aranzadi Social nº 12:  
[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_42\\_as12.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_42_as12.html)

GARCÍA FERNÁNDEZ, E.; " *Las prestaciones de Seguridad Social en el proceso concursal. Análisis de la Disposición Final Decimosexta de la Ley reguladora del concurso (Ley 22/2003) (I)*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:  
<http://www.foross.org/revista15/217-223.pdf>

GARCÍA GIL, B.; " *Compatibilidad de la prestación de incapacidad temporal con la remuneración de las vacaciones no disfrutadas*"; Aranzadi Social nº 12:  
[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_43\\_as12.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_43_as12.html)

GONZÁLEZ DEL RIO, J. M.; " *Desistimiento de deportista profesional y precontrato de trabajo*"; Aranzadi Social nº 12:  
[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_36\\_as10.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_36_as10.html)

GRANDE MURILLO, J.M.; " *El absentismo presencial en las empresas*"; Entorno Laboral nº 25: <http://www.consultor.com/entornolaboral/absentismo.asp>

KAHALE CARRILLO, D.; " *Una peculiar resolución de inexistencia de cesión ilegal de pilotos bajo un conflicto colectivo*"; Aranzadi Social nº 13:  
[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_47\\_as13.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_47_as13.html)

KAHALE CARRILLO, D.T.; " *La obligación del trabajador de someterse a*

*reconocimientos médicos*"; Graduado Digital:

<http://www.elgraduado.es/elGraduado3.pdf>

KURCZIN VILLALOBOS, P. ; " *El contrato laboral: decadencia o modificación*"; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt7.pdf>

LEX NOVA; " *Conclusiones extraídas de la Circular 2/2006, de 27 de julio, de la Fiscalía General del Estado, sobre diversos aspectos relativos al régimen de los extranjeros en España*"; Entorno Laboral nº 25:

<http://www.consultor.com/entornolaboral/circular2006.asp>

LLORENTE ÁLVAREZ, A. y TRILLO GARCÍA, A. R.; " *La cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. Especial referencia a las cuestiones prejudiciales planteadas en materia de Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/180-192.pdf>

LÓPEZ DEL CASTILLO, E.; " *El preaviso en la relación laboral. Tan simple... o tan complejo*"; Graduado Digital: <http://www.elgraduado.es/elGraduado3.pdf>

LOSADA GONZÁLEZ, H.; " *Proceso y derechos fundamentales en el ámbito de la Seguridad Social*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/055-064.pdf>

LUQUE PARRA, M. y GINÉS FABRELLAS, A.; " *Últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo en materia de stock options plans*"; IUSLabor 4/2006:

<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/DossierStockOptions.pdf>

MARINELLI, M.; " *Clausole di rinvio al contratto collettivo e libertà di associazione nella recente giurisprudenza della Corte di giustizia*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT – 48/2006: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/marinelli\\_n48-2006int.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/marinelli_n48-2006int.pdf)

MARQUES PRIETO, A.; " *El proceso de Seguridad Social: una visión general y problemática*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista14/004-013.pdf>

MARQUET GUERRERO, P.; " *Protección, previsión y seguridad Social en la Constitución mexicana*"; Revista Latinoamericana de Derecho Social nº 3/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/3/art/art3.pdf>

MARTÍN JIMÉNEZ, J. y DEL VALLE DE JOZ, J. I.; " *El recargo de prestaciones: Cuestiones procedimentales*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/099-109.pdf>

MARTÍNEZ LUCAS, J. A.; " *Las prestaciones de Seguridad Social en el proceso concursal. Análisis de la Disposición Final Decimosexta de la Ley reguladora del concurso (Ley 22/2003) ()*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16:

<http://www.foross.org/revista15/224-232.pdf>

MÁXIMO PITA, E.; " *Los contratos de servicios deportivos: su variedad y regulación*" ; Revista Latinoamericana de Derecho nº 5/2006:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt9.pdf>

MEANA CUBERO, M. T.; " *La tutela del derecho a la intimidad personal en la publicidad de los censos laboral y electoral en elecciones sindicales*" ; ; Aranzadi Social nº 13: [http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_46\\_as13.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_46_as13.html)

MERCADER UGUINA, J.; " *Las Pensiones en el Sistema de Seguridad Social*"; Graduado Digital: <http://www.elgraduado.es/elGraduado2.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES; " *Guía del retorno*"; MTAS:

<http://www.tt.mtas.es/periodico/inmigracion/200610/GUIA%20RETORNO.pdf>

MOLINA NAVARRETE, C. y ÁLVAREZ MONTERO, A. (coordinadores); " *Contrato de trabajo y el poder de dirección del empresario: entre las razones del mercado y las*

*razones de la persona*"; Ponencia XXIV Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: [http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/segunda\\_ponencia.doc](http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/segunda_ponencia.doc)

MONTOYA MELGAR, A.; "*Igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. Una aproximación al Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva*"; Graduado Digital: <http://www.elgraduado.es/elGraduado2.pdf>

MORELLI, U.; "*La Constitución europea. El modelo federalista*"; Boletín Mexicano de Derecho Comparado nº 117/2006: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/117/art/art5.pdf>

MORENO MENDOZA, D.; "*La prestación económica de asistencia a personalizada para personas con gran dependencia: adecuación a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea del Proyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/UEDavidMoreno.pdf>

MUÑOZ ARRIBAS, J.; "*Indemnización de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo*"; Graduado Digital: <http://www.elgraduado.es/elGraduado3.pdf>

NAVARRO AMARO, S.; "*El derecho de jubilación del empresario como causa de extinción del contrato de trabajo*"; Aranzadi Social nº 13: [http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_48\\_as13.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_48_as13.html)

PALLINI, M.; "*La direttiva Bolkestein non ha peccati se non ... l'ignavia*"; CGIL on-line: <http://www.cgil.it/giuridico/politiche%20del%20diritto/archivio/diritto%20comunitario%20e%20com%27parato/la%5Fdirettiva%5Fbolkestein%5Fnon%5Fha%5Fp.htm>

PASTOR MARTÍNEZ, A.; "*Descentralización productiva y extinción del contrato por causas organizativas o de producción. Comentario a la STS (UD) de 31 de mayo de 2006*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/IndividualAlbertoPastor.pdf>

PÉREZ GÁLVEZ, J. F.; "*El agente vendedor del cupón y de otros productos o juegos que la Organización Nacional de Ciegos Españoles le entregue para su comercialización*"; Revista Latinoamericana de Derecho Social nº 3/2006: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/3/art/art4.pdf>

PICCININI, A.; "*Le vie d'uscita dalla precarizzazione*"; CGIL on-line: <http://www.cgil.it/giuridico/politiche%20del%20diritto/archivio/diritto%20del%20lavoro/precarizzazione%20piccinini%204%2D11%2D06.htm>

PLANA PLANA, J. y RUIZ LLAMAS, C.; "*Sobre el expediente administrativo y su tramitación, audiencia de los interesados y prueba*"; Foro de Seguridad Social nº 15-16: <http://www.foross.org/revista15/014-029.pdf>

PRADOS GARCÍA, L. y VIVAS SANZ, L.; "*Reestructuraciones de empresa en Francia: a propósito del monográfico de la revista Droit Social/marzo 2006.*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/FranciaLeticiaLara.pdf>

REYNAL QUEROL, N.; "*Aplicación del artículo 182 LOPJ en el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido. Comentario a la STS de 21 de junio de 2006 (Recurso núm. 1087/2005)*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/ProcesalNuriaReynal.pdf>

RODRÍGUEZ INIESTA, G.; "*El huérfano simple asimilado al huérfano absoluto ¿una equiparación acertada?*"; Aranzadi Social nº 13: [http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_45\\_as13.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_45_as13.html)

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.; "*La reforma y las reformas*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/EDITORIAL.pdf>

ROMERO MIRÓN, A.; "*¿Prevención autónoma?*"; Consell Obert nº 211: [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211\\_3.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO211_3.pdf)

RON LATAS, R.; "*¿Puede el INSS declarar de oficio la incompatibilidad de una pensión por incapacidad permanente total con el trabajo, suspendiendo su percibo?*"; Aranzadi Social nº 12: [http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen\\_41\\_as12.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_41_as12.html)

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. ; " *¿Hacia la decadencia del Derecho del Trabajo?*"; Revista Latinoamericana de Derecho n° 5/2006:  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlad/cont/5/cnt/cnt10.pdf>

SANZ SALMORAL, A. M.; " *Los plazos y su cómputo en el procedimiento de Seguridad Social. Particular referencia al artículo 16.2 de la O.M. de 18 de 1996*"; Foro de Seguridad Social n° 15-16: <http://www.foross.org/revista15/084-089.pdf>

SCARPELLI, F.; " *Il codice degli appalti pubblici: un'occasione per promuovere la regolarità del lavoro*"; CGIL on-line:  
<http://www.cgil.it/giuridico/politiche%20del%20diritto/archivio/diritto%20dell%27econom/codice%5Fdegli%5Fappalti%5Fpubblici.htm>

SEGURA GARCÍA, B.; " *Diligencias para proveer y posibilidades interpretativas que ofrece el art. 95 de la L.P.L., extensión de las facultades reconocidas a los jueces, tanto en instancia como en vía de recurso*"; Foro de Seguridad Social n° 15-16:  
<http://www.foross.org/revista15/121-129.pdf>

SEIFERT, A.; " *¿Cuanto poder social necesita una organización obrera para ser un sindicato en el sentido de la ley?. Comentario a la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo del 28 de marzo de 2006 (1 ABR 58/04)*"; IUSLabor 4/2006:  
<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/AlemaniaCGMjuslabor.pdf>

SEMPERE NAVARRO, A. V.; " *Doctorado honoris causa del profesor Montoya Melgar*"; Aranzadi Social n° 12:  
[http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib\\_2006\\_1254\\_as12.html](http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib_2006_1254_as12.html)

SEMPERE NAVARRO, A. V.; " *La protección de la dependencia*"; Graduado Digital:  
<http://www.elgraduado.es/elGraduado2.pdf>

TENA SUCK, R.; " *Alcances del Amparo Social*"; Revista Latinoamericana de Derecho Social n° 3/2006:  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/3/art/art5.pdf>

VELÁZQUEZ, M.; " *La Inspección de Trabajo ante la igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales*"; IUSLabor 4/2006:  
<http://www.upf.edu/iuslabor/042006/Administracion.pdf>

VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ, J.L.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A (directores).; " *El modelo legal de negociación colectiva a los veinticinco años del Estatuto de los Trabajadores*"; Ponencia XXIV Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: <http://www.uhu.es/dam/ddtss/jornadas/jornadas05ugr.pdf>

WINOGRAD, C.; " *Principles in collision: Judicial authority vs. private adjudication of labor*"; IUSLabor 4/2006: <http://www.upf.edu/iuslabor/042006/EE.UUWarriorGulf.pdf>

ZAMORA, F.; " *Contratos indefinidos vs temporales (Una perspectiva desde recursos humanos*"; Graduado digital: <http://www.elgraduado.es/elGraduado1.pdf>

ZARCO COLÓN; J.; " *Las prestaciones de Seguridad Social en el proceso concursal. Análisis de la Disposición Final Decimosexta de la Ley reguladora del concurso (Ley 22/2003)III*"; Foro de Seguridad Social n° 15-16: <http://www.foross.org/revista15/233-240.pdf>

[Ir a inicio](#)

---

## CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
<b>ENSEÑANZA PRIVADA SUBVENCIONADA</b>	Resolución de 26 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complementos retributivos para el año 2006, correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja, remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES</b>	Resolución de 18 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para la Industria de las Granjas Avícolas y otros Animales, así como las tablas salariales	09.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
<b>ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DE IBERIA, PADRES DE MINUSVÁLIDOS</b>	Resolución de 6 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos de modificación del Convenio colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia, Padres de Minusválidos	22.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>BANCA MARCH, SA</b>	Resolución de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Colectivo sobre prejubilaciones de Banca	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

	March, S. A.		
<b>BRITISH AMERICAN TOBACCO ESPAÑA, SA</b>	Resolución de 26 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta en la que se acuerda la modificación del Convenio colectivo de British American Tobacco España, S.A.	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>DIARIO ABC, SL</b>	Resolución 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo de Diario ABC, S.L.	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>DISTRIBUIDORES DE EXPLOSIVOS INDUSTRIALES DEL CENTRO DE ESPAÑA, SA</b>	Resolución de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo de Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S. A.	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE- REAL CASA DE LA MONEDA</b>	Resolución de 26 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta con los acuerdos sobre incrementos salariales para el año 2006, del Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>GRUPO REPSOL-YPF</b>	Resolución de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>MEDITERRÁNEA MERCH, SL</b>	Resolución de 30 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Mediterránea Merch, S. L.	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>SIEMENS, SA</b>	Resolución de 18 de octubre de	07.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

	2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de Siemens, S. A.		
<b>TELFÓNICA SAU</b>	Resolución de 10 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de diversos Acuerdos que pasan a formar parte del Convenio colectivo de Telefónica de España, S.A.U.	03.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>TROX ESPAÑOLA, SA</b>	Resolución de 18 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trox Española, S.A.	09.10.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

[Ir a inicio](#)

---

## LEGISLACIÓN

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

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Decisión nº 1639/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa marco para la innovación y la competitividad (2007 a 2013)	L 310 de 09.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:310:0015:0040:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:310:0015:0040:ES:PDF</a>
Resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo	C 272E de 09.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0178:0179:ES:">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0178:0179:ES:</a>

por la que se establece un programa integrado de acción en el ámbito del aprendizaje permanente (COM(2004)0474 — C6-0095/2004 — 2004/0153(COD))		<a href="#">PDF</a>
Posición del Parlamento Europeo adoptada en primera lectura el 25 de octubre de 2005 con vistas a la adopción de la Decisión n.º.../2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa integrado de acción en el ámbito del aprendizaje permanente	C 272E de 09.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0179:0208:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0179:0208:ES:PDF</a>
<b>Resolución del Parlamento Europeo sobre los Derechos Humanos en el Sáhara Occidental</b>	C 272E de 09.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0582:0583:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:272E:0582:0583:ES:PDF</a>
<b>Decisión n.º 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — Progress</b>	L 315 de 15.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:0008:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:0008:ES:PDF</a>
Decisión n.º 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre de 2006, por la que se establece un programa de acción en el ámbito del aprendizaje permanente	L 327 de 24.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:ES:PDF</a>
Decisión de la Comisión, de 23 de noviembre de 2006, por la que se modifica la Decisión 2005/381/CE por la que se crea un cuestionario para informar sobre la aplicación de la Directiva 2003/87/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad y por la que se modifica la Directiva 96/61/CE del Consejo [notificada con el número C(2006) 5546]	L 329 DE 25.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:329:0038:0063:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:329:0038:0063:ES:PDF</a>
Posición Común (CE) no 21/2006, de 14 de septiembre de 2006, aprobada por el Consejo de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la certificación de los maquinistas de locomotoras y trenes en el sistema ferroviario de la Comunidad	C 289 E de 28.11.2006	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:289E:0042:0067:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:289E:0042:0067:ES:PDF</a>

<p>Posición Común (CE) no 22/2006, de 25 de septiembre de 2006, aprobada por el Consejo de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (ROMA II)</p>	<p>C 289 E de 28.11.2006</p>	<p><a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:289E:0068:0083:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:289E:0068:0083:ES:PDF</a></p>
---	------------------------------	--

<b>ESTATAL</b>		
<b>NORMA</b>	<b>BOE</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
<p>Orden TAS/3371/2006, de 30 de octubre, por la que se regula la composición y funciones de la Comisión Ministerial de Administración Electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales</p>	<p>03.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Orden APA/3372/2006, de 27 de octubre, por la que se dictan disposiciones para el desarrollo del Real Decreto-ley 8/2006, de 28 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Galicia</p>	<p>03.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Real Decreto 1206/2006, de 20 de octubre, por el que se regulan la composición y funciones de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutuality General Judicial</p>	<p>04.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Real Decreto 1188/2006, de 13 de octubre, sobre modificación y ampliación de los medios patrimoniales adscritos a los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunitat Valenciana por el Real Decreto 2673/1998, de 11 de diciembre, en materia de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación</p>	<p>07.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Real Decreto 1189/2006, de 13 de octubre, sobre ampliación de los medios económicos adscritos a los servicios traspasados a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears por el Real Decreto 621/1998, de 17 de abril, en materia de gestión de la formación profesional ocupacional</p>	<p>07.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Real Decreto 1190/2006, de 13 de octubre, sobre traspaso a la Comunidad Autónoma de las Illes Balears de los medios adscritos a la gestión de las prestaciones sanitarias del seguro escolar</p>	<p>07.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>
<p>Resolución de 2 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2007</p>	<p>08.11.2006</p>	<p><a href="#">Documento PDF</a></p>

Orden EHA/3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación	09.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Resolución de 4 de octubre de 2006, del Fondo de Garantía Salarial, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2005	10.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Instrucción 1/2006, de 18 de octubre, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, sobre programa de actuación por objetivos para la retribución de las sustituciones por Magistrados y Jueces titulares	10.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Real Decreto 1302/2006, de 10 de noviembre, por el que se establecen las bases del procedimiento para la designación y acreditación de los centros, servicios y unidades de referencia del Sistema Nacional de Salud	11.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Real Decreto 1225/2006, de 27 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre	15.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Orden PRE/3483/2006, de 13 de noviembre, por la que se crean los centros de internamiento de extranjeros de Santa Cruz de Tenerife, Algeciras y Fuerteventura	15.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Acuerdo de 3 de noviembre de 2006, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se crean y modifican ficheros automatizados de datos de carácter personal	17.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos (VER CUADRO-RESUMEN DE SU CONTENIDO)</b>	18.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Orden TAS/3549/2006, de 16 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2006 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón	21.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Corrección de errores Orden TAS/3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el Plan de apoyo al sector textil y de la confección	21.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Ley Orgánica 7/2006, de 21 de noviembre, de protección de la salud y de lucha contra el dopaje en el deporte	22.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Real Decreto 1338/2006, de 21 de noviembre, por el que se desarrollan determinados aspectos del artículo 93 de la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios en el marco del sistema de precios de referencia	22.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Acuerdo entre el Gobierno Español y el Gobierno Macedonio relativo a la readmisión de personas en situación irregular, hecho «ad referendum» en Skopje el 6 de	23.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

febrero de 2006		
Real Decreto 1298/2006, de 10 de noviembre, por el que se regula el acceso a la red postal pública y se determina el procedimiento de resolución de conflictos entre operadores postales	23.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Resolución de 17 de noviembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TAS/3549/2006, de 16 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 2006 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón	25.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Real Decreto 1370/2006, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Plan Nacional de Asignación de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, 2008-2012	25.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
Resolución de 27 de septiembre de 2006, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se hace público el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura para el cuarto trimestre de 2006	27.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
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	29.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>
<b>Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (VER CUADRO RESUMEN)</b>	29.11.2006	<a href="#">Documento PDF</a>

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
CATALUÑA	DECRETO 408/2006, de 24 de octubre, que modifica el Decreto 339/2006, de 5 de septiembre, de desarrollo de la Ley 10/1997, de 3 de julio (renta mínima de inserción)	DOGC 02.10.2006
LOCALIZACIÓN: <a href="https://www.gencat.net/diari_c/4752/06293121.htm">https://www.gencat.net/diari_c/4752/06293121.htm</a>		
ANDALUCÍA	DECRETO 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía	BOJA 03.11.2006
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.andaluciajunta.es/RBOJA?p=8&amp;b=213&amp;a=2006">http://www.andaluciajunta.es/RBOJA?p=8&amp;b=213&amp;a=2006</a>		
COMUNIDAD VALENCIANA	Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell	DOGV 28.11.2006
LOCALIZACIÓN: <a href="http://www.pre.qva.es/doqvimq/2006_11/pdf/5397.pdf#pagemode=bookmarks">http://www.pre.qva.es/doqvimq/2006_11/pdf/5397.pdf#pagemode=bookmarks</a>		

---

[Ir a inicio](#)

## SENTENCIAS

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS	
MATERIA	CONTENIDO
<b>LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS</b>	Libre circulación de personas – Impuesto sobre la renta – Pensión de jubilación – Tributación más elevada de los jubilados residentes en otro Estado miembro (sentencia de 09.11.2006, asunto C-520/2004, Pirkko Marjatta Turpeinen): <a href="http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-520%2F04&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-520%2F04&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>
<b>SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES</b>	Petición de decisión prejudicial – Artículo 39 CE y artículos 3 y 67 del Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Subordinación de la concesión de las prestaciones por desempleo al cumplimiento de un periodo de empleo en el Estado miembro competente (sentencia de 09.11.2006, asunto C-346/05, Monique Chateignier vs Office national de l'emploi (ONEM)): <a href="http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-346%2F05&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-346%2F05&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>
<b>SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES</b>	Seguridad social de los trabajadores migrantes – Artículo 42 CE – Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Prestaciones a favor de trabajadores expuestos al amianto – Cálculo de las prestaciones en metálico – Negativa a computar los salarios percibidos en otro Estado miembro (sentencia 09.11.2006, asunto C-205/2005, Fabien Nemeč vs Caisse régionale d'assurance maladie du Nord-Est): <a href="http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-205%2F05&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100">http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&amp;Submit=Buscar&amp;docj=docj&amp;numaff=c-205%2F05&amp;datefs=&amp;datefe=&amp;nomusuel=&amp;domaine=&amp;mots=&amp;resmax=100</a>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
MATERIA	CONTENIDO
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: STC 243/2006 (ejecutividad de una sanción administrativa). Recurso de amparo 1976-2002. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que desestimó demanda contra el Director General de Trabajo de la Región de Murcia sobre multas por riesgos laborales (STC 279/2006, de 9 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-279.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-279.htm</a>
<b>DERECHO A LA</b>	Supuesta vulneración del derecho a la igualdad: cese de un

<b>IGUALDAD. JUBILACIÓN FORZOSA</b>	trabajador por jubilación forzosa, en virtud de convenio colectivo, antes de cumplir sesenta y cinco años de edad (SSTC 22/1981 y 58/1985). Recurso de amparo 43-2003. Promovido respecto a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de un Juzgado de lo Social de Barcelona que desestimaron su demanda contra Gas Natural SDG, S.A., sobre jubilación por edad (STC 280/2006, de 9 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-280.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-280.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: revocación en súplica de una previa declaración de inejecutabilidad de sentencia sin falta de motivación o incongruencia. Recurso de amparo 5577-2003. Promovido respecto a los Autos de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictados en ejecución de Sentencia sobre concurso de provisión de cátedra de universidad (STC 285/2006, de 9 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-285.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-285.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (inmodificabilidad): rectificación sobre la clasificación de unas lesiones declarada en Sentencia firme, que no es un error material manifiesto (STC 187/2002). Recurso de amparo 5603-2003. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo y los Autos de la Audiencia Nacional que rectificaron la calificación de una víctima del síndrome tóxico, reduciendo su indemnización (STC 286/2006, de 9 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-286.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-286.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (inmodificabilidad): aclaración de sentencia de suplicación social que altera el fallo para corregir lo resuelto sobre la legitimación pasiva y la condena de uno de los codemandados en pleito de despido. Recurso de amparo 656-2004. Promovido frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que rectificó la Sentencia dictada en grado de suplicación de un litigio por despido (STC 289/2006, de 9 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-289.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-289.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: sentencia de suplicación que desestima por falta de prueba de un hecho, el cobro de una comisión, cuya prueba había sido denegada por el Juzgado sin motivación. Recurso de amparo 5958-2004. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que, en grado de suplicación, desestimó demanda contra Tecnología y Maquinaria, SA., en litigio sobre salarios (STC 292/2006, de 10 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-292.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-292.htm</a>
<b>DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS</b>	Competencias sobre administración de justicia: oficina judicial; coordinadores de área en materia informática y de relaciones con terceros; licencias y permisos por hijo y por visita a parientes. Nulidad parcial de precepto autonómico. Voto

	<p>particular. Conflicto positivo de competencias 2637-2001. Promovido por el Gobierno de la Nación respecto del Decreto del Gobierno vasco 309/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el II Acuerdo con las organizaciones sindicales sobre la modernización en la prestación del servicio público de la Justicia y su repercusión en las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia (STC 294/2006, de 11 de octubre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-294.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-294.htm</a></p>
<b>DERECHO DE HUELGA</b>	<p>Vulneración del derecho de huelga: delegación de la facultad de determinar el personal mínimo necesario en la empresa, no en una autoridad gubernativa (STC 53/1986). Cuestión de inconstitucionalidad 5633-2002. Planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Oviedo respecto al artículo 15.2 l) de la Ley de Asturias 1/1992, de 2 de julio, del Servicio de Salud del Principado (STC 294/2006, de 11 de octubre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-296.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-296.htm</a></p>
<b>DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS</b>	<p>Competencias sobre régimen estatutario de los funcionarios públicos, planificación general de la actividad económica y coordinación de haciendas públicas: límites estatales al incremento de retribuciones; derechos históricos y régimen foral (STC 148/2006). Nulidad de preceptos autonómicos. Cuestión de inconstitucionalidad 5429-2003. Planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra respecto a las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley Foral 19/2000, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de Navarra para el ejercicio 2001 (STC 297/2006, de 11 de octubre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-297.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-297.htm</a></p>
<b>DERECHO DE REUNIÓN</b>	<p>Vulneración del derecho de reunión: prohibición de manifestaciones reiteradas que no ponen en peligro personas o bienes (STC 284/2005). Recurso de amparo 1109-2003. Promovido por la Asociación para la colaboración con los trabajadores de Sintel frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que desestimó su demanda contra la Delegación del Gobierno sobre manifestación en el paseo de la Castellana (STC 301/2006, de 23 de octubre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-301.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-301.htm</a></p>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (inmodificabilidad): incidente de nulidad de actuaciones; aclaración de sentencia social que modifica lo resuelto sobre número de representantes a elegir en una empresa con trabajadores a tiempo parcial y estima una demanda previamente desestimada. Recurso de amparo 6974-2003. Promovido por la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Cantabria frente a los Autos de un Juzgado de lo Social de Santander que modificaron la Sentencia dictada en pleito de impugnación de laudo en materia electoral (STC 305/2006, de 23 de octubre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-305.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-305.htm</a></p>

<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento edictal sin agotar los medios de comunicación efectiva con la demandada, quien no actuó con negligencia. Recurso de amparo 7855-2003. Promovido frente a la Sentencia y Autos de un Juzgado de lo Social de Madrid en litigio sobre reclamación de cantidad (STC 306/2006, de 23 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-306.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-306.htm</a>
<b>DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY</b>	Vulneración del derecho a la igualdad: denegación de revisión de la cuantía de una pensión a quienes obtuvieron sentencia favorable, para adaptarse a un cambio de jurisprudencia, en virtud de la fuerza de cosa juzgada. Recurso de amparo 806-2004. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que, en grado de suplicación, desestimó demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social sobre cuantía de la pensión por incapacidad permanente (STC 307/2006, de 23 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-307.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-307.htm</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA</b>	Vulneración parcial del derecho a la tutela judicial efectiva: garantías constitucionales del procedimiento administrativo; sentencia sobre la caducidad del procedimiento sancionador motivada pero no fundada en Derecho, al aplicar una ley derogada y desoír doctrina legal. Recurso de amparo 2025-2004. Promovido respecto a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Oviedo que desestimaron demanda contra la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social sobre liquidación por diferencias de cotización de las horas extraordinarias (STC 308/2006, de 23 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-308.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-308.htm</a>
<b>DERECHO DE HUELGA</b>	Vulneración del derecho de huelga: delegación de la facultad de determinar el personal mínimo necesario en la empresa, no en una autoridad gubernativa (STC 53/1986). Recurso de amparo 6436-2004. Promovido por la Asociación de refuerzos del Principado de Asturias frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Oviedo que desestimaron 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 310/2006, de 23 de octubre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-310.htm">http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-310.htm</a>

<b>TRIBUNAL SUPREMO</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>RECARGO DE PRESTACIONES EN MATERIA DE ACCIDENTES DE TRABAJO</b>	Recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad en el accidente. Caducidad del expediente administrativo, promovido de oficio por la inspección de trabajo, en que se acordó el recargo, en el que no compareció el trabajador. No se produce la caducidad por el mero hecho de haberse dictado la resolución después de

	transcurrir los 135 días que señala para resolver el art. 14 de OM de 18/01/96 (STS UD 09.10.2006): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	Incapacidad temporal en trabajador afiliado al reta. Gestión de la contingencia. La Mutua no está facultada para extinguir la prestación por el hecho de que el trabajador haya realizado actividad laboral durante la percepción del subsidio. Tal decisión integra materia sancionadora y es competencia de la entidad gestora (STS UD 05.10.2006): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	
MATERIA	CONTENIDO
<b>DESPIDO</b>	Trabajador en situación de incapacidad temporal que es despedido: Criterios jurisprudenciales de aplicación. Declaración de nulidad por aplicación de oficio del art. 15 en relación al 10 CE. Convenios OIT (STSJ Madrid 18.07.2005): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

[Ir a inicio](#)

## ENLACES

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

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

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

## ➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:**  
[http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4271&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=298&\\_fid=1&\\_fnavbarid=949371&\\_fnavbarsiteid=298&\\_fedit=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcalledfrom=1&\\_fdisplayurl=](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl=)
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/default.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/inicio.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** <http://www.camelilla.es/portal/bome/index.jsp>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** <http://www.madrid.org/bocm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:**  
[http://www.larioja.org:81/pls/dad\\_user/g0.sac\\_sch?p\\_opcion=g04 BOR\\_home](http://www.larioja.org:81/pls/dad_user/g0.sac_sch?p_opcion=g04 BOR_home)
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/docm/ultimo/indice.htm>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** <http://doe.juntaex.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/doc/dog.nsf>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** [http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv\\_00?C](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/legislado/1stContenidos.asp>
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** <http://fcae.ua.es/boe/>  
(búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **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](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> **nuevo**
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:**  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex\\_browse\\_home](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse_home)  
(base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los

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

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

## ➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://www.mtas.es/empleo/convenios/inicio.htm> (actualización con retraso)
- **EL ASESOR LABORAL:** [http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta\\_convenios.html](http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html)
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** [http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d\\_op=viewdownload&cid=2](http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2)
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/1stContenidos.asp>
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html>
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/busquedacc.html> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación; los convenios sectoriales estatales son consultables a texto completo)
- **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](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/treballindustria/relacions\\_laborals/convenios/](http://www.gencat.net/treballindustria/relacions_laborals/convenios/) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** [http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios\\_Usuario.principal?el\\_idioma=CAST](http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios_Usuario.principal?el_idioma=CAST) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma)

## ➤ SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm> )
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERÍA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación)
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diariomedico.com/asesor/>
- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** [http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list\\_emailnoticiassentencias.htm](http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm) (compendio de sentencias)

## ➤ **FUNCIÓN PÚBLICA**

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** <http://www.map.es/>
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/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](http://www10.gencat.net/ti_normativa/pls/normaweb/normativa_tict.doc_cat?id=106) (normativa general y catalana)

## ➤ **TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

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

- **GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm>

## ➤ REVISTAS JURÍDICAS ON LINE

- **LA LEY:** <http://www.laley.net/index.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **ACTUALIDAD LABORAL:** <http://www.laley.net/ractual/labo.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **DIARIO JURÍDICO ARANZADI:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones\\_diario.htm](http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones_diario.htm) (sin actualizar desde 31.12.2003)
- **ARANZADI SOCIAL** (posibilidad de consulta de los comentarios y artículos publicados en la revista): [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EL DERECHO:** <http://www.elderecho.com/> (jurisprudencia y legislación diarias)
- **IUSLABOR:** <http://www.upf.edu/iuslabor/> (revista on-line de Derecho del Trabajo, publicada por la Universitat Pompeu Fabra)
- **SENTENCIAS RECOGIDAS POR EL CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS:** [http://www.cef.es/normacef/lista\\_sentencias.htm](http://www.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm) (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios del año 2003)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=12](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12) (requiere subscripción)
- **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/rtfd/> cajón de sastre sobre Derecho en general: escasa actualización)
- **REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm> (acceso gratuito en formato pdf. a dicha publicación)
- **TRABAJO (OIT):** <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/index.htm> (revista de información de la OIT, actualización trimestral)
- **DIARIO DE NOTICIAS:** <http://www.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **LO CANYERET (Colegio de Abogados de Lleida):** <http://advocatslleida.org/revista/> (revista de dicho órgano colegial: publica algunos artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **NOTICIAS JURÍDICAS BOSCH:** <http://www.njbosch.com/> (página de pago)
- **REVISTA JURÍDICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** [http://www.madrid.org/pres\\_serv\\_juridicos/revista\\_juridica/index.htm](http://www.madrid.org/pres_serv_juridicos/revista_juridica/index.htm) (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia: sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com/pre2.htm> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** <http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=1](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1) (requiere subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=13](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13) (requiere subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=9](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9) (requiere subscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas: no actualizada)

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

## ➤ 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](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/>
- **JUSLINE:** <http://www.jusline.es/> (foro, links y legislación: contempla especificidades del Derecho Social: ha desaparecido hace meses la versión española)
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):**  
<http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:**  
<http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LEGAL:** <http://www.ceflegal.com/> (incluye jurisprudencia y legislación laboral, sin búsqueda temática)
- **LAS ASESORÍAS:** <http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/> (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)

- **DEFENSA JURÍDICA:** <http://www.nodo50.org/defensajuridica/> (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiromagno.blogspot.com/> (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)

## ➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.ajrsenra.com/> (contiene información legislativa, jurisprudencial y doctrinal)
- **ASOCIACIÓN DE ABOGADOS EN INTERNET:** <http://www.abog.net/> (contiene tabla de cálculo de IPC desde 1954)
- **CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA:** <http://www.graduadosocial.com/> (información iuslaboralista en general: popup propio)
- **CONESA Y ASOCIADOS:** [www.bufeteconesa.com](http://www.bufeteconesa.com), (contiene revista on-line y circulares informativas)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGUROS):** <http://www.asociacionabogadosrcs.org/> (interesante respecto a criterios civilistas de culpa extracontractual)
- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS:** <http://www.elaboralista.com/>
- **1a3 SOLUCIONES:** <http://www.1a3soluciones.com/juridicos.htm> (despacho jurídico y asociación de empresas de limpieza: contiene convenios, doctrina, sentencias y normativa de dicho sector)
- **BUFET ALMEIDA:** <http://www.bufetalmeida.com/> (información especializada en aspectos jurídicos de las nuevas comunicaciones: también sentencias y legislación, con temas laborales)
- **COL·LECTIU RONDA:** <http://www.cronda.com/cas/home.php> (contiene novedades informativas y artículos de opinión)
- **BUFET VALLBÉ:** <http://www.vallbe.com/> (contiene notas de actualidad jurídica)
- **ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS:** <http://www.aed-edl.net/> (Web de dicha asociación: en francés e inglés)

## ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL BOMARZO:** <http://www.editorialbomarzo.es>
- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/> (incluye acceso a la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, con acceso libre a un artículo)
- **HIEROS GAMOS (internacional):** <http://www.hg.org/index.html>
- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/> (permite acceso a algunos artículos doctrinales)
- **BOSCH:** <http://www.bosch.es/>
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/>
- **DILEX, SA:** <http://www.dilex.es/>
- **COMARES:** <http://www.comares.com/>
- **TIRANT LO BLANC:** <http://www.tirant.com/>
- **ARANZADI:** <http://www.aranzadi.es> **Area Social:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** <http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons.storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons>
- **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](http://europa.eu.int/index_es.htm)
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.agpd.es/index.php>
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/fogasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/>
- **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:** <http://www.mtas.es/empleo/cerprof/inicio.htm> (útil para la determinación de los profesiogramas laborales)
- **DISPOSICIONES VIGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL:** [http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es\\_analytical\\_index\\_05.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es_analytical_index_05.html) (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/its/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

## ➤ **CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** <http://www.ces.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICOS Y SOCIAL DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/indexPadre.asp>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp> (publicación propia: *Boletín Informativo*: [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61\\_BOLETIN\\_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61_BOLETIN_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1) )
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4110&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=486&\\_fid=1&\\_fnavbarid=1&\\_fnavbarsiteid=486&\\_fedid=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcallfrom=1&\\_fdisplayurl=](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4110&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=486&_fid=1&_fnavbarid=1&_fnavbarsiteid=486&_fedid=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_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](http://www.ces.gva.es/cs/_index.htm) (revista Treball i Societat: [http://www.ces.gva.es/cs/\\_htm\\_trabajos/trabajos\\_articulos.htm](http://www.ces.gva.es/cs/_htm_trabajos/trabajos_articulos.htm) )

## ➤ **SALUD LABORAL**

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.prevencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):**  
<http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funpri.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **PREVENTION WORDL:** <http://www.prevention-world.com/> (fundamentalmente noticias en la materia: en español: popup)
- **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad y Consumo):** <http://www.inmst.es/> (documentación descargable)
- **ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** <http://www.apa.es/> (legislación y noticias)
- **SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:**  
<http://www.ctv.es/scmst/> (legislación y noticias)
- **SOCIETAT CATALANA DE SEURETAT I MEDICINA DEL TREBALL:** <http://www.scsmt.org/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL:** <http://es.geocities.com/asacamt/>
- **BDN TRAINING:** <http://www.bdntraining.com/default.asp> (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)
- **POR EXPERIENCIA:** <http://www.porexperiencia.com/> (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFEWORK (OIT):** <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm> (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:**  
<http://www.labourline.org/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** [www.saludlaboralcanarias.com](http://www.saludlaboralcanarias.com) (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:**  
<http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:**  
[http://217.76.134.162/web/esp/noticias\\_detalle.asp?id=3889](http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889)
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:**  
<http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales.htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siicsalud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** [http://www.will2006.org/spanish/index\\_flash.php](http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php) (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

## ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL

- **CENTRO DE INFORMACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALENCIA):** <http://www.uv.es/cde/> (todos los recursos comunitarios en una Web)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID):** <http://www.cdoce.uva.es/> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSITAT D'ALACANT):** <http://www.fcae.ua.es/>
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE SALAMANCA):** <http://cde.usal.es/>
- **PÁGINA JURÍDICA (UNIVERSITAT DE GIRONA: DERECHO CIVIL):** <http://civil.udg.es/pagina/> (la mejor página jurídica en Internet... aunque de Derecho Civil)
- **PÁGINA UNIVERSITARIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL:** <http://pagina.de/dretconstitucional> (recursos en Internet sobre Derecho Constitucional: en catalán)
- **QUIT:** [http://selene.uab.es/cs\\_quit/Quit.html](http://selene.uab.es/cs_quit/Quit.html) (grupo de sociología del trabajo de la UAB: posibilidad de descargar documentos on-line)
- **COMPLUDOC:** <http://www.ucm.es/BUCM/complu/frame.htm> (búsquedas bibliográficas de la Universidad Complutense)
- **CISNE:** <http://cisne.sim.ucm.es/> (búsqueda de publicaciones periódicas de la Universidad Complutense)
- **DIALNET:** <http://dialnet.unirioja.es/> (la mejor hemeroteca de artículos científicos en español, con singularidad jurídica, que tiene servicio de alertas sobre últimas publicaciones gratuitas. Universidad de La Rioja) **¡Nuevo**

## ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc.: <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.edu/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pomeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:** [http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20ocial%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%20Seq.%20ocial%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](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/jesusacruz/> (interesante, con artículos y materiales docentes de este Catedrático de la Universidad de Sevilla)
- **UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:** [http://www.unizar.es/departamentos/derecho\\_empresa/areas\\_conocimiento/DerechoTrabajo.htm](http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/areas_conocimiento/DerechoTrabajo.htm)
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** <http://www.uned.es/014183/>

- **UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE:**  
[http://www.upo.es/general/centros\\_depart/departamentos/index\\_departamentos.html](http://www.upo.es/general/centros_depart/departamentos/index_departamentos.html)
- **UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS:** <http://www.fcjs.urjc.es/default.asp?area=4&dep=2>
- **UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA:**  
<http://sia.uab.es/NASApp/cde/control/entidadintermediap?entidad=827&random=15129796>
- **UNIVERSITAT DE BARCELONA:** <http://www.ub.es/mercanti/treball.htm>
- **UNIVERSITAT DE GIRONA:** <http://www.udg.es/dretprivat/treball.htm> (contiene transparencias en Power Point)
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA:**  
<http://web.udl.es/dept/dpub/Departament/treball%20i%20seguretat%20social.htm>
- **UNIVERSITAT JAUME 1:** <http://www.dtr.uji.es/>

## ➤ INTERNACIONALES

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>  
(Información muy completa: acceso a todos los convenios de la OIT)
- **ELECTRONIC JOURNAL OF COMPARATIVE LAW:** <http://www.ejcl.org/> (revista de Derecho comparado descargable en la Red: en inglés)
- **RAVE:** <http://www.jura.uni-duesseldorf.de/rave/Ravehome.htm> (Derecho Internacional público y Derecho comunitario: en inglés)
- **INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND:** <http://www.laborrights.org/> (derechos de los trabajadores a nivel internacional: en inglés)
- **INDUSTRIAL LAW JOURNAL:** <http://www3.oup.co.uk/indlaw/contents/> (revista sobre relaciones industriales: descargable en parte: en inglés)
- **INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNIONS RIGHTS:** <http://www.ictur.labournet.org/>  
(información internacional sobre sindicalismo: en inglés)
- **DERECHO INTERNACIONAL (ONU):** <http://www.un.org/spanish/law/index.html> (Derecho Internacional)
- **NATLEX (OIT):** [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=es](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es) (Bases de datos de legislación laboral en los distintos países)
- **EQUIPO FEDERAL DE TRABAJO:** <http://www.eft.com.ar/index.htm> (Derecho del Trabajo en Sudamérica)
- **GRUPO DE ESTUDIOS DE DERECHO SOCIAL :** <http://www.derechosocial.com/> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**  
<http://www.asociacion.org.ar/frames.html> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **SOCIEDAD ARGENTINA DE DERECHO LABORAL:** <http://www.laboral.org.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo)
- **RIVISTA TELEMATICA DI DIRITTO DEL LAVORO:** <http://www.di-elle.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL:** <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO:** <http://www.lex.unict.it/dml-online/defaultok.htm> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **INFORMACIONES DEL MUNDO:** [http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones\\_del\\_mundo-es.html](http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones_del_mundo-es.html) (macrocompendio de links jurídicos, fundamentalmente alemanes)
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.ose.be/> (estudios y revista en inglés o francés)
- **IRES:** <http://www.ires-fr.org/> (Institut de Recherches Economiques et Sociales, vinculado a los sindicatos galos: en francés)
- **THE NATIONAL WORKRIGHTS INSTITUTE (USA):** <http://www.workrights.org/> (Instituto norteamericano sobre derechos de los trabajadores: en inglés)
- **ETUI LABOURLINE: INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION RESOURCES:**  
<http://www.labourline.org/mainYY.htm> (página de recursos laborales de la CES)
- **TRABAJADORES:** <http://www.uom.edu.mx/principaltrabajar.htm> (revista de la UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO)
- **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:**  
[http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/isllss/isllss\\_3.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/isllss/isllss_3.htm) (la página Web internacional de dicha asociación)
- **SALENTO LAVORO (Rivista di Diritto del Lavoro on-line):** <http://www.salentolavoro.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **UNION NETWORK:** <http://www.union-network.org/UNISite/Languages/ES-index.html> (revista sindicalista del sector servicios: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)

- **DIREITO DO TRABALHO:** [http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac\\_direito/dtrabhome.html](http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html) (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideas.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>
- **LABORIS:** <http://laboris.uqam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociale, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelcium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/ll/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.equaaglianzaeliberta.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) **nuevo**
- **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) **nuevo**
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo) **nuevo**
- **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) **nuevo**

## ➤ 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](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](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.tusalarario.es/> (página web de la Universidad de Salamanca junto a CCOO y UGT, sobre estadísticas salariales, normativa en la materia, retribución comparada, etc.)
- WAGE INDICATORS: <http://www.wageindicator.org/main/> (página de la OIT en relación con los indicadores salariales de nivel internacional)
- OBSERVATORIO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES: <http://www.descweb.org/>
- NUEVA FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL DEL TRABAJO: <http://www.nfwo.com/> (en inglés)

## ➤ DERECHOS HUMANOS

- PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE): <http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html>
- ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU: [http://www.unhchr.ch/spanish/hchr\\_un\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm)
- EQUIPO NIZCOR (Iberoamérica y España): <http://www.derechos.org/nizkor/>
- REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO): [http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\\_ID=1796&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line) <http://web.amnesty.org/library/es/index>
- HUMAN RIGHTS WATCH: <http://www.hrw.org/>
- INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA: <http://www.extranjeria.info/>
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION: <http://www.iom.int/>
- ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION): [http://www.ilga.info/Information/Legal\\_survey/ilga\\_world\\_legal\\_survey%20introduction.htm](http://www.ilga.info/Information/Legal_survey/ilga_world_legal_survey%20introduction.htm) (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)
- CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO: <http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html>
- DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=dialjur> (Revista editada por el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos y la Fundación Konrad Adenauer, sobre pronunciamientos judiciales relativos a Derechos Humanos en Iberoamérica, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM) **.nuevo**

## ➤ 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.mujejesjuristasthemis.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/iniciomf.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)

## ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

- **INTERNET Y RELACIONES LABORALES (COMFIA-CC.OO):** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: ciberderechos)
- **PRIVACY RIGHTS CLEARINGHOUSE:** <http://www.privacyrights.org/> (en inglés)
- **WORK RIGHTS INSTITUTE:** [http://www.workrights.org/issue\\_electronic.html](http://www.workrights.org/issue_electronic.html) (privacidad en el ámbito de las relaciones laborales: en inglés)
- **WORKPLACE FAIRNESS:** <http://www.workplacefairness.org/privacy.php> (en inglés)
- **PROTECCIÓN DE DATOS (UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA):** <http://www.unizar.es/fyd/prodatos/> (MUY BUENA: problemática jurídica sobre intimidad e informática)
- **AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION:** <http://www.aclu.org/library/pbr2.html> (sobre monitorización de ordenador en el trabajo: en inglés)
- **INFORMÁTICA JURÍDICA:** <http://www.informatica-juridica.com/> (problemas jurídicos de Internet)
- **DIRITTO SU WEB:** <http://www.dirittosuweb.com> (problemas jurídicos de Internet: en italiano)
- **ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTRE:** <http://www.epic.org/privacy/> (privacidad en Internet: en inglés)
- **DELITOS INFORMÁTICOS:** <http://www.delitosinformaticos.com> (recopilación de sentencias sobre Internet, nuevas tecnologías y Derecho del Trabajo, entre otros aspectos)
- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES BALEARS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos)

- DERECHO TECNOLÓGICO: <http://www.derechotecnologico.com/>
- COMISIÓN DE LIBERTADES E 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.aplavirtual.com/>
- REPUBLICA INTERNET: <http://republicainternet.blogspot.com/> (BLOG de Carlos Sánchez Almeida)
- CENTRO DE COLABORACIONES SOLIDARIAS: <http://www.ucm.es/info/solidarios/ccs/inicio.htm>
- PANGEA: <http://revista.pangea.org>
- AIS (AGENCIA DE INFORMACIÓN SOLIDARIA): <http://www.infosolidaria.org/>
- MIENTRAS TANTO.E: <http://www.ucm.es/info/nomadas/mientrastanto/>
- DIAGONAL: <http://www.diagonalperiodico.net/>
- INSURGENTE: <http://www.insurgente.org/>
- SIN PERMISO: <http://www.sinpermiso.info/#>
- RED VOLTAIRE: <http://www.voltairenet.org/es>
- RED PROGRESISTA: <http://www.redprogresista.net/>

## ➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA: <http://www.rae.es/>
- DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA: <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm> )
- DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA: [http://www1.euskadi.net/hizt\\_3000/indice\\_c.htm](http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm)
- DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL: <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/dicciona/dicc.htm>
- DICCIONARIOS DE "EL MUNDO": <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho): <http://www.dicciobibliografia.com/>
- DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*): <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO: <http://www.ub.es/slc/terms/process.pdf>
- DICCIONARIO MÉDICO: <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- DICCIONARIO DE SINÓNIMOS: <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés): [http://www.crl-lhk.org/fr\\_hizt\\_c.htm](http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm)
- RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO: <http://personal.menta.net/caterina/>
- TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana): <http://www.termcat.es/cercaterm/>

- **JUSTIZIA:** <http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp> (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line): en castellano: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en catalán: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en euskera: <http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala> ; en gallego: <http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en bable: <http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada>
- **INTERNOSTRUM:** <http://www.internostrum.com/> (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)
- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm> (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

## [Ir a inicio](#)

### Trabajador en situación de incapacidad temporal que es despedido: Criterios jurisprudenciales de aplicación. Declaración de nulidad por aplicación de oficio del art. 15 en relación al 10 CE. Convenios OIT

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID de 18 de julio de 2006**

**PONENTE: Ilma. Sra. GARCÍA ÁLVAREZ**  
**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** El primero de los motivos de recurso se formula por el trabajador demandante al amparo del apartado a) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, por estimar que el Auto de fecha 20 de diciembre de 2005 de aclaración de la sentencia, vulnera el art 267 de la LOPJ en relación con el art 24 CE por cuanto, al efectuar una rectificación a la baja del importe de la indemnización y suprimir los salarios de tramitación, debido a la permanencia del trabajador en situación de incapacidad temporal, modifica sustancialmente el Fallo.

Argumenta el recurrente que el Auto dictado excede de los límites del art 267 de la LOPJ y cita, en apoyo de su pretensión, la STCO de 25 de octubre de 1993. La Sala, sin embargo, no comparte el argumento. Por un lado, resulta manifiesto que el recurrente no ha sufrido indefensión alguna ni se vulnera su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, dado que en sede de recurso puede impugnar convenientemente los pronunciamientos del auto, el cual no es resolución independiente, sino que forma parte integrante de la sentencia. Por otra lado, resulta igualmente claro que la Juez a quo ha cometido simples errores materiales, que después ha subsanado, al incluir en el importe del salario un plus extrasalarial, y al condenar al pago de los salarios de tramitación en un período de suspensión del contrato de trabajo, en el que, como el recurrente bien sabe, no procede contraprestación por ninguna de las partes. De hecho, en el recurso, no se combate ni el importe final de la indemnización ni la exclusión de los salarios de tramitación, careciendo de sentido la pretensión de nulidad cuando la parte puede subsanar la supuesta infracción por otro remedio menos extremo. Como señala la Sentencia del Tribunal Constitucional citada en el motivo, el derecho a la tutela judicial no integra el beneficiarse de los simples errores materiales.

**SEGUNDO.-** El apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral es

---

el cauce de articulación del segundo motivo de recurso, destinado a denunciar la infracción por inaplicación, de lo establecido en los artículos 14 y 40.2 de la CE, el art. 4.2.c) del ET en la nueva redacción dada al mismo por el art. 37 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, y 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como por lo prescrito por el art. 55.5 del ET y 108.2 de la LPL, todos ellos en relación con la Directiva Europea 2000/78 y los arts 37 y 38 de la Ley 62/2003.

Se plantea en el recurso, entre otras cuestiones, la nulidad, por lesivo del mandato constitucional de prohibición de la discriminación, del despido con causa en una enfermedad no definitivamente inhabilitante de un trabajador. Esta cuestión ha sido ya examinada por nuestro Tribunal Supremo en línea jurisprudencial iniciada en el año 2001 y que esta Sala acoge en los términos que exponemos pues, tal y como ha señalado el Tribunal Constitucional, la virtualidad del art. 14 CE no se agota en la cláusula general de igualdad que inicia su contenido, sino que también persigue la interdicción de determinadas diferencias, históricamente muy arraigadas, que, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, han situado a amplios sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 CE. Conforme a ello, el art. 14 CE establece un principio genérico de igualdad, que prohíbe las diferencias arbitrarias de trato, y un principio específico de prohibición de discriminación, destinado a tutelar a grupos socialmente victimizados por diferencias de trato desfavorables que tienen lugar de forma sistemática en todos los niveles sociales y estatales. La discriminación siempre tiene que tener una proyección social, persiguiendo precisamente el art 14.2 CE la eliminación de las diferencias respecto de los grupos socialmente victimizados o disminuidos, imponiendo su parificación mediante la supresión de la diferencia.

En este sentido, la pérdida funcional, en principio transitoria, que la enfermedad supone, no puede equipararse a la discapacidad. A tal efecto, conviene distinguir, tal y como sugiere el Programa de Acción Mundial para los Impedidos (aprobado por Naciones Unidas en su trigésimo séptimo período de sesiones, por resolución 37/52, de 3 de diciembre de 1982), entre

deficiencia: una pérdida o anormalidad permanente o transitoria -psicológica, fisiológica o anatómica- de estructura o función.

incapacidad: cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal por el ser humano.

minusvalidez: una incapacidad que constituye una desventaja para una persona dada en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo, y los factores sociales y culturales.

En nuestra sociedad el término discapacidad, asumido como la denominación que menos carga peyorativa conlleva, se corresponde con la tercera categoría y, como se observa, resulta claro que los afectados por este tipo de incapacidad constituyen un sector de la población en situación de desventaja no sólo por la acción o inacción de los poderes públicos sino por la propia práctica social. Se trata, por tanto, de un grupo socialmente disminuido, y, por ende, discriminado. El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria no puede, a nuestro entender, equipararse en modo alguno al discapacitado puesto que su parificación quitaría importancia al supuesto incluido (aún por un factor no expresamente previsto en el art 14.2 CE), lo que resulta contrario al principio específico de prohibición de discriminación consagrado por nuestra constitución que tiende a tutelar categorías socialmente victimizadas.

---

**TERCERO.-** En el mismo sentido, la reciente STJUE dictada el 11 de julio de 2006 en el caso Chacón Navas v. Eurest Colectividades S.A. (C-13/05), al resolver las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juez español, sobre la interpretación, en lo que atañe a la discriminación por motivos de discapacidad, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y, con carácter subsidiario, sobre la eventual prohibición de discriminación por motivos de enfermedad., ha señalado lo siguiente:

43 La finalidad de la Directiva 2000/78 es combatir determinados tipos de discriminación en el ámbito del empleo y de la ocupación. En este contexto, debe entenderse que el concepto de «discapacidad» se refiere a una limitación derivada de dolencias físicas, mentales o psíquicas y que suponga un obstáculo para que la persona de que se trate participe en la vida profesional.

44 Ahora bien, al utilizar en el artículo 1 de la mencionada Directiva el concepto de «discapacidad», el legislador escogió deliberadamente un término que difiere del de «enfermedad». Así pues, es preciso excluir la equiparación pura y simple de ambos conceptos.

45 El decimosexto considerando de la Directiva 2000/78 establece que «la adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad». La importancia que el legislador comunitario atribuye a las medidas destinadas a adaptar el puesto de trabajo en función de la discapacidad demuestra que tuvo en mente supuestos en los que la participación en la vida profesional se ve obstaculizado durante un largo periodo. Por lo tanto, para que la limitación de que se trate pueda incluirse en el concepto de «discapacidad», se requiere la probabilidad de que tal limitación sea de larga duración.

46 La Directiva 2000/78 no contiene indicación alguna que sugiera que los trabajadores se encuentran protegidos en virtud de la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad tan pronto como aparezca cualquier enfermedad.

47 De las consideraciones anteriores resulta que una persona que ha sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

Sobre la protección de las personas discapacitadas en materia de despido

48 Un trato desfavorable por motivos de discapacidad sólo choca con la protección que pretende la Directiva 2000/78 en la medida en que constituya una discriminación con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la misma Directiva.

49 Según su decimoséptimo considerando, la Directiva 2000/78 no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

50 Con arreglo al artículo 5 de la Directiva 2000/78, se realizarán ajustes razonables a fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades. Dicha disposición precisa que lo anterior significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

51 La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la

---

Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

52 Del conjunto de las consideraciones anteriores se desprende que procede responder a la primera cuestión prejudicial de la siguiente manera:

– Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78 para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

– La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

53 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si cabe considerar la enfermedad como un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

54 A este respecto, procede declarar que ninguna disposición del Tratado CE contiene una prohibición de la discriminación por motivos de enfermedad en cuanto tal.

55 En lo que atañe al artículo 13 CE y al artículo 137 CE, en relación con el artículo 136 CE, no contienen sino una regulación de las competencias de la Comunidad. Por otra parte, el artículo 13 CE, que menciona la discriminación por motivos de discapacidad, no contempla además la discriminación por motivos de enfermedad en cuanto tal y, por consiguiente, ni siquiera puede constituir el fundamento jurídico de medidas del Consejo destinadas a combatir ese tipo de discriminación.

56 Es verdad que entre los derechos fundamentales que forman parte de los principios generales del Derecho comunitario figura el principio general de no discriminación. Por lo tanto, este último principio vincula a los Estados miembros cuando la situación nacional sobre la que versa el ligio principal está incluida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario (en este sentido, véanse las sentencias de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, Rec. p. I-11915, apartados 30 y 32, y de 12 de junio de 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, apartado 75, y jurisprudencia allí citada). Pero de ello no cabe deducir que el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78 deba ampliarse por analogía a otros tipos de discriminación además de las basadas en los motivos enumerados con carácter exhaustivo en el artículo 1 de la propia Directiva. Procede, pues, responder a la segunda cuestión prejudicial que la enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

1) Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la

---

Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

La interpretación que realiza el TJUE, en nuestra opinión, y por las razones que antes expusimos, en relación con la interpretación que del art 14.2 de la CE realiza nuestro Tribunal Constitucional y el propio Tribunal Supremo, no supone una disminución del estándar interno de protección otorgado por nuestro máximo intérprete constitucional a la prohibición de discriminación. Así, los tres órganos judiciales citados (TJUE, TC y TS) conforman en interpretación acorde el derecho fundamental alegado.

**CUARTO.-** Establecido lo anterior, esta Sala considera que el tema planteado no se agota en virtud de las consideraciones que preceden. Por el contrario, se hace necesario reconducir nuestro razonamiento ante el carácter inviable de la pretendida lesión del art 14 CE y de los que de él traen casa citados en el recurso; específicamente nos referimos al derecho fundamental que ha de ser objeto de nuestra consideración que no será, como hemos expuesto el art 14 CE, sino el art 15 CE en relación con el 10 CE, los cuales si bien aparecen citados en la demanda, en su hecho noveno, no se denuncian como infringidos en el recurso de suplicación, de interposición por motivos estrictamente tasados.

Estimamos que al efectuar esta reconducción no incurrimos en vicio de incongruencia, por las razones siguientes. En primer lugar, porque hay que distinguir entre las alegaciones aducidas por las partes para fundamentar sus pretensiones y la pretensión en sí misma considerada pues, como reiteradamente se ha puesto de manifiesto por el Tribunal Constitucional, para que el vicio de incongruencia entendido como desajuste entre el fallo judicial y los términos en los que las partes formulan sus pretensiones, concediendo más o menos o cosa distinta de lo pedido, puede entrañar una vulneración del principio de contradicción constitutiva de una efectiva denegación del derecho a la tutela judicial, es preciso que la desviación en que consiste la incongruencia sea de tal naturaleza que suponga una completa modificación de los términos del debate procesal, sustrayendo a las partes el verdadero debate contradictorio y produciéndose un fallo o parte dispositiva no adecuado o no ajustado sustancialmente a las recíprocas pretensiones de las partes (SSTC 20/1982, 20/1984, 211/1988, 8/1989 y 58/1989, entre otras), de tal forma que la congruencia o incongruencia de la resolución judicial ha de reconducirse necesariamente, desde una perspectiva constitucional, a la inadecuación apreciable, entre el petitum de la demanda y el fallo de la Sentencia, pero no es extensible a una necesaria identidad entre los preceptos alegados por las partes y las normas cuya aplicación considere procedente al órgano judicial (SSTC 142/1987 , 48/1989 y 144/91).

En efecto, el T.C. ha reiterado (SSTCO 187/94, 215/89, 177/85) que no existe ni puede existir incongruencia con relevancia constitucional cuando el órgano jurisdiccional ha utilizado argumentos jurídicos distintos de los esgrimidos por las partes, respetando los rasgos esenciales de la pretensión ejercitada porque, al obrar así, se está limitando a cumplir la función que constitucionalmente tiene asignada, sometido solo al imperio de la ley (art. 117.1 C.E.). Tal y como señala la STC 87/94, la selección de las normas pertinentes al

---

supuesto enjuiciado, así como el planteamiento de las dudas que puedan suscitar su validez por las vías que el ordenamiento jurídico pone a su disposición forma parte de la potestad de juzgar privativa de los Jueces y Tribunales ex art. 117.3 C.E. (SSTC 178/1988 y 211/1988, entre otras). Más en concreto, el principio iura novit curia exime a los Tribunales de la carga de someter servilmente el razonamiento jurídico que les sirve de motivación para el fallo, a las alegaciones de los litigantes, «pudiendo basar sus decisiones en fundamentos jurídicos distintos» (STC 20/1982)

En suma, el órgano jurisdiccional puede aplicar por propia iniciativa las normas jurídicas más convenientes a los hechos alegados y probados por las partes y, actuando así, no incurre en defecto de incongruencia, ni genera indefensión, sino que aplica el principio de actuación procesal iura novit curia, cuya legitimidad y relevancia constitucional es clara.

**QUINTO.-** En segundo término, conviene recordar ciertas referencias al ámbito, significación y función de los derechos fundamentales en el Estado Social de Derecho tal y como las ha efectuado el Tribunal Constitucional, en su Sentencia 53/1985, de 11 de abril:

la doctrina ha puesto de manifiesto -en coherencia con los contenidos y estructuras de los ordenamientos positivos- que los derechos fundamentales no incluyen solamente derechos subjetivos de defensa de los individuos frente al Estado y garantías institucionales, sino también deberes positivos por parte de éste (vide al respecto arts. 9.2, 17.4, 18.1 y 4, 20.3, 27 CE). Pero, además, los derechos fundamentales son los componentes estructurales básicos tanto del conjunto del orden jurídico objetivo como de cada una de las ramas que lo integran, en razón de que son la expresión jurídica de un sistema de valores que, por decisión del constituyente ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política; son, en fin, como dice el art. 10 CE, el «fundamento del orden jurídico y de la paz social». De la significación y finalidades de estos derechos dentro del orden constitucional se desprende que la garantía de su vigencia no puede limitarse a la posibilidad del ejercicio de pretensiones por parte de los individuos, sino que ha de ser asumida también por el Estado. Por consiguiente, de la obligación del sometimiento de todos los poderes a la CE no solamente se deduce la obligación negativa del Estado de no lesionar la esfera individual o institucional protegida por los derechos fundamentales, sino también la obligación positiva de contribuir a la efectividad de tales derechos y de los valores que representan, aún cuando no exista una pretensión subjetiva por parte del ciudadano. Ello obliga especialmente al legislador, quien recibe de los derechos fundamentales «los impulsos y líneas directivas», obligación que adquiere especial relevancia allí donde un derecho o valor fundamental quedaría vacío de no establecerse los supuestos para su defensa.

Igualmente el Tribunal Constitucional ha recordado de forma reiterada la especial fuerza vinculante de los derechos fundamentales que, como bases objetivas de nuestro Ordenamiento, se imponen a los poderes públicos de forma incondicionada (STC 13/1994, FJ 4). Como señala la STC 91/2000, el art. 53.1 CE subraya la específica vinculación de los poderes públicos a los derechos fundamentales. Según conviene recordar dice, literalmente, así: «Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a) ». De ese tenor literal del precepto se extrae inmediatamente que los poderes públicos españoles se hallan vinculados de modo incondicionado ad intra por los derechos fundamentales en

---

tanto en cuanto esté en juego el «contenido esencial» de los mismos.

Con todo ello, lo que queremos poner de relieve es que este Tribunal como parte integrante de uno de los poderes del Estado y en cumplimiento de la función constitucionalmente asignada asume el deber de aplicar las normas jurídicas más convenientes y tiene la obligación positiva de contribuir a la efectividad de los derechos fundamentales y de los valores que representan, aún cuando no exista un motivo de suplicación explícita y estrictamente fundado en el art 15 CE, porque, en cualquier caso, lo que es innegable es el nexo o engarce, no solo potencial, sino real, entre la enfermedad, causa del despido operado, y el derecho a la integridad física, contemplado en aquel precepto, el cual integra el derecho a la salud como derecho a no dañar o perjudicar la salud personal, en definitiva la incolumidad corporal, así como el derecho a preservar esta incolumidad mediante la recuperación de la salud. Es de advertir, desde ahora, que el derecho a la integridad física, el derecho a la salud, se declara al lado y conjuntamente con el derecho a la vida, lo que evidencia, sin necesidad de especiales consideraciones, el valor que el constituyente le ha atribuido, siendo el bien jurídico protegido por aquél, la inviolabilidad del ser humano, la creencia fundada de que éste merece siempre y en todo caso respeto, derecho fundamental que aparece estrechamente vinculado a la dignidad de la persona, consagrada en el art 10 CE.

**SEXTO.-** A las consideraciones que preceden para fundamentar nuestra decisión de abordar la infracción o vulneración del art 15 CE en relación con el art 10 CE como causa de nulidad del despido invocado, debemos añadir otra. Esta Sala, en esta misma fecha y con designación del mismo Magistrado ponente, ha resuelto en el recurso de suplicación 2469/06 un supuesto sustancialmente igual, en el que sí se alega la infracción del art 15 CE, si bien no tal y como se aborda por esta Sala, pues aquel se relaciona con la prohibición de discriminación del art 14 CE. Ambos supuestos, deben merecer el mismo tratamiento, por mor del principio de igualdad en la aplicación de la ley y ante la imposibilidad de proceder a su acumulación, por no existir coincidencia entre las partes.

**SÉPTIMO.-** Sentado lo anterior, abordaremos el análisis de las infracciones que esta Sala estima producidas, retomando los derechos fundamentales consagrados en los arts 15 y 10 CE.

El Tribunal Constitucional ha reiterado que el derecho a la salud, o mejor aún, el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, queda comprendido en el derecho a la integridad personal (SSTCO 35/96, 207/96, 25/00, 5/02 y 220/05, entre otras muchas). También ha reiterado que este derecho resulta afectado cuando se impone a una persona asistencia médica en contra de su voluntad. En nuestra opinión, resulta igualmente afectado cuando del ejercicio del derecho a recibir asistencia sanitaria manifestada en la exoneración de trabajar por prescripción médica, por imposibilidad, y con el objeto de recuperar la salud, se deriva algún perjuicio. Ello no significa, como también se ha encargado de señalar el TC en S 264/05, situar en el ámbito del art 15 CE una suerte de derecho fundamental a la baja laboral o a la prórroga de la licencia por enfermedad.

Reconocido explícitamente el derecho a la salud, a la integridad física, como valor directamente conectado con la dignidad de la persona y el libre desarrollo de su personalidad, resulta claro que cualquier acto de ejercicio de este derecho, como lo es el de recuperar la incolumidad corporal, la salud, como concreción del derecho constitucionalmente reconocido, no puede originar un impacto adverso, una

---

consecuencia perjudicial. El trabajador que ejerce su derecho a recuperar su salud, no puede sufrir un acto de represalia por el empresario, manifestado en el despido, pues mal podría ser efectivo el derecho a preservar y recuperar la salud y la integridad física del trabajador enfermo si no se acompaña de algún tipo de garantía frente a cualesquiera actitudes de represalia que pudiera adoptar la empresa.

El hecho de que nuestra legislación actual no recoja expresamente una garantía general al respecto, como antes ocurría con el antiguo apartado 6 del art 55, no significa que nuestro derecho positivo carezca de medios de tutela del derecho que examinamos frente a eventuales represalias empresariales. Un primer escalón de protección lo representa la exigencia general de justa causa para el despido: el carácter reglado del despido y de las potestades disciplinarias implica un cierto obstáculo al libre proceder del patrono. Pero esta cobertura resulta insuficiente porque permite la entrada en juego de formas fraudulentas que encubren formas de represalia empresarial y, sobre todo, porque no asegura la reparación total de los perjuicios sufridos por el trabajador que ha sido objeto de una represalia materializada en un despido. En este caso, la simple declaración de improcedencia no consigue evitar el efecto represivo que se persigue, pues el trabajador enfermo que es despedido acaba sufriendo la pérdida efectiva, si bien indemnizada, del puesto de trabajo, con lo que se consolida la merma.

Es cierto que cuando el legislador español mediante la Ley 62/03 ha dado nueva redacción al art 17.1 ET, como acto de transposición de la garantía de indemnidad del Derecho Comunitario, prevista en las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE y en las Directivas 2000/43/CEE, 2000/78/CEE y 2002/73/CEE, se ha limitado a un refuerzo de la tutela antidiscriminatoria, pero ello no significa que la protección legal frente a represalias por el ejercicio de derechos fundamentales quede ceñida a las relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación, pues tal lectura estrecha carece de sentido ya que, de aceptarse, se excluiría hasta la tradicional doctrina de garantía de indemnidad frente al planteamiento de acciones por el trabajador con independencia de cuál sea el contenido de éstas, es decir, ajenas al principio de igualdad y no discriminación.

Fácilmente se colige, llegados a este punto, que estamos aplicando la lógica del principio de garantía de indemnidad entendida en un sentido lato, como exención de sanciones o represalias para quien ejerce un derecho o hace valer su posición jurídica. En este sentido, puede afirmarse que existe una garantía de indemnidad en relación con la generalidad de los derechos fundamentales pues a todos ellos acompaña la prohibición de cualquier perjuicio o menoscabo que se derive del legítimo ejercicio de aquéllos (STC 265/2000). Es jurisprudencia constitucional consolidada la consideración de nulidad ex tunc de toda medida pública o privada sancionadora del ejercicio de un derecho fundamental y, en concreto, los despidos lesivos de derechos fundamentales deben ser declarados nulos y sin efecto alguno. De hecho la doctrina más autorizada ha señalado que la expresión "garantía de indemnidad" es sobre todo una nueva denominación de la ineficacia de actos empresariales lesivos de derechos fundamentales.

**OCTAVO.-** Por otro lado, interesa destacar que en el Derecho Internacional emanado de la OIT, que forma parte de nuestro ordenamiento conforme a los arts 93, 96, en relación con el 10.2 de la CE, encontramos la siguiente referencia en el art 6 del Convenio nº 158, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador:

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.
2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que

---

se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Se observa, a la vista del precepto, que la garantía que establece el art 6 del Convenio nº 158 de la OIT, no garantiza del todo la indemnidad del trabajador enfermo, pues no impone la anulación de todos los efectos del despido y la readmisión del trabajador despedido. En efecto, su art. 10 si bien prefiere la fórmula de la readmisión, admite la opción por una extinción indemnizada o por otra reparación adecuada. El referido art. 10 establece lo siguiente:

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

Tras su lectura, en principio, podría llegarse a la conclusión de que la declaración de improcedencia de nuestro derecho cumple el estándar de protección del Convenio. Ahora bien, esta obligación de indemnizar no elimina la totalidad de los perjuicios sufridos por el trabajador, como antes dijimos, ni cumple, por tanto, el efecto disuasorio del despido. Por ello, se hace preciso retomar la interpretación de nuestro Tribunal Constitucional sobre la nulidad ex tunc de los despidos lesivos de derechos fundamentales, pues la aplicación de la norma internacional no debe prevalecer cuando supone una reducción del estándar interno de protección de los derechos fundamentales. En definitiva, con independencia de lo prescrito en el Convenio 158 de la OIT, queda espacio en nuestro ordenamiento para el establecimiento de garantías más amplias a favor del derecho del trabajador que es despedido con violación de sus derechos fundamentales, conforme establece el propio art 55.5 ET.

**NOVENO.-** Como hemos visto, en la normativa internacional se establecen algunas garantías frente al despido del trabajador enfermo. No obstante, en el nº 2 del art 6 se habla de las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del mismo artículo que serán determinadas con los métodos de aplicación mencionados en el art 1 del mismo Convenio 158 (Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional).

Se hace preciso ahora señalar que conforme a los citados métodos, el nº 1 del art 6 del Convenio 158 de la OIT encuentra en nuestra legislación un límite en su aplicación, establecido en el art 52.d) del ET, si bien en su párrafo segundo expresamente señala que no se computarán como faltas de asistencia, en lo que ahora importa, a los efectos del primer párrafo, las ausencias debidas a (...) accidente de trabajo, (...) enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Este límite del 52.d) ET, obviamente, no es de aplicación al presente supuesto ni constituye un obstáculo para las consideraciones que antes hemos expuesto relacionadas con el derecho fundamental a la salud sino que, por el contrario, las reafirman, pues habiendo elegido el legislador ese pequeño límite temporal, habida cuenta de los intereses empresariales que en ese reducido acotamiento están en juego, a los que se

---

añade la necesidad de la concurrencia de los porcentajes que establece el primer párrafo del apartado d), se llega a la conclusión de que el trabajador enfermo, fuera del límite señalado, está protegido y no puede sufrir la pérdida de su trabajo, ni siquiera por la vía de la extinción por causas objetivas, por el hecho de ausentarse del trabajo para recuperar su salud.

**DÉCIMO.-** En este sentido, y en relación precisamente con lo que establece el art 52.d) del ET, la Sala no considera que la decisión empresarial de prescindir de un trabajador que permanece en situación de incapacidad temporal y en el que no concurren los límites del precepto (derivados precisamente del art 6.2 del Convenio nº 158 de la OIT), sea una simple medida de conveniencia empresarial ante la pérdida para la empresa de interés productivo en el trabajador, que como causa no lícita determine la improcedencia del despido y no su nulidad, tal y como ha señalado el TS al resolver la cuestión que ahora examinamos, si bien referida de forma exclusiva a su relación con el art 14 CE, y ello no sólo por las razones que hemos expuesto relativas al derecho a la salud consagrado en el art 15 CE sino, además, por las que a continuación expondremos.

Como antes dijimos, el art 15 CE consagra junto al derecho a la vida el derecho a la integridad física, lo cual evidencia el valor que el constituyente le ha atribuido, siendo el bien jurídico protegido por aquél, la inviolabilidad del ser humano, la creencia fundada de que éste merece siempre y en todo caso respeto, derecho fundamental que aparece estrechamente vinculado a la dignidad de la persona, consagrada en el art 10 CE, cuyo apartado 1 dispone: la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

En consecuencia, la dignidad de la persona, la dignidad humana, en el sistema de valores de la Constitución, constituye la base última de la convivencia democrática, de tal forma que la democracia constitucional no resulta viable si no se adopta como criterio de orientación permanente la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, cuyo respeto es el fin último del Estado democrático de Derecho, respeto al que los Tribunales venimos especialmente obligados como parte integrante de uno de los poderes del Estado (art 117.1 CE).

El Tribunal Constitucional en su S. 91/2000, de 30 de marzo, examina de forma expresa la especial fuerza vinculante de los derechos fundamentales que, como bases objetivas de nuestro Ordenamiento, se imponen a los poderes públicos de forma incondicionada (STC 13/1994, FJ 4).

En efecto, el art. 53.1 CE subraya la específica vinculación de los poderes públicos a los derechos fundamentales. Según conviene recordar dice, literalmente, así: «Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a) ». De ese tenor literal del precepto se extrae inmediatamente que los poderes públicos españoles se hallan vinculados de modo incondicionado ad intra por los derechos fundamentales en tanto en cuanto esté en juego el «contenido esencial» de los mismos.

Queda por determinar en qué consista el contenido vinculante de los derechos fundamentales cuando se proyectan ad extra, esto es, el que, en virtud de su validez universal, pudiéramos denominar «contenido absoluto».

Pues bien, para llevar a cabo esa determinación, la Constitución española de 1978, al proclamar que el fundamento «del orden político y de la paz social» reside, en primer término, en «la dignidad de la persona» y en «los derechos inviolables que le son

---

inherentes» (art. 10.1) expresa una pretensión de legitimidad y, al propio tiempo, un criterio de validez que, por su propia naturaleza, resultan universalmente aplicables. Como hemos afirmado en varias ocasiones «proyectada sobre los derechos individuales, la regla del art. 10.1 CE implica que, en cuanto "valor espiritual y moral inherente a la persona" (STC 53/1985, de 11 Abr., FJ 8) la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre ... constituyendo, en consecuencia un minimum invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar» [STC 120/1990, de 27 Jun., FJ 4; también STC 57/1994, de 28 Feb., FJ 3 A)]. De modo que la Constitución española salvaguarda absolutamente aquellos derechos y aquellos contenidos de los derechos «que pertenecen a la persona en cuanto tal y no como ciudadano o, dicho de otro modo ... aquéllos que son imprescindibles para la garantía de la dignidad humana» (STC 242/1994, de 20 Jul., FJ 4; en el mismo sentido, SSTC 107/1984, de 23 Nov., FJ 2 y 99/1985, de 30 Sep., FJ 2).

El subrayado y la negrita es nuestro y, con ello, queremos poner de relieve que nuestro sistema de valores constitucionales no permite la consideración de la persona del trabajador unilateral y exclusivamente como una mera fuerza de trabajo, determinada hasta en su salud por la voluntad unilateral del empresario aplicando patrones de eficiencia económica estricta. La rentabilidad económica, el mercado, no puede ser la clave fundamental porque ello supondría derivar de la persona, del ser humano, al Homo oeconomicus utilitarista, pulverizando las normas y los valores que las inspiran y que contienen, hasta hacerlos coincidir con el universo de los poderes del mercado. Ello sucedería, dicho simplemente, si admitiéramos que el empresario puede prescindir del trabajador enfermo porque no le es productivo o económicamente rentable, como si de una máquina averiada, o ya inservible, se tratase. Nuestro globalizado sistema de valores solo es justo cuando es la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, no la riqueza material o económica, el fin último perseguido, en definitiva, como señala de forma reiterada el TC, esta vez en su S. 192/03, la dignidad personal del trabajador, entendida ésta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de «autodeterminación consciente y responsable de la propia vida» (STC 53/1985, FJ 8), así como el libre desarrollo de su personalidad (art. 10.1 CE). Recordemos una vez más que «la regla del art. 10.1 CE, proyectada sobre los derechos individuales, implica que la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un "minimum" invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales no conlleven un menoscabo para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona» SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 4 y 57/1994 de 28 de febrero, FJ 3 A.

**UNDÉCIMO.-** Este es el parecer de esta Sala de suplicación ante el asunto que se nos somete y las expuestas son las razones que, en cuanto sometidos únicamente al imperio de la ley por mandato del art 117 CE, nos llevan a separarnos de nuestras anteriores decisiones y de otros precedentes judiciales, en los que sólo se considera y aborda estrictamente la cuestión desde la perspectiva del art 14 CE. Finalmente, solo nos resta examinar si es procedente la indemnización adicional solicitada en demanda y replanteada en el tercer motivo de recurso, en el que se denuncia la infracción de lo establecido en el art 180.1 de la LPL.

Considera el recurrente que los daños sufridos y que deben ser indemnizados, son de naturaleza moral: pérdida de la autoestima y dolor moral. A su arbitrio, sin ofrecer bases de cálculo ni base fáctica alguna del daño sufrido, solicita la cifra de 30.000 euros. El relato de hechos probados tampoco ofrece nada al respecto. Siendo así, este Tribunal,

---

sin negar la realidad del daño moral que el trabajador dice haber sufrido, atendidos los valores constitucionales en juego, ha de advertir que los daños psicológicos, al igual que los hechos de esta naturaleza, solo pueden probarse a través de hechos físicos y aquí no se ha aportado ninguno. El trabajador ha podido probar y sin embargo no lo ha hecho, los daños complementarios específicos cuyo resarcimiento solicita. Es cierto que estamos aplicando, en el caso de vulneración de un derecho fundamental, un modelo indemnizatorio diseñado en el marco de lo establecido en los arts 1101 y ss del CC, que no tiene en cuenta que los derechos fundamentales pueden vulnerarse ni las consecuencias de esta vulneración, pero estos daños, a pesar de tener claro basamento constitucional, no han sido evaluados por el legislador, lo que nos obliga, como hemos dicho, a acudir al derecho general de daños que opera supletoriamente y ello no sin reconocer que con esta solución, en cuanto la legislación no permite otra y que la alegación, hechos y petición del recurrente es ciertamente escueta, privamos de cierta efectividad al derecho fundamental que se considera vulnerado, al no poder ni siquiera establecer el baremo o las razones de una indemnización como medio de disuasión frente al infractor que debería abonarla.

**DUODÉCIMO.**- La consecuencia de cuanto hasta aquí se ha expuesto es que, admitiendo la empresa que el despido del trabajador tiene como causa su situación de incapacidad por enfermedad, este acto, como lesivo de los derechos fundamentales consagrados en los arts 15 y 10 CE, no se encuentra en modo alguno amparado por la facultad de extinción que, si bien no gratuita, se consagra en el art 56.2 del ET. El acto es nulo, con nulidad ex tunc

[Ir a inicio](#)

---

## RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

SSTS de 5 de mayo y 26 de julio de 2006 (RCUD 2720 y 2843/2005).- Sres. Gil Suárez y Gilolmo

Doctrina: el FOGASA responde de los salarios de tramitación no satisfechos por empresa insolvente, vía art. 33 ET, en los casos de despidos ocurridos bajo la vigencia del RDL 5/2002, cuando son declarados improcedentes con opción por la readmisión incumplida, dictándose el auto extintivo bajo la vigencia de la Ley 45/2002, ya que la fecha de ese auto es la determinante de la normativa de aplicación (y no la del inicial despido ni la del auto de insolvencia).

NOTA: confirma sendas sentencias TSJPV, aunque no por el criterio de éste (fecha del auto de insolvencia) sino por el expuesto, que se había anunciado ya en STS 23-Mz-06 (RCUD 1264/05) –comentada en resumen Mayo 2006, apartado 11-.

STS de 5 de mayo de 2006 (RCUD 3800/2004).- Sr. Souto

---

---

Doctrina: impugnada con éxito el alta médica laboral dada por la Mutua al estimarse prematura y decidirse que debió mantenerse al trabajador en situación de incapacidad temporal hasta determinada fecha posterior, si durante el interin se incorporó formalmente a la empresa (en el caso, sólo una pequeña parte del período), se mantiene el derecho al cobro de la prestación de IT, sin que se esté en el supuesto de pérdida o suspensión del derecho a la misma previsto en el art. 132-1-b) LGSS, ya que éste queda reservado a los casos en que el trabajo se realiza percibiendo la prestación.

NOTA: la sentencia (que confirma la del TSJPV de 29-Jn-04) no advierte que el precepto también contempla la denegación del derecho (que parece excluir el presupuesto de su razonamiento) y parece ratificar el criterio del TSJ de que, en ese caso, el trabajo se ha tenido que realizar con gran sacrificio por el estado de salud.

---

**STS de 31 de mayo de 2006 (RCUD 1763/2005).- Sala General.- Sr. Martín Valverde.- Voto particular**

Doctrina: en los casos de despido colectivo con autorización administrativa revocada en vía judicial (en el caso, Control Sistem 2000 SA), con trabajador reingresado en virtud de esa revocación, no tiene derecho éste a que la empresa le pague, en concepto de indemnización por daños y perjuicios, el importe de los salarios dejados de percibir en el período de ejecutividad de la autorización administrativa, dado que no está previsto ese efecto en la regulación de dicha causa de despido (art. 51 ET) ni ha habido en la conducta empresarial dolo, negligencia o morosidad que justifique el deber indemnizatorio, al haber adoptado el despido en base a una autorización administrativa destinada a comprobar que concurrían los requisitos exigibles, pero sí lo tiene a conservar la indemnización establecida para el despido colectivo, sin que proceda la aplicación analógica del art. 123-3 LPL, dado el tiempo generalmente más dilatado que concurre en estos casos.

NOTA: esta sentencia es la que complementa las otras dictadas en esa misma fecha por la Sala (comentada en la sesión del mes pasado) y permite calibrar mejor el alcance de la doctrina y del voto particular (que aquí propugnaba la desestimación del recurso empresarial y, con ello, el derecho al cobro de los salarios del período de ejecutividad, como indemnización, aunque confirmando el deber de devolución de la indemnización cobrada por el despido colectivo).

---

**STS de 16 de junio de 2006 (RCUD 5306/2004).- Sr. Sampedro**

Doctrina: no justifica el despido disciplinario del trabajador que no comunicara a su empresario su situación de prisión preventiva, dado que el contrato de trabajo ya estaba suspendido, debido a incapacidad temporal, al tiempo de iniciarse la prisión y hasta que la empresa la conoció, percibiendo durante ella el complemento a cargo de la empresa, por seguir remitiendo los partes de baja, ya que la concurrencia sobrevenida de una segunda causa de suspensión del contrato a la inicial (la IT) no extingue ésta ni priva del derecho al cobro de la prestación básica y de su mejora, a tenor de la regulación de ambas, no pudiendo calificarse de infracción muy grave esa falta de comunicación en dichas circunstancias.

---

**STS de 4 de julio de 2006 (RCUD 1077/2005).- Sr. De Castro**

Doctrina: 1) hay cesión ilegal de trabajadores cuando se concierta un contrato de puesta a disposición sin concurrir un supuesto habilitante para ello (en el caso, sucesivos contratos de puesta a disposición por varias empresas de trabajo temporal, encadenados y sin solución de continuidad, destinados a satisfacer necesidades permanentes de la empresa usuaria); 2) en estos casos, hay responsabilidad solidaria de la usuaria y de la ETT en los efectos del despido, conforme al art. 43-2 ET, sin que el art. 16-3 de la Ley 14/1994 lo excluya, en virtud del art. 6-4 CC; 3) y la antigüedad computable a efectos indemnizatorios

---

es desde el primer contrato; 4) la caducidad de la acción de despido frente a una primera ETT no se determina partiendo de la fecha en que dejó de ser ésta la empleadora, sino desde el despido objeto de impugnación, sin que pueda apreciarse de oficio la falta de legitimación de esa ETT para soportar los efectos del mismo.

---

**STS de 11 de julio de 2006 (RCUD 1978/2005).- Sr. Gullón**

Doctrina: es responsabilidad del empresario (y no del INSS) el pago de la prestación de incapacidad temporal iniciada en fecha en que no tiene dado de alta al trabajador, aunque el pago de las cuotas correspondientes a ese mes se hiciera en plazo reglamentario, en tanto en cuanto lo fue con posterioridad a la fecha de inicio de la incapacidad, en recta interpretación del alcance de lo dispuesto en el art. 35 del R. Decreto 84/1996, de 26 de enero.

NOTA: la sentencia (que revoca la del PV de 15-Mz-05, aunque tomando como contradictoria otra nuestra, de 23-Sp-03), reitera doctrina ya sentada en sus sentencias de 23 de junio de 2003 (Ar. 4859/05), 27 de octubre de 2004 (Ar. 7348) y 21 de septiembre de 2005 (Ar. 8364), que rectificó el criterio que dicha Sala había aplicado en sentencia de 26 de junio de 2000 (Ar. 5967).

---

**STS de 13 de julio de 2006 (RCO 101/2005).- Sr. Desdentado**

Doctrina: confirma el derecho del personal laboral temporal del Servicio Madrileño de Salud a devengar trienios en la forma prevista en el convenio colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, ya que les es de aplicación el art. 15-6 ET, no teniendo para ellos más que valor contractual, en virtud de lo pactado en su contrato, el régimen retributivo del personal estatutario, que por ello resulta inaplicable en cuanto contradiga norma legal (como es el caso del complemento de antigüedad, que el régimen estatutario excluye en el caso del personal con vínculo temporal).

---

**8.- STS de 14 de julio de 2006 (RCUD 5111/2004).- Sala General.- Sr. Desdentado**

Doctrina: constituye objeto propio del proceso de tutela de libertad sindical cuestionar la decisión de una empresa de seguridad privada que niega a un delegado sindical las garantías previstas en el art. 10-3 LOLS, alegando que excede del número de los que le corresponden al sindicato conforme al art. 63 del convenio colectivo sectorial.

NOTA: la sentencia (de pleno y sin votos particulares) tiene un singular interés por reiterar, aclarar y precisar la doctrina de la Sala sobre el objeto propio del proceso de tutela de la libertad sindical, deslindando los casos de puesta en juego del derecho fundamental de aquellos otros en que únicamente hay infracción de legislación ordinaria vinculada a la materia y que, por ello, no tienen protección mediante esta modalidad procesal.

---

**STS de 14 de julio de 2006 (RCUD 196/2005).- Sr. Desdentado**

Doctrina: no pueden aplicarse de forma selectiva y acumulada las reglas del art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art. 63 del convenio colectivo para las empresas de seguridad privada (en el caso, el límite más reducido de plantilla del convenio a la unidad de cómputo del art. 10 LOLS), ya que la aplicación de la norma más favorable ha de hacerse en su conjunto y no mediante "espiguelo"; sí podrían aplicarse ambos preceptos si hubieran concurrido los diferentes supuestos de hecho de cada uno de ellos (lo que no era el caso de autos).

NOTA: la sentencia tiene un interés añadido, al no anular actuaciones, pese a seguirse procedimiento de tutela en forma parcialmente inadecuada, dado que no se había alegado contradicción en ese aspecto y, en todo caso, provocar sólo un retraso contrario a principios de economía y celeridad.

---

**STS de 19 de julio de 2006 (RCUD 387/2005).- Sala General.- Sr. Martín Valverde. Voto particular**

---

---

Doctrina: la calificación de nulidad del despido de las mujeres embarazadas, al amparo del art. 55-5-b) ET, requiere que el empresario conozca el hecho (lo que no era el caso).

NOTA.- El voto particular de siete magistrados defiende que no se precisa ese conocimiento.

---

**STS de 20 de julio de 2006 (RCUD 2371/2005).- Sr. Gilolmo**

Doctrina: el importe de las retribuciones fijas que han de tenerse en cuenta, a fin de determinar el número de contadores-pagadores en que ha de subrogarse la empresa de seguridad entrante conforme al art. 14 del convenio estatal sectorial, se determina sin incluir las pagas extras ni las cuotas de seguridad social.

---

**STS de 9 de octubre de 2006 (RCUD 3279/2005).- Sr. Souto**

Doctrina: en los expedientes administrativos por recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad (en el caso, iniciado de oficio) 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-06, ya que el efecto previsto expresamente en la norma es otro: la posibilidad de estimarlo denegado.

---

[Ir a inicio](#)

**Recargo de las prestaciones por falta de medidas de seguridad en el accidente. Caducidad del expediente administrativo, promovido de oficio por la inspección de trabajo, en que se acordó el recargo, en el que no compareció el trabajador. No se produce la caducidad por el mero hecho de haberse dictado la resolución después de transcurrir los 135 días que señala para resolver el art. 14 de OM de 18/01/96**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 9 de octubre de 2006**

**PONENTE: Excmo. Sr. SOUTO PRIETO**

**Id. CENDOJ.- 28079140012006100807 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** La sentencia recurrida se refiere a un accidente de trabajo sufrido por un trabajador en el que, previa propuesta de la Inspección de Trabajo, se declaró por el INSS la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad, imponiéndose un recargo de prestaciones del 30% . Desestimada la reclamación previa y luego la demanda de la empresa en la instancia, también lo fué en

---

suplicación por la sentencia que se recurre, por entender que en haberse sobrepasado el plazo para la resolución del expediente, no hubo por parte de la Administración ánimo dilatorio sino que fué debido a que se encontraba pendiente el recurso contencioso-administrativo contra la sanción que le había impuesto la autoridad laboral por falta grave, y señala que en todo caso sería de aplicación lo dispuesto en el art. 92.4 de la Ley 30/92, que excepciona la aplicación de la caducidad en los supuestos en que la cuestión afecte al interés general o fuera conveniente sustanciarlo para su definición y esclarecimiento. Por otra parte, entiende que habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 14 de la O.M. de 18 de enero de 1996, que señala como consecuencias de que la resolución se dicte excediendo el plazo allí señalado de 135 días, el que quede expedita la vía para el ejercicio de la acción ante los Juzgados de lo Social, invocando en el mismo sentido la Disposición Adicional 6ª de la referida Ley 30/92, y argumentando por último que en este caso es interesado el trabajador, el cual no puede ver decaído su derecho a una resolución expresa por el hecho de no haber reclamado directamente.

La empresa recurrente ahora en casación para la unificación de doctrina invoca como contradictoria la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga, de 12 de diciembre de 2003, que analiza el caso, sustancialmente igual, de otro trabajador accidentado en donde, previo informe de la Inspección de Trabajo, también se declaró por el INSS la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad, estableciendo un recargo del 30%. La sentencia de instancia confirmó la resolución administrativa, pero la sentencia de suplicación que aquí sirve de referencia la revoca y argumenta que el expediente estaba caducado al haberse dictado la resolución sobrepasado el plazo de 135 días previsto en el art. 14 de la O.M. de 18 de enero de 1966, añadiendo que a igual solución habría de llegarse si se aplicase el plazo de 6 meses del art. 42 de la Ley 30/92.

Concurren pues, las identidades exigidas por el art. 217 de la LPL, pues en ambos supuestos el debate jurídico se centra en si hay o no caducidad del expediente de recargo de prestaciones cuando son resueltos una vez transcurridos más de 135 días o 6 meses desde su comienzo, pronunciándose ambas sentencias en sentido contradictorio.

**SEGUNDO.-** Superado el juicio de contradicción procede entrar a resolver la cuestión de fondo, que en el recurso se contrae únicamente a la cuestión de la apreciación o no de la caducidad del expediente administrativo, omitiendo cualquier censura sobre la cuestión de si hubo o no falta de medidas de seguridad en la producción del referido accidente.

Denuncia la recurrente la infracción de los arts. 1º, 14 en sus nºs. 1, 2 y 3 y 16 de la Orden de 18 de enero de 1996, sobre declaración de Incapacidades Laborales, y arts. 42 en sus nºs. 1, 2 y 5, 47 y 92.4, así como Disposición Adicional 6ª de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LPC), todo ello en relación con los arts. 24.1 y 2 y 103.1 de la Constitución Española.

La caducidad es una institución dirigida a preservar la seguridad jurídica y por lo tanto establecida en beneficio de los interesados, y a ella se dedica el art. 92 de la L.P.C. 30/92. El art. 42 se refiere a la obligación de resolver que tiene la Administración y, cuando en su nº 2 establece que "el plazo máximo en que debe notificarse la resolución expresa será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento. Este plazo no podrá exceder de seis meses salvo que una norma con rango de Ley establezca

---

uno mayor o así venga previsto en la normativa comunicaria europea", está fijando la remisión al procedimiento específico correspondiente, que en este caso no es otro sino el previsto en el art. 14 de la O.M. de 18 de enero de 1996, que aplica y desarrolla el Real Decreto 1300/95, de 21 de julio, el cual cumple con el parámetro de legalidad que le impone el antes mencionado art. 42 de la LPC, puesto que señala un plazo máximo para resolver de 135 días.

Pues bien, en dicho precepto se señala cual es el efecto de haber dejado transcurrir ese plazo sin dictar la resolución que corresponda, y es el propio del silencio administrativo negativo, pues una vez cumplido ese plazo sin resolución "la solicitud podrá entenderse desestimada, en cuyo caso el interesado podrá ejercitar las acciones que le confiere el art. 71 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral".

Aquí no estamos en un procedimiento iniciado a solicitud del interesado -el trabajador- sino promovido de oficio por la Inspección de Trabajo, y se trata de un procedimiento del que pudiera derivarse el reconocimiento o, en su caso, la constitución de derechos u otras situaciones jurídicas individualizadas, en cuyo caso los interesados que hubieren comparecido podrán entender desestimadas sus pretensiones por silencio administrativo (art. 44 de la LPC 30/92), pero que no produce por sí sola la prescripción de las acciones del particular (art. 92 de la misma Ley), y por tanto deja expedita la vía judicial. En este caso, el trabajador ni siquiera compareció y por lo tanto no puede verse perjudicado por la falta de resolución en vía administrativa.

En todo caso, producida la resolución expresa, aunque sea tardíamente, se abre para el interesado el plazo para ejercitar en vía judicial las acciones pertinentes.

Conclusión de todo ello es que no existe en el supuesto de autos la caducidad que se alega y por tanto estamos en el caso de desestimar el recurso, imponiendo las costas a la empresa recurrente.

[Ir a inicio](#)

---

## **Recargo de prestaciones e indemnizaciones de daños y perjuicios como consecuencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

**Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO**  
**Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco**

---

I- Compendio de criterios del TS

---

## **A.- En materia de responsabilidad contractual**

1.- Las prestaciones del sistema público de seguridad social, incluido el recargo, no agotan la responsabilidad empresarial a la hora de indemnizar los daños y perjuicios derivados de una actuación empresarial culpable (entre otras muchas, SSTs 3-Jn-03, Ar. 4891/05, 23-Ab-02, Ar. 7852, y 20-Jl-00, Ar. 7639).

2.- Esa responsabilidad adicional requiere culpa empresarial (incumplimiento de medidas preventivas) y, por tanto, no deriva del simple riesgo (SSTs 30-Sp-97, Ar. 6853, y 29-Sp-00, Ar. 8349).

3.- El incumplimiento preventivo generador de esa responsabilidad alcanza también a la empresa principal, respecto a trabajador de la empresa contratista de la misma actividad, con condena solidaria de ambas, en la medida en que vulnere sus propios deberes preventivos, incluido el de vigilancia (STs 22-Nv-02, Ar. 510/03).

4.- Concorre esa culpa si existe resolución firme, administrativa o judicial, que impone sanción o recargo por un incumplimiento preventivo que ha sido causa del accidente (STs 2-Fb-98, Ar. 3250).

5.- Normalmente no hay identidad sustancial de supuestos que permitan el acceso al recurso de casación para unificación de doctrina cuando se dirime si ha surgido o no la responsabilidad empresarial (SSTs 1 y 18-Oc-99, Ar. 7542 y 7495), pero sí se da cuando se trata de trabajadores accidentados en el mismo siniestro (STs 7-Fb-03, Ar. 1828/04).

6.- A la hora de fijar la indemnización, han de tenerse en cuenta las prestaciones de seguridad social, en la medida en que compensan la incidencia del daño en el ámbito profesional del accidentado (STs 17-Fb-99, Ar. 2598), incluido el capital coste de las pensiones (STs 9-Fb-05, Ar. 6358) y las mejoras voluntarias (STs 1-Jn-05, Ar. 9662).

7.- Sin embargo, no se debe descontar el recargo de prestaciones (doctrina iniciada por STs 2-Oc-00, Ar. 9673, de Sala General, con VP en contra de 7 Magistrados, que siguen SSTs de 22-Oc-02, Ar. 504/03, 21-Fb-02, Ar. 4539, 9-Oc-01, Ar. 9595, y 14-Fb-01, Ar. 2521).

8.- El plazo de prescripción de un año se inicia cuando la acción pudo ejercitarse, debiendo tenerse en cuenta las distintas vías indemnizatorias utilizadas para resarcirse del daño (incluidas las prestaciones de seguridad social), por lo que no se inicia en el del AT y sí, cuando menos, en el del archivo de las actuaciones penales derivadas del mismo (SSTs 10-Dc-98, Ar. 10501, de Sala General, 12-Fb-99, Ar. 1797), salvo que éste se iniciara habiendo ya prescrito (STs 6-My-99, Ar. 4708); ni en la fecha del alta con secuelas, sino en aquélla en que el trabajador conoce la resolución, firme, sobre su calificación (SSTs 20-Ab-04, Ar. 3695, y 22-Mz-02, Ar. 5995).

9.- Corresponde al orden social, y no al civil, enjuiciar pretensiones indemnizatorias basadas en el incumplimiento del deber de seguridad derivado del contrato de trabajo (SSTs 6-Oc-89, Ar. 7120, 15-Nv-90, Ar. 8575, 24-My-94, Ar. 4296, 27-Jn-94, Ar. 5489, 3-My-95, Ar. 3740, 23-Jn-98, Ar. 5787, y 1-Dc-03, Ar. 1168/04).

10.- Igualmente, enjuiciar pretensiones indemnizatorias dirigidas frente al empresario directo del trabajador demandante, la aseguradora de la responsabilidad civil

---

de éste y un trabajador autónomo contratado por dicha empresa (al que se imputa causalidad en el AT), ya que no cabe dividir su enjuiciamiento en dos litigios diferentes (STS 1-Dc-03, Ar. 1168/04); e igual sucede aunque se dirija no sólo frente al empresario directo del trabajador y la empresa principal de aquél, sino también frente al promotor de la obra y su director técnico (STS 22-Jn-05, Ar. 6765).

11.- Competencia del orden civil, y no del social, para enjuiciar pretensión de incremento, por nuevos daños, de la indemnización fijada como responsabilidad civil derivada del delito cometido con ocasión de AT: 8-Fb-00 (AS 245).

### **B.- En materia de recargo de prestaciones**

1.- No procede la suspensión del procedimiento administrativo sobre el recargo por el hecho de que haya actuaciones penales en curso, al ser ilegal el art. 16-2 de la OM de 18-En-96 que así lo disponía, no estando ante un procedimiento sancionador y no quedando afectado por el principio non bis in idem (SSTS 17-My-04, Ar. 4366, 8-Oc-04, Ar. 7591, y 25-Oc-05, Ar. 7938).

2.- No caduca el expediente administrativo sobre el recargo porque haya transcurrido el plazo de 135 días previsto en el art. 14 de la OM de 18-En-96, ya que el efecto previsto expresamente en la norma es otro: la posibilidad de que el solicitante lo estime denegado (STS 9-Oc-06, RCU 3279/2005).

3.- No impide el recargo el incumplimiento de las obligaciones preventivas que tiene el trabajador (STS 6-My-98, Ar. 4096).

4.- Ni se exige que se incumpla una norma preventiva específica, bastando con que vulnere la obligación general de seguridad que le incumbe no actuando conforme a la diligencia exigible a un prudente empresario (STS 26-Mz-99, Ar. 3521, en litigio sobre error judicial).

5.- Mediando un incumplimiento preventivo potencialmente causal del accidente, si no se sabe cómo ocurrió éste, ha de presumirse la relación de causalidad, sin que opere la presunción de inocencia aplicable en materia sancionadora (SSTS 30-Jn-03, Ar. 7694, y 16-En-06, Ar. 816).

6.- La base de la imposición del recargo es el incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas y su relación causal con el AT, por lo que cabe imponerlo al empresario principal, sea o no de la misma actividad, pero únicamente porque éste haya infringido algún deber de seguridad que le incumba y no por mera solidaridad con el empresario infractor (SSTS 16-01-74, Ar. 99, 18-Ab-92, Ar. 4849, 16-Dc-97, Ar. 9320, y 22-Nv-02, Ar. 510/03), lo que no impide su condena solidaria con el empresario directo subcontratista de la misma actividad en la medida en que éste incumpla determinadas reglas preventivas y el deber de vigilancia propio de aquél (SSTS 11 y 26-My-05, Ar. 6026 y 9702), sin que obste a ese deber que se trate de sitios al aire libre (la primera de ellas) o que la empresa principal no tenga trabajadores en el lugar donde se produjo el accidente, ya que a estos efectos no se tiene en cuenta la noción de centro de trabajo del art. 1-1 ET (la segunda).

7.- Resulta problemática la existencia de identidad sustancial, a efectos del recurso de casación para unificación de doctrina, cuando se discute si procede o no el recargo (SSTS 30-Jn-92, Ar. 4695, y 21-My-97, Ar. 4281, a las que siguen otras muchas), aunque la

---

identidad concurre cuando se trata del mismo siniestro (STS 30-Jn-03, Ar. 7694) y se ha apreciado en algún otro caso (STS 8-Oc-01, Ar. 1424/02).

8.- El recargo alcanza al 50% específico de la prestación de gran invalidez (STS 27-Sp-00, Ar. 8348).

9.- Pero no a las mejoras voluntarias, salvo disposición expresa de éstas (STS 20-Mz-97, Ar. 2591, y 11-Jn-97, Ar. 6258).

10.- El porcentaje del recargo es revisable en vía de suplicación, en orden a comprobar si se ha atendido el JS a los parámetros que legalmente lo delimitan (STS 19-En-96, Ar. 112).

11.- De ahí que tampoco haya responsabilidad subsidiaria del INSS (SSTS, junto a otras nueve, de 8-Mz-93, Ar. 1714, que inicia el criterio, y la última, de 22-Ab-04, Ar. 4391). Esta última, además, admite el recurso del INSS, condenado, sin que aportara la certificación prevista en el art. 192-4 LPL, al estimar que el recargo no es una prestación de seguridad social y, por tanto, queda exento de esa carga.

12.- Conforme al art. 91 del R. Decreto 1637/1995, la TGSS ha de devolver a la empresa íntegramente el capital coste constituido para cumplir con el recargo impuesto por el INSS, cuando éste se revoca judicialmente, sin que pueda descontar las cantidades abonadas al trabajador en cumplimiento de su carácter ejecutivo (STS 3-My-06, Ar. 2338).

13.- El día inicial de cómputo del plazo de prescripción para exigir el recargo es aquél en que se reconoce la última prestación (y no la fecha del AT) (STS 9-Fb-06, Ar. 2229).

14.- Corresponde al orden social, y no al contencioso-administrativo, enjuiciar pretensiones de impugnación del capital coste fijado por la TGSS, en cumplimiento de la resolución del INSS que impone el recargo, y ha sido judicialmente confirmado (STS 26-Sp-00, Ar. 8287).

15.- Igualmente, las pretensiones de pago, al trabajador, del recargo en prestaciones de IT e IPT ya vencidas, formuladas por éste, aunque la TGSS haya fijado el capital coste del mismo tras la resolución del INSS que lo impuso y esté intentando su cobro (STS 27-Fb-97, Ar. 1600).

16.- Así mismo, las pretensiones impugnatorias de las resoluciones del INSS sobre el recargo, en cuanto fundadas en la infracción de sus normas de procedimiento (STS 16-My-06, Ar. 3822).

## **II- Criterios del TSJPV fijando indemnizaciones por responsabilidad contractual**

El criterio que se expone viene a ser el que generalmente se aplica por el TSJ del País Vasco en la materia, explicitado entre otras, en su sentencia de 28-Fb-06 (rec. 2632/05), con cita de las sentencias que aplican cada uno de los subcriterios siguientes:

a) se revisa la aplicación del baremo previsto para accidentes de circulación sólo si el Juzgado no se aparta del mismo consciente y fundadamente, sin que sea obligado aplicarlo.

b) si se aplica el baremo, se tienen en cuenta los valores del año en que la indemnización se fija y con intereses moratorios sólo desde la sentencia que la concreta.

c) aplicando ese baremo, el descuento de la prestación básica por incapacidad temporal se hace asignando a los días improductivos el valor de los no improductivos, y a los días de ingreso hospitalario el valor que resulta de sumar al de los no improductivos la diferencia entre el día hospitalario y el día improductivo, al estimarse compensada la prestación de seguridad social por IT con la diferencia entre el día improductivo y el no improductivo.

d) aplicando ese baremo, la prestación básica por invalidez permanente se hace no dando el factor de corrección previsto por tal causa y no descontando el capital coste o el importe de prestación ya percibido.

e) aplicando ese baremo, no es obligado dar cantidad alguna como factor de corrección por ingresos económicos si se está en el primer escalón de la tabla.

f) si se aplica ese baremo, se descuentan las mejoras voluntarias (la sentencia de 10-Oc-06, rec. 1383/06, no las descuenta en un caso en que, fijada en sentencia firme la mejora, no se había logrado cobrarla).

g) si se aplica el baremo, las secuelas concurrentes no se suman aritméticamente, sino mediante la fórmula del propio Anexo.

h) si se aplica el baremo, la concurrencia de culpa causal en el trabajador se tiene en cuenta conforme a lo previsto en él, reduciéndose la indemnización total en el porcentaje correspondiente a la incidencia de su conducta en la producción del accidente.

## [Ir a inicio](#)

<b>REAL DECRETO 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos (BOE de 18 de noviembre)</b>	
<b>Ámbito de aplicación: relaciones incluidas</b>	Artículo 1. <i>Objeto y ámbito de aplicación.</i> 1. El presente real decreto, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y de electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea, regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de

	abogados, individual o colectivo.
<b>Ámbito de aplicación: relaciones excluidas</b>	<p>Artículo 1. <i>Objeto y ámbito de aplicación.</i> (...)</p> <p>No están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial que se regula en este real decreto:</p> <p>a) Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.</p> <p>b) Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.</p> <p>2. De conformidad con lo previsto en el apartado anterior no están incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real decreto específicamente:</p> <p>a) El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico.</p> <p>b) Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados.</p> <p>c) Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.</p> <p>d) Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la misma. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos.</p> <p>e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos.</p> <p>f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 de este real decreto.</p> <p>3. Asimismo, de conformidad con lo previsto en el apartado 1 de este artículo, no estarán incluidos en el ámbito de aplicación de la relación laboral que se regula en este real</p>

	<p>decreto, los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos.</p> <p>A estos efectos se considerarán familiares el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.</p>
<b>Ámbito de aplicación: situaciones transitorias</b>	<p>Disposición adicional primera. <i>Régimen de aplicación de este real decreto y respeto de las condiciones más beneficiosas.</i></p> <p>1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto las relaciones celebradas entre los abogados y los despachos que reúnan los requisitos de esta relación laboral de carácter especial se regirán por lo dispuesto en esta norma, con independencia de la fecha en que se hubieran concertado.</p> <p>2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad.</p>
<b>Fuentes reguladoras</b>	<p>Artículo 2. <i>Fuentes de la relación laboral especial.</i></p> <p>Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los abogados y los despachos de abogados para los que trabajan se regulan:</p> <p>a) Por las disposiciones de este real decreto.</p> <p>b) Por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados.</p> <p>c) Por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados.</p> <p>d) Por los usos y costumbres profesionales.</p>
<b>Derecho supletorio</b>	<p>Disposición adicional cuarta. <i>Derecho supletorio.</i></p> <p>En lo no regulado en este real decreto será de aplicación lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral.</p>
<b>Objeto de la relación laboral especial</b>	<p>Artículo 3. <i>Objeto de la relación laboral especial.</i></p> <p>El objeto de la relación laboral especial que se regula en este real decreto es la prestación de la actividad profesional de abogado en despachos de abogados.</p>
<b>Sujetos de la relación laboral especial</b>	<p>Artículo 4. <i>Sujetos de la relación laboral especial.</i></p> <p>1. Podrán ser sujetos de la relación laboral de carácter especial que se regula en este real decreto, en concepto de trabajador, quienes, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogado.</p> <p>2. Podrán ser sujetos de la relación laboral de carácter especial que se regula en este real decreto, en concepto de empleadores, quienes sean titulares de despachos de abogados, individuales o colectivos.</p> <p>A efectos de lo previsto en este real decreto, se entenderá</p>

	<p>por despacho colectivo aquel cuya titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.</p> <p>3. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, tendrán la consideración de despachos de abogados los despachos multiprofesionales legalmente constituidos que incluyan entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma.</p>
<p><b>Derechos y deberes básicos</b></p>	<p>Artículo 5. <i>Derechos y deberes de los abogados.</i></p> <p>1. Los abogados, en su condición de trabajadores de la relación laboral especial que se regula en este real decreto, tendrán los derechos que se establecen en el artículo 4.1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en la presente norma.</p> <p>2. Además de los indicados derechos, los abogados tendrán, en la relación de trabajo concertada con los despachos, los siguientes:</p> <p>a) Poder actuar, en todo momento, de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen a los mismos las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las éticas y deontológicas.</p> <p>b) Recibir durante el desarrollo de la relación laboral la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo.</p> <p>c) Participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte.</p> <p>d) Poder asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción, sin perjuicio del régimen de exclusividad que se concierte.</p> <p>3. Los abogados, en el ejercicio de su actividad profesional, asumen respecto de los despachos los siguientes deberes:</p> <p>a) Cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión.</p> <p>b) Cumplir las obligaciones impuestas a los trabajadores en</p>

	<p>la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las medidas de prevención que se adopten para proteger su seguridad y salud en el trabajo y la de aquellas otras personas a que pueda afectar su actividad profesional.</p> <p>c) Cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión.</p> <p>d) No concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo o en el contrato.</p> <p>e) Contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo.</p> <p>f) Completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho.</p>
<p><b>Organización del trabajo</b></p>	<p>Artículo 6. <i>El ejercicio del poder de dirección de los titulares de los despachos.</i></p> <p>1. A los titulares de los despachos de abogados, en el ejercicio de su poder de dirección, les corresponde:</p> <p>a) La organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho, y ello sin perjuicio de la participación que en tales cometidos se reconozca a los mismos, que se determinará, en su caso, en los convenios colectivos o en los acuerdos alcanzados entre los despachos y los representantes de los abogados.</p> <p>b) Distribuir los clientes y los asuntos del despacho entre todos los abogados que trabajan en el mismo así como dar las órdenes o instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales de los mismos.</p> <p>c) Verificar el cumplimiento por parte de los abogados que trabajan en los despachos de las obligaciones laborales que hubieran asumido en el contrato, así como controlar la actividad profesional que desarrollen, respetando en todo caso lo establecido en el apartado siguiente.</p> <p>2. Los titulares de los despachos deberán ejercer el poder de dirección que se les reconoce respetando, en todo caso, los principios y valores que son inherentes al ejercicio profesional de la abogacía y preservando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas que rigen el ejercicio de la profesión de abogado. En particular, los titulares de los despachos deberán respetar la libertad y la independencia profesional de los abogados en el ejercicio de la profesión.</p> <p>Asimismo, los titulares de los despachos, en el ejercicio de su poder de dirección, no podrán dar órdenes o instrucciones ni encomendar asuntos a los abogados que trabajan en los despachos que impliquen la realización de actividades que sean legalmente incompatibles, o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el</p>

	secreto profesional.
<b>Contrato de trabajo: elementos formales</b>	<p>Artículo 7. <i>Forma y contenido del contrato.</i></p> <p>1. Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo previsto en este real decreto deberán formalizarse por escrito y podrán concertarse bajo cualquiera de las modalidades previstas legalmente, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidos para la modalidad elegida en la normativa común o en la presente norma. De los indicados contratos se extenderán dos copias firmadas por las partes contratantes, entregándose una a cada una de ellas. Una copia básica del contrato se remitirá al servicio público de empleo correspondiente y otra a los representantes legales de los abogados.</p> <p>2. En los referidos contratos deberán constar, como mínimo, las siguientes especificaciones:</p> <p>a) La identidad de las partes contratantes, incluyendo el domicilio del despacho.</p> <p>b) El objeto y la modalidad del contrato.</p> <p>c) La duración del contrato y del periodo de prueba, en su caso.</p> <p>d) El régimen de jornada, horarios de trabajo, vacaciones y descansos.</p> <p>e) La retribución convenida.</p> <p>f) El régimen de la prestación de los servicios.</p> <p>g) El pacto de no competencia postcontractual, en caso de que se acuerde.</p>
<b>Período de prueba</b>	<p>Artículo 8. <i>Duración del contrato y periodo de prueba.</i></p> <p>(....)</p> <p>2. Los contratos que concierten los abogados y los despachos podrán someterse a un periodo de prueba que en todo caso deberá constar por escrito. En defecto de pacto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido y de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a dicho periodo de tiempo.</p>
<b>Contrato de trabajo: duración</b>	<p>Artículo 8. <i>Duración del contrato y periodo de prueba.</i></p> <p>1. Los contratos de trabajo que se concierten al amparo de lo establecido en este real decreto podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los términos que están previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, con las peculiaridades que se establecen en esta norma.</p>
<b>Contrato de trabajo en prácticas: marco regulador y situaciones transitorias</b>	<p>Artículo 9. <i>El contrato en prácticas.</i></p> <p>1. Podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho.</p> <p>2. Las condiciones en que habrán de realizarse los indicados contratos en prácticas serán las previstas en el artículo 11</p>

del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes peculiaridades:

- a) El plazo de cuatro años a que se refiere el citado precepto legal se empezará a contar desde la fecha en que se hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado.
- b) La actividad laboral que el trabajador desarrolle en el despacho deberá permitir adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado.
- c) Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión.
- d) El trabajador tendrá derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo.
- e) Si el trabajador continúa prestando servicios después de agotar la duración máxima del contrato, éste se transformará en indefinido y se seguirá rigiendo por lo dispuesto en este real decreto.

3. En todo caso, no podrá celebrarse el contrato en prácticas a que se refieren los apartados anteriores:

- a) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con otro contrato de trabajo en prácticas que haya agotado su duración máxima.
- b) Con quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con el contrato de trabajo que se regula en este real decreto, por un período superior a dos años.
- c) Con quienes hubieran ejercido con anterioridad la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de un contrato suscrito con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos, por un período superior a dos años.

4. El titular del despacho en que se hubieran realizado las prácticas a que se refiere este artículo, deberá entregar al trabajador a la finalización del contrato un certificado en el que conste la naturaleza de las actividades realizadas, el grado de prácticas alcanzado y la duración de las prácticas

Disposición adicional segunda. *Prácticas profesionales y contrato en prácticas.*

Las prácticas realizadas, en su caso, para acceder a la profesión de abogado conforme a lo previsto en la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales, no impedirán que obtenida esta habilitación legal se puedan concertar con el mismo trabajador y en los términos del presente real decreto contratos de trabajo en prácticas de cuya duración en todo caso se deducirá el tiempo de realización de aquéllas.

<p><b>Pactos típicos: no concurrencia contractual ex lege</b></p>	<p>Artículo 10. <i>Régimen de exclusividad.</i></p> <p>1. Los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario.</p> <p>2. Cuando los abogados presten sus servicios profesionales para un único despacho en régimen de exclusividad:</p> <p>a) No podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia ni podrán celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas, para ejercer la profesión de abogado y, si así se hubiera pactado, para ejercer cualquier otra actividad profesional.</p> <p>b) Tendrán derecho a percibir una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.</p> <p>3. En todo caso, será compatible con el régimen de exclusividad, la prestación de asistencia letrada y defensa jurídica derivada del turno de oficio o la que afecte a los familiares a que se refiere el párrafo d) del apartado 2 del artículo 5 de este real decreto, u otras obligaciones que por imperativo legal debieran realizar los abogados.</p> <p>Asimismo será compatible con el indicado régimen, la realización de actividades compatibles con la abogacía y complementarias de ésta tales como las docentes, las representativas u otras de similar naturaleza.</p> <p>Las condiciones en que se podrán prestar las indicadas actividades se determinarán en los convenios colectivos o en su caso en el contrato de trabajo.</p> <p>4. Los abogados que prestan servicios profesionales en los despachos podrán asesorar o defender a sus propios clientes y cobrar los honorarios directamente de los mismos cuando así se hubiera pactado expresamente en el contrato de trabajo, en el que se establecerán las condiciones en que se compatibilizarán las actividades por cuenta ajena y por cuenta propia.</p> <p>En todo caso, la compatibilidad de las indicadas actividades no puede dar lugar a conflictos de intereses o interferir el cumplimiento de las obligaciones asumidas con el despacho.</p>
<p><b>Pactos típicos: permanencia</b></p>	<p>Artículo 11. <i>El pacto de permanencia.</i></p> <p>1. Las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto podrán establecer el pacto de permanencia a que se refiere el apartado 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia pactar que los abogados deban permanecer en los despachos durante un cierto tiempo, cuando aquéllos hubieran recibido, con cargo a los mismos, una formación o especialización profesional durante un cierto tiempo y un determinado coste, en los términos que se establezcan en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.</p> <p>2. El pacto de permanencia no podrá tener una duración</p>

	<p>superior a dos años, se formalizará siempre por escrito y sólo será válido cuando concurren los requisitos que se establezcan en el convenio colectivo o en su caso, en el contrato de trabajo.</p> <p>3. Si el abogado abandona el despacho antes de terminar el plazo pactado de permanencia, el despacho tendrá derecho a la indemnización de daños y perjuicios que se hubiera pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, que en ningún caso podrá ser superior a los gastos que hubiera soportado el despacho como consecuencia de la formación o especialización.</p>
<p><b>Pactos típicos: no competencia postcontractual</b></p>	<p>Artículo 12. <i>El pacto de no competencia postcontractual.</i></p> <p>1. Las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto podrán acordar el pacto de no competencia postcontractual a que se refiere el apartado 2 del artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En dicho pacto se podrán establecer restricciones o limitaciones respecto a futuras actuaciones de los abogados en relación con los clientes del despacho, o con asuntos en que hubieran intervenido durante su relación contractual; se exceptuarán de dichas limitaciones los clientes que el abogado hubiese aportado al despacho al inicio de la relación laboral, salvo pacto expreso en contrario.</p> <p>En ningún caso, la no competencia postcontractual que se establezca puede actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado ni como limitación para actuar en los campos o especialidades del derecho a que se dedique el despacho.</p> <p>2. En todo caso, el pacto de no competencia después de extinguido el contrato de trabajo no podrá exceder de un periodo máximo de dos años desde la finalización del contrato y sólo será válido si se pacta una indemnización adecuada para compensar económicamente las restricciones o limitaciones que se le impondrán a los abogados en el ejercicio de su profesión, incluidas las que se puedan establecer en relación con los clientes aportados al despacho al inicio de la relación laboral.</p>
<p><b>Tiempo de trabajo: jornada y horario</b></p>	<p>Artículo 14. <i>Jornada y horarios de trabajo.</i></p> <p>1. La duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose superar en ningún caso los límites de duración de la jornada que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, calculados en cómputo anual.</p> <p>A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes.</p> <p>No se computará a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su compensación</p>

	<p>económica, el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de su profesión. En los convenios colectivos se determinarán los supuestos concretos de desplazamientos y esperas que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada.</p> <p>2. La jornada de trabajo de los abogados se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año por convenio colectivo, acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado.</p> <p>En todo caso, la distribución de la jornada de trabajo deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.</p>
<b>Tiempo de trabajo: descansos y permisos</b>	<p>Artículo 15. <i>Descansos, vacaciones, fiestas y permisos.</i></p> <p>Los abogados tendrán derecho a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos que disfruten el resto de los trabajadores, si bien podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados.</p>
<b>Formación continua</b>	<p>Artículo 16. <i>Formación permanente.</i></p> <p>1. Los abogados tienen el derecho y el deber de obtener la formación continua necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional en el ejercicio de su profesión y con ello prestar un mejor servicio a los clientes, y los titulares de los despachos tienen la obligación de proporcionar o de facilitar la indicada formación a los abogados.</p> <p>2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, los abogados tendrán derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Obtener permisos retribuidos para concurrir a actividades formativas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional en las que tengan interés el despacho y el abogado.</li> <li>Disfrutar de permisos no retribuidos con finalidades formativas distintas de las anteriores.</li> </ol> <p>3. En los convenios colectivos o en el contrato de trabajo se pactarán los términos en que se podrán disfrutar los derechos indicados en los apartados anteriores.</p>
<b>Promoción profesional</b>	<p>Artículo 17. <i>Promoción profesional y económica.</i></p> <p>1. Los abogados que presten servicios en los despachos se integrarán en una única categoría profesional.</p> <p>2. La promoción profesional y económica de los abogados se producirá dentro de la indicada categoría, mediante la progresión en los grados que se establezcan para la carrera profesional de los mismos, teniendo en cuenta para ello, entre otras circunstancias, el nivel de perfeccionamiento profesional y de rendimiento alcanzados, los puestos ocupados en los despachos y los cometidos o responsabilidades desempeñadas dentro de la estructura</p>

	<p>de los mismos.</p> <p>3. Los términos en que se hará efectiva la promoción profesional y económica de los abogados se determinará en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.</p>
<b>Salario</b>	<p>Artículo 18. <i>Retribuciones.</i></p> <p>1. Los abogados, por los servicios prestados a los despachos, tendrán derecho a percibir de los mismos las retribuciones que se acuerden en el contrato de trabajo, que deberán respetar, en todo caso las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente, o las acordadas en convenios colectivos.</p> <p>Los titulares de los despachos deberán abonar las retribuciones acordadas a los abogados aunque los clientes no hubieren realizado pago alguno por las actividades realizadas por los mismos.</p> <p>2. Tendrán la consideración de salario todas las percepciones que los abogados reciban de los despachos como contraprestación de sus servicios profesionales, incluidas las que puedan estar vinculadas a los ingresos obtenidos por los mismos.</p> <p>3. Los abogados sometidos a la relación laboral que se regula en este real decreto no devengarán ni podrán facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados a los mismos.</p>
<b>Cientela</b>	<p>Artículo 13. <i>La clientela.</i></p> <p>Los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente por la misma en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo.</p>
<b>Suspensión del contrato de trabajo</b>	<p>Artículo 20. <i>La suspensión del contrato de trabajo.</i></p> <p>1. El contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto se suspenderá por las causas y con los efectos previstos en el artículo 45 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En caso de excedencia voluntaria, el abogado que durante la misma ejerza la profesión en otro despacho, sin la correspondiente autorización, perderá el derecho al reingreso, lo que determinará la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>2. Además de los supuestos previstos en el apartado anterior, el contrato de trabajo especial quedará suspendido, durante dos años, cuando el abogado pase a tener la condición de socio del despacho y, en consecuencia, pase a estar vinculado con el mismo con una relación de carácter no laboral. Si el abogado mantiene esta relación más de dos años, el contrato de trabajo especial se extinguirá sin derecho a obtener ninguna indemnización.</p>
<b>Extinción del contrato: marco general</b>	<p>Artículo 21. <i>La extinción del contrato de trabajo.</i></p> <p>1. El contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto podrá extinguirse por las causas y con los efectos</p>

	<p>previstos en los artículos 49 a 56 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las modulaciones o adaptaciones que se establecen en este real decreto.</p> <p>2. En atención a la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial, y dejando a salvo el acuerdo al que puedan llegar las partes, la readmisión del abogado será obligatoria en caso de despido de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se hubiera declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales.</p>
<p><b>Extinción del contrato: por voluntad del trabajador</b></p>	<p>Artículo 22. <i>La extinción del contrato por voluntad del abogado.</i></p> <p>1. El abogado podrá solicitar la extinción del contrato de trabajo que tenga concertado con el despacho por las causas y con los efectos previstos en el artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Asimismo, el abogado podrá extinguir el contrato de trabajo preavisando con una antelación suficiente para que el titular del despacho pueda adoptar las medidas que resulten necesarias para evitar perjuicios a los intereses de los clientes y a los del despacho.</p> <p>La duración del preaviso se podrá acordar en convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo, no pudiendo ser inferior a 45 días ni superior a tres meses.</p> <p>2. En todo caso, el abogado que ejercite las acciones resolutoria y de desistimiento a que se refiere el apartado anterior deberá informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente con el fin de que pueda encauzar los asuntos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del despacho.</p> <p>3. El titular del despacho podrá exigir al abogado el resarcimiento de daños y perjuicios en el caso de que éste no respete el plazo de preaviso o no cumpla con la obligación de informar de los asuntos que tenga encomendados, si de ello se derivan perjuicios para el despacho.</p>
<p><b>Extinción del contrato: por voluntad del empleador</b></p>	<p>Artículo 23. <i>Extinción del contrato por voluntad del titular del despacho.</i></p> <p>1. El titular del despacho podrá extinguir el contrato de trabajo especial que se regula en este real decreto por las causas y con los efectos previstos en el artículo 49 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>2. Además de en los supuestos previstos en el apartado anterior el titular del despacho podrá extinguir el contrato de trabajo, en las condiciones previstas en el artículo 53 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes supuestos: a) Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite</p>

	<p>por el titular del despacho.</p> <p>b) Cuando se acredite asimismo, por el titular del despacho, que el abogado no mantiene un nivel profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes.</p> <p>3. En todo caso, para que el acuerdo de extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el apartado anterior sea válido será necesario que en la comunicación que se haga al abogado consten con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de la confianza o el inadecuado nivel profesional y que el preaviso que se conceda al abogado tenga una duración de al menos 45 días.</p> <p>4. El abogado, producido el preaviso, y con independencia de que impugne la decisión extintiva, deberá informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente.</p>
<p><b>Régimen disciplinario: marco general y tipología sancionadora</b></p>	<p>Artículo 24. <i>La responsabilidad disciplinaria de los abogados.</i></p> <p>1. Los abogados están sometidos a responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo que tengan concertado con los despachos al amparo de lo establecido en este real decreto, y ello con independencia de que pueda exigírseles otro tipo de responsabilidades.</p> <p>2. Los abogados incurrirán en responsabilidad disciplinaria laboral en los supuestos previstos en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en caso de incumplimiento de las obligaciones que hubieran asumido en el contrato de trabajo.</p> <p>Se consideran incluidas entre las infracciones laborales a que se refiere el párrafo anterior los siguientes comportamientos o conductas de los abogados:</p> <p>a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.</p> <p>b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.</p> <p>c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.</p> <p>d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.</p> <p>3. Corresponderá a los titulares de los despachos, de conformidad con lo previsto en este real decreto y en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo, exigir la responsabilidad disciplinaria laboral en que puedan incurrir los abogados.</p>
<p><b>Régimen disciplinario: procedimiento sancionador</b></p>	<p>Artículo 25. <i>Procedimiento sancionador.</i></p> <p>1. Los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio.</p> <p>2. La sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita</p>

	<p>al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan. Antes de adoptar la decisión sancionadora, deberá darse el trámite de audiencia al abogado.</p> <p>3. En todo caso, la valoración de las faltas y de las correspondientes sanciones impuestas por el titular del despacho serán recurribles ante la jurisdicción social.</p>
<b>Derechos colectivos</b>	<p>Artículo 19. <i>Derechos colectivos.</i></p> <p>1. Los abogados que trabajan en los despachos tienen los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.</p> <p>2. Los convenios colectivos específicos de los despachos de abogados podrán establecer la forma y condiciones en que se podrán ejercer los indicados derechos colectivos teniendo en cuenta el carácter especial de la relación laboral que se establece entre los despachos y los abogados.</p>
<b>Competencia jurisdiccional</b>	<p>Disposición adicional tercera. <i>Jurisdicción competente.</i></p> <p>1. De conformidad con lo establecido en la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto, tanto individuales como colectivos, serán competencia de la jurisdicción social, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal.</p> <p>2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 63 a 68 de la citada Ley de Procedimiento Laboral, por acuerdo entre los abogados y los titulares de los despachos, se podrá someter la resolución de sus discrepancias a la mediación o arbitraje a través de los procedimientos que se acuerden.</p>
<b>Entrada en vigor</b>	<p>Disposición final única. <i>Entrada en vigor.</i></p> <p>El presente real decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Dado en Madrid, el 17 de noviembre de 2006.</p>

[Ir a inicio](#)

## Comentario de la STS 19 de julio de 2006

**Florentino EGUARAS MENDIRI**

**Magistrado TSJ País Vasco**

Sentencia del Tribunal Supremo de 19-7-2006, Recurso de unificación de doctrina 387/2005, Ponente Sr. D. Antonio Martín Valverde, en Sala General, votos particulares de siete Magistrados.

---

Resumen: Se aborda en el recurso de unificación un caso de despido en el que la trabajadora conoce que se encontraba embarazada, dos días después a la extinción de su contrato de trabajo, reconocida en la misma carta por el empresario que constituía un despido improcedente. La Sala de procedencia había confirmado la resolución del Juzgado que declaraba nulo el despido. Se cuestiona mediante la contradicción de sentencias si el despido de una mujer embarazada tiene en todo caso la consecuencia de la nulidad, o exclusivamente en los supuestos en los que el empresario conozca dicha circunstancia.

Razona el TS que el art. 55.5 b) ET fue introducido en nuestra legislación por medio de la Ley 39/99 sobre conciliación de la vida familiar, y esta norma lo ha configurado como un despido discriminatorio, por lesión de un derecho fundamental, según se infiere de la Exposición de Motivos; en segundo lugar, se utiliza el argumento de la seguridad jurídica desde la perspectiva de la certeza, en cuanto que si opera la automática declaración de despido nulo cuando la trabajadora esta embarazada “ se hace depender en los supuestos de despido de mujeres en edad de procrear del dato totalmente azaroso del estado de gestación, imposible de conocer durante un cierto tiempo incluso por la propia mujer embarazada”; y para concluir, tercero, se alude a la interpretación histórica del Derecho Comunitario que procura la igualdad de trato entre hombre y mujeres evitando el móvil discriminatorio, y la noción de mujer embarazada que recoge el art. 2 de la Directiva 92/85, en la que se incluye que se haya comunicado tal circunstancia al empresario.

Frente a estos razonamientos el voto particular sostiene que el legislador cataloga de nulo el despido de la mujer embarazada con independencia del conocimiento empresarial. Arguye para su conclusión que la ley 39/99 ha ampliado la protección dispensada por la normativa comunitaria a la mujer encinta ( Exposición de Motivos ), a lo que se añade la literalidad del art. 55.5 ET que califica de nulidad automática el despido de la mujer embarazada, liberando a esta de la difícil prueba, e incluso atentatoria de su dignidad, del conocimiento empresarial de su estado de embarazo.

Legislación: Art. 55, 5, b ) ET: “ ...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:

...b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo 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 art. 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del art. 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.

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.

6. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono

---

de los salarios dejados de percibir.”

Comentario: La solución que oferta el TS a esta materia, tanto en su sentencia mayoritaria como en el Voto Particular, ha obviado un tema fundamental para cualquier interpretación del art. 55.5.b) ET, abordando la cuestión desde una perspectiva convergente pero no única. Se ha obviado que este precepto ha fijado un sistema de automaticidad de la nulidad del despido de la mujer que se encuentra embarazada, como medio de protección de esta en su maternidad. Lo que se ha procurado es evitar cualquier riesgo a la situación de embarazo, tanto en la dimensión física de la madre y el feto, como de posible cercenación al hecho de la maternidad, en su realidad o continuidad. De aquí que sólo se haya abordado una parte del problema, y por cierto, era la que nuestra jurisprudencia ya había resuelto.

Tal circunstancia de protección de la mujer la recoge la Directiva cuando dice: “Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;...”.

No se trata el art. 55.5 b) ET tanto de que la motivación del despido sea el embarazo, como de que el despido en la mujer produce potencialmente unos perjuicios que inciden en su maternidad, de manera que el riesgo en el trabajo consiste en el mismo cese. El impacto físico y psíquico del despido en la mujer encinta ha sido disminuido, corregido o paliado mediante la readmisión sin excepción y sin más discusión de la misma en la empresa. Con ello se evita de manera directa cualquier riesgo que una decisión ilegal del empleador pudiera ocasionar. De aquí que la discusión no deba versar sobre la investigación de la motivación o voluntad del empresario, sino sobre el modo elegido por el legislador de acortar los efectos nocivos de la indebida decisión resolución contractual.

Por ello, la solución optada por el TS se ha alejado de la realidad que se intentaba proteger, dando respuesta a un debate agotado desde hacía tiempo en nuestro ordenamiento laboral. Que un despido motivado en la maternidad era contrario al principio de igualdad era una conclusión obtenida en la jurisprudencia por interpretación del art. 14 CE, y que sus consecuencias eran la nulidad tampoco ofrecía dudas ( TC 7-6-94, entre las muchas existentes). No hacía falta ningún cambio legislativo o una nueva interpretación para invertir el principio de carga probatoria, y alcanzar la conclusión de nulidad del despido de la mujer embarazada; tenía nuestro sistema mecanismos suficientes para esta protección. Si este es el alcance que se otorga por el TS, en la sentencia que comentamos, a la nueva regulación, de poco sirven tanto la declaración de la Directiva cuando indica que los Estados podrán incrementar la protección que el derecho comunitario establece, como la ley 39/99 cuando precisa en su Exposición que ha efectuado una mayor protección que la norma básica. En definitiva, el TS ha limitado el alcance y la misma literalidad del art. 55.5 b) ET.

Desde este punto de vista, que es el que proponemos, la calificación del despido de la mujer embarazada es la de la nulidad, cualquiera que haya sido el conocimiento del hecho. Pero esta conclusión no nos exime de analizar algunos de los puntos que aborda la sentencia del TS 19-7-2006 que estamos analizando. Y es que sus argumentos presentan, como resalta el voto particular, una difícil defensa a la luz del texto normativo. Veamos cada una de las vías de fundamentación que utiliza el TS:

1º. La literalidad de la norma no es la que indica la sentencia del TS. El art. 55.5 ET dice que

---

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. Esta es la regla general, y a partir de aquí el precepto señala que también lo es el despido en los siguientes supuestos, y, entre ellos, el de las mujeres embarazadas. Así, el despido discriminatorio, que es el que el TS entiende que se ha consagrado en el apartado b, del número 5 del art. 55 está, a nuestro entender, recogido en el texto general, y lo que ahora se examina es un nuevo supuesto, precisamente el de la mujer embarazada, que amplía los casos tradicionalmente recogidos, y por ello es independiente del mismo el conocimiento que exista de tal circunstancia por el empresario, pues en todo caso será nulo el despido.

De otro lado, los despidos que violen los derechos fundamentales también están significados en el mismo nº 5 del art. 55, cuyo párrafo 1º se refiere tanto a los discriminatorios como a estos. Por tanto, se ha configurado en la letra b), al aludir a un nuevo tipo de despido, un caso diferente, que lo es por razón de sus consecuencias, que inciden en la esfera de un bien elevado de rango por el legislador. Este es el contexto el que debe de interpretarse su eficacia.

Expresamente se recoge en la ley el supuesto, sin excepciones o precisiones o matizaciones. ¿Por qué distinguir donde no se ha hecho?.

Recordemos que no ha sido extraño a nuestro derecho la existencia de supuestos de protección de determinados colectivos, a los que se les ha considerado susceptibles de un tratamiento diferente al general, por razón de sus peculiares circunstancias. En la reforma de la ley 11/94, de 19 de mayo, se suprimió la antigua redacción del art. 55.5 ET, que señalaba que " El despido de un trabajador que tenga suspendido un contrato de trabajo se considerará nulo si la jurisdicción competente no apreciase su procedencia". La dificultad en la que podían encontrarse estos trabajadores, por la repercusión que en su situación podía tener el despido, implicó que el legislador optase por una calificación de nulidad del despido, con las consecuencias de readmisión obligatoria, que evitaban al trabajador las complejidades que las consecuencias del despido improcedente le producirían en su caso.

2º. El criterio de la seguridad jurídica del art. 9.3 CE en que se apoya el TS supone acudir e un elemento de interpretación preeminente pero residual. Es difícil fundar la restricción del alcance del precepto en la seguridad jurídica, cuando la norma había intentado dotar de seguridad a la mujer embarazada. Lo había indicado el TJCE en la sentencia de 30-6-1998, asunto C-394/1996, al estudiar la incidencia de la maternidad en las relaciones laborales, al decir : "...18.- Precisamente en consideración al riesgo que un posible despido supone para la condición física y psíquica de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, incluido el riesgo particularmente grave de incitar a la trabajadora encinta a interrumpir voluntariamente su embarazo, el legislador comunitario, con arreglo al artículo 10 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 octubre 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia...".

Resulta paradójico que lo que ha nacido para proteger la seguridad de la mujer en el embarazo, se convierta, por la seguridad jurídica, en un nuevo foco de inquietud y dificultad de ella. Todavía resulta más "embarazoso" de explicar que quien adopta una medida ilegal, quede protegido por el ordenamiento jurídico, amparado por una especie de buena fe en el desarrollo de sus conductas, y de legitimación de su conducta sin

---

"molestas sorpresas".

Pero hay más, el TS grava a la mujer, constituyéndola en una especie de albur interesado y manipulador, cuando dice que "se hace depender en los supuestos de despido de mujeres en edad de procrear del dato totalmente azaroso del estado de gestación, imposible de conocer durante un cierto tiempo incluso por la propia mujer embarazada". Se dota a la maternidad de una peyorativa intencionalidad, desconociendo la protección y la bondad que la misma reviste, y que el legislador ha procurado introducir, conciliando el trabajo y la fecundidad.

Además del rico casuismo en el que se puede incurrir con este tipo de argumentos, se olvida que la concepción en la actualidad puede provenir de métodos de fertilidad asistida, que quedan dentro de la esfera de protección de la intimidad de la persona, o incluso se puede llegar a entender que es preciso que las esferas personales de las relaciones sexuales deben quedar manifestadas en su regularidad para el empresario. De existir alguna presunción la misma debía ser a favor de un muy probable estado de gestación en la mujer, incluso con extensión de las franjas de edad, que hoy están ampliadas significativamente. Realmente el criterio sostenido pretende seguir manteniendo el ámbito laboral fuera de la realidad, desconciliando la denominada vida familiar con el trabajo.

En definitiva, un hecho propio de la esfera íntima de la mujer trata de ser publicitado, sometido a una especie de excepción, cuando es precisamente el hecho normal y natural, es el que se puede esperar, el que no es sorpresivo. Por el contrario, el que si que es un acto extraño es el despido contrario a la ley, el actuar irregular del empleador como sujeto del derecho y del contrato de trabajo. Pues bien, se puede llegar a concluir que con la tesis triunfante en el TS, en aras de la seguridad jurídica, se ha impregnado de inseguridad a la maternidad, amparándose al empleador incumplidor, protegiéndole de una al parecer extraña circunstancia como es el embarazo.

3º. Del derecho comunitario tampoco se derivan las consecuencias que alcanza el TS. Desde una perspectiva de aproximación ya hemos referido que el TJCE ha procurado defender a la mujer, el embrión y el feto, ante las agresiones que para ellos pueden suponer el despido; igual contenido tiene la Directiva 92/85, la que precisamente alude a la protección frente a los despidos. En segundo lugar, se trata de una legislación de mínimos, que según explica la Exposición de Motivos de la ley 39/99, ha pretendido superarse. Tercero, nos encontramos ante normas que deben contemplarse desde la seguridad en el trabajo, y es evidente que el despido injustificado produce una inestabilidad que afecta, o puede hacerlo, de forma significativa a la mujer. Y, cuarto, la Directiva ha pretendido atender al riesgo de la mujer en la maternidad, el embrión y el feto, por lo que intentar hacer una lectura sectaria de toda la norma, contraria su espíritu y amplitud, buscando apoyo en las expresiones utilizadas en la Directiva en las que se alude a la finalidad de evitación de la discriminación de la mujer. Observemos partes del contenido normativo de la Directiva:

" El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del art. 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. ... La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción...

---

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el art. 2, durante el periodo comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del art. 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

...trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;...”.

Y ahora interpretemos el art. 55.5, letra b ) ET con lo anterior y este postulado de la Ley 39/99, que en su Exposición de Motivos indica que: “...Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas...”.

Creemos que es suficiente con la lectura de lo reproducido, sobrando cualquier comentario. Pero, desde otra perspectiva, es destacable la esfera de intimidad que se vulnera e invade si se autoriza y obliga a la trabajadora, con cobijo en la admisión de una práctica nacional, a anunciar su estado de maternidad, o su intento. Este hecho es abordado y defendido directamente por el voto particular, el que en este extremo hacemos nuestro, llegándose a la deducción de que la trabajadora no está obligada a comunicar su estado de gestación.

De todas formas, y antes de resumir nuestras conclusiones, digamos que la bonanza que se intenta predicar de la nulidad del despido, opción claramente ejercitada por el legislador para proteger a la trabajadora, es altamente cuestionable, y en muchos casos es preferido por esta el despido improcedente, con abandono de un clima laboralmente hostil y agresivo. Parece que lo más oportuno hubiese sido que la afectada tuviese posibilidad de ejercitar ella la opción entre la readmisión o la indemnización.

Dejando al margen esta consideración, resumamos lo anterior:

La finalidad del art. 55.5, b) ET es proteger la integridad física y psíquica de la mujer, al embrión y el feto.

No se exige el conocimiento de la situación de embarazo de la trabajadora por el empleador para que opere la calificación de despido nulo.

Es indiferente para la declaración del despido nulo que este tenga una motivación ajena a la circunstancia de la maternidad de la despedida.

[Ir a inicio](#)

---

**Incapacidad temporal en trabajador afiliado al reta. Gestión de la contingencia. La Mutua no está facultada para extinguir la prestación por el hecho de que el trabajador haya realizado actividad laboral durante la percepción del subsidio. Tal decisión integra materia sancionadora y es competencia de la entidad gestora**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 5 de octubre de 2006**

**PONENTE: CASTRO FERNÁNDEZ**

**Id. CENDOJ.- 28079140012006100833 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)**

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.- 1.-** Con fecha 03/02/04 se dicta sentencia por el Juzgado de lo Social nº de Lleida, desestimando demanda [autos 408/03] formulada por Doña María Cruz Jiménez Doya en reclamación de IT frente –entre otras partes– a la «Mutua Vizcaya Industrial». En tal sentencia se declara probado que la actora se hallaba afiliada al RETA, que había iniciado IT por contingencias comunes en 29/11/01 y que la Mutua le había declarado anulado y extinguido el derecho al subsidio a partir del 03/02/03, porque mientras se hallaba de baja «permanecía, dirigía y estaba al frente de su negocio de venta de calzado»; y de forma implícita se admite –con rotundidad se afirma en la posterior sentencia de Suplicación– que la decisión de la aseguradora no fue precedida por expediente sancionador alguno.

2.- Formulado el oportuno recurso [4745/04], la STSJ Cataluña 28/02/05 revocó la sentencia de instancia y estimó la pretensión demandante, al considerar que la medida integraba infracción sancionable [art. 132 LGSS; arts. 25.1 y 47.1.b) LISOS], que la competencia para imponer la sanción corresponde al Director Provincial del INSS [art. 37 RD 928/98 y art. 1.a) RD 2583/1996] y que para ello es necesario incoar el procedimiento establecido [art. 37 RD 928/98]. Afirmaciones las últimas que no son desvirtuadas –se afirma– por el RD 576/1998 [18/Abril] y su modificación del art. 80.1 RD 1993/95 [7/Diciembre], al estar afectada la materia sancionadora por los principios de legalidad y jerarquía normativa [art. 9.3 CE].

3.- La decisión se recurre para la unificación de doctrina, alegándose infracción de los arts. 68 LGSS, 78 Ley 13/1996 [30/Diciembre] y art. 80 RD 567/97 [18/Abril], en redacción dada por el RD 1993/97 [7/Diciembre]. Y se señala como resolución de contraste la STS Cataluña 22/10/03 [recurso nº 7460/02], en la que se resuelve supuesto en que la demandante se hallaba igualmente afiliada al RETA y la Mutua colaboradora procedió a suspenderle el subsidio por hallarse trabajando en la situación de baja, llegando el Tribunal Superior a la conclusión –opuesta a la mantenida por decisión entonces recurrida en Suplicación– de que la competencia sancionadora corresponde igualmente a las Mutuas y que el trámite procedimental se cumple con resolución motivada y notificada a la beneficiaria.

**SEGUNDO.-** Bajo el presupuesto de que la cobertura de IT de los trabajadores autónomos corresponde a la Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales [primero optativamente, conforme a la DA Undécima Ley 22/93, de 29/Diciembre; y luego obligatoriamente, de acuerdo con la DA Decimocuarta

---

Ley 66/1997, de 30/Diciembre, aunque respetando elecciones previas por la EG], la resolución del presente debate impone –por elemental claridad en la exposición– que recordemos los preceptos reguladores de la materia de que tratamos; y que en la limitada extensión que el concreto debate de autos requiere, se examinen dos sucesivos temas: las facultades expresamente atribuidas a las citadas aseguradoras en la gestión de la contingencia; y las concretas disposiciones legales relativas a la extinción del subsidio.

**TERCERO.-** 1.- Sobre el primer extremo ha de destacarse que a las Mutuas les viene atribuida la actividad de gestión, puesto que el art. 4. del RD 575/1997 [18/Abril] les confiere el ejercicio del «control y seguimiento de la prestación económica de incapacidad temporal objeto de cobertura, pudiendo realizar a tal efecto aquellas actividades que tengan por objeto comprobar el mantenimiento de los hechos y de la situación que originaron el derecho al subsidio». Con lo que se reitera lo que ya establecía el art. 73.1 RD 1993/1995 (7/Diciembre) para los trabajadores por cuenta ajena [«ejercerán, a través de los servicios médicos de que dispongan, el seguimiento y control de las prestaciones ..., pudiendo instar la actuación de la Inspección Médica de la Seguridad Social, en los mismos términos que se reconoce a las empresas»] y el art. 79.1 para los trabajadores del RETA [«ejercerán, a través de los servicios médicos correspondientes, el seguimiento y control de las prestaciones otorgadas, pudiendo instar la actuación de la Inspección Médica de la Seguridad Social en los mismos términos que, respecto a los trabajadores por cuenta ajena, se reconoce a las empresas»].

2.- Para la inteligencia de lo que normativamente integra «gestión», ha de acudirse al art. 2 RD 576/1997 (18/Abril), que añade al RD 1993/1995 un Capítulo V, en cuyo texto [art. 80] se dispone –con indudable fuerza argumental– que la «gestión» de la IT «comprende [...] las funciones de denegación, suspensión, anulación o extinción del derecho»; y que los «actos por los que [...] se deniegue, suspenda, restrinja, anule o extinga el derecho, serán motivados y se formalizarán por escrito, quedando supeditada la eficacia de los mismos a su notificación a los beneficiarios». Pero insistiendo la norma – con reiteración de la previsiones contenidas en los arts. 73.1 y 79.1 RD 1993/1995, ya citados– en que las «Mutuas podrán instar la actuación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social en los términos que se reconoce a las empresas».

3.- Más en concreto, respecto de las altas médicas, el art. 1.4 del RD 575/97 (18/Abril) establece que los «partes de alta médica se extenderán, tras el reconocimiento del trabajador, por el correspondiente facultativo del Servicio Público de Salud [...] Asimismo [...] podrán también ser extendidos por el facultativo adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social». Atribución que se complementa con la salvedad que se hace en el art. 5 del propio RD, indicando que ello se entiende sin perjuicio de que las EEGG o la MATEP, cuando «consideren que el trabajador, puede no estar impedido para el trabajo, podrán formular, a través de los médicos adscritos a unas u otras, propuestas motivadas de alta médica».

4.- Pero sobre esta misma materia de altas médicas, el art. 44 del RD–Ley 6/2000 (23/Junio) dispuso posteriormente que «a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas», lo dispuesto en el párrafo segundo del art. 131 bis LGSS, «sobre expedición de altas médicas» en los procesos de IT por los Médicos adscritos al INSS, «se entenderá referido a los Médicos de las Mutuas [...] en los términos que reglamentariamente se establezcan». Aunque ha de destacarse que a la fecha no se ha producido el indicado desarrollo reglamentario.

**CUARTO.-** 1.- Sobre el segundo punto a tratar normativamente, el relativo la

---

suspensión o extinción del derecho al subsidio, las disposiciones básicas en la materia son dos:

a).- El art. 131 bis.1 LGSS, conforme al cual [tras la reforma operada por el art. 34 de la Ley 24/2001, de 27/Diciembre], el derecho al subsidio «se extinguirá por el transcurso del plazo máximo establecido [...]; por ser dado de alta médica el trabajador [...]; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos [...]; o por fallecimiento». Y

b).- El art. 132 LGSS, en el que se declara que el derecho a la prestación económica de IT «podrá ser denegado, anulado o suspendido» cuando el beneficiario: «haya actuado fraudulentamente», «trabaje por cuenta propia o ajena» o «sin causa razonable, [...] rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado». Nuevamente se reproduce –con elusión a la «imprudencia temeraria del beneficiario»– la previsión del art. 11 de la OILT.

2.- A destacar que tales normas son previsiones actualizadas de las contenidas en la OM 13/10/67, pues el art. 131 bis.1 LGSS reitera literalmente –excepto las novedosas referencia a la jubilación y a la incomparecencia a reconocimiento– las previsiones del art. 10.1 OM 13/10/67; y el art. 132 guarda sustancial identidad con el art. 11.1.2 OILT, que preceptúa: «La denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio [...] se llevará a cabo por [...] la Mutua Patronal [...] a la que corresponda el reconocimiento del derecho».

**QUINTO.-** 1.- A la vista de tales normas bien pudiera llegar a entenderse que la actividad de «gestión» de la contingencia de IT [contingencias comunes] por parte de la MATEP también comprende –esto es precisamente lo que se discute en autos– el ejercicio de las facultades que enumeran el art. 132 LGSS y su precedente art. 11 OILT; facultades que se presentarían como corolario decisor al cometido –incuestionable– de «control y seguimiento de la prestación económica de incapacidad temporal objeto de cobertura» (art. 4. del RD 575/1997); y que en todo caso estarían expresamente comprendidas en la definición de «gestión» que lleva a cabo el art. 80 del RD 1992/1995 [redacción dada por el art. 2 RD 576/1997], extendiendo el concepto a las «funciones de denegación, suspensión, anulación o extinción del derecho».

2.- La evidencia de tal conclusión –obviamente determinada por lo que se presentan como claras precisiones reglamentarias– se desvanece en gran medida si se atiende a una serie de preceptos que regulan la materia sancionadora, las infracciones y sanciones cometidas por los beneficiarios; esto es, las disposiciones del Texto Refundido de la LISOS [RD Legislativo 5/2000, de 4/Agosto]. Más en concreto, de las que siguen:

a).- El art. 25, que considera infracción grave del trabajador –entre otros supuestos– «1.- Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida [...] 2.- No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados [...] 3.- No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión e extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir para el derecho a su percepción».

b).- El art. 47, que sanciona las infracciones graves –tras la reforma operada

---

por el art. 5 de la Ley 45/2002, de 12/Diciembre- «con pérdida de la prestación o pensión durante un periodo de tres meses», salvo que –tratándose de IT– la infracción consista en la incomparecencia a reconocimiento [art. 25.2] o defecto de comunicación de circunstancias obstativas [art. 25.2], en cuyos casos «la sanción será de extinción de la prestación».

c).- El art. 48.4, en el que se refiere que «La imposición de las sanciones por infracciones [...] graves de los trabajadores, en materia de [...] Seguridad Social [...] corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social». Y

d) Su Disposición Derogatoria Única, que priva de vigencia a «cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley».

3.- A la par, la solución del tema que se plantea no debe prescindirse de consideraciones tan elementales como:

a).- La imposición de sanciones requiere que se haya seguido un procedimiento «ad hoc», con aplicación subsidiaria de las disposiciones de la LRJAP y PAC (arts. 51 y siguientes LISOS).

b).- Las entidades gestoras tienen naturaleza de entidades de Derecho público (art. 59. 1LGSS) y a las Mutuas de Accidentes de Trabajo les corresponde la «colaboración en la gestión del sistema de la Seguridad Social» (art. 67.1 LGSS); más concretamente –entre otras– la «gestión de la prestación económica» de la IT (art. 68.1.c LGSS).

c).- Tal como ha destacado esta Sala, el art. 57 LGSS reafirma la «competencia omnicomprendiva» que tradicionalmente incumbió al INSS, al disponer que le corresponde «la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social»; con lo que se le confiere el rango de entidad de base para la organización y vigilancia y, en su caso, dispensación, de las prestaciones, siendo el papel de Mutuas Patronales y Empresas, meramente auxiliar, habiendo destacado siempre este carácter secundario al ser designadas por todas las disposiciones rectoras del sistema de Seguridad Social, como «Entidades Colaboradoras» (STS 22/11/99 –rec. 3996/98–).

**SEXTO.-** 1.- De las anteriores precisiones normativas se obtiene –prima facie– una primera conclusión, cual es la de que los arts. 131 bis y 132 LGSS regulan supuestos incardinables en diversa categoría jurídica, al ser en principio diferenciables:

a) los supuestos de «extinción» del derecho al subsidio [art. 131 bis.1 LGSS], que guardan íntima relación con las vicisitudes del hecho causante; y

b) los de «pérdida o suspensión» del derecho [art. 132 LGSS], que ostentan básicamente [hay excepciones, como luego veremos] carácter sancionador.

Se trata de una diferencia que incluso tiene amparo en la propia terminología utilizada por la Ley [extinción/pérdida/suspensión] y muy singularmente en la indicación relativa a que en los casos del art. 131 bis el derecho al subsidio «se extinguirá», mientras que en los casos del art. 132 «podrá ser denegado, anulado o suspendido».

2.- Pero esta genérica diferenciación en dos categorías requiere ciertas precisiones que desvirtúan su rotundidad:

---

a).- Incomparecencia a reconocimientos médicos.- La extinción por «incomparecencia injustificada» a reconocimientos médicos, regulada en el art. art. 131 bis, aproxima su naturaleza a la sancionadora, aunque por expresa prescripción legal [posterior al Texto Refundido de la LISOS: art. 34.4 Ley 24/2001, de 27/Diciembre] se considera causa de extinción, pese al hecho de que la incomparecencia no necesariamente implique –en el estricto terreno clínico– que hayan dejado de concurrir los requisitos de la contingencia.

b).- Fraude en la obtención del subsidio.- La reacción frente a una actuación fraudulenta en la obtención del subsidio, de que trata el art. 132, puede calificarse como un simple acto de gestión, al tratarse de simple denegación del subsidio por incumplimiento de los requisitos legales.

c).- Fraude en la conservación del subsidio.- E idéntica conclusión se impone cuando de lo que trata es de la existencia de fraude para mantener la cualidad de beneficiario [subsidio ya reconocido], caso en el que es también inequívoca la relación con los presupuestos a los que se subordina la propia contingencia, por lo que su pérdida más se aproxima a la extinción [por haber dejado de concurrir los requisitos] que a una sanción propiamente dicha.

d).- Desatención al tratamiento médico.- Desde el momento en que el rechazo o abandono del tratamiento médico, no supone inexorablemente la curación del beneficiario, está claro que la anulación o suspensión del subsidio ostenta naturaleza sancionadora, pese a lo cual el supuesto contemplado [rechazo o abandono del tratamiento] no está incluido en el electo de infracciones –leves, graves y muy graves– que regula la LISOS [arts. 24, 25 y 26].

**SÉPTIMO.-** 1.- Sobre esta plataforma normativa concluimos que la capacidad de «gestión» de la Mutua –se trata de contingencias comunes– alcanza, en primer lugar, a todos los supuestos contemplados en el art. 131 bis LGSS. Esto es, los que corresponden a la dinámica «ordinaria» de la prestación, que es la determinada por objetivos hechos jurídicos [transcurso del tiempo; fallecimiento] y por lícitos actos jurídicos del beneficiario [acceso a la pensión de jubilación]; supuestos a los que añadir –porque así lo dispuso el legislador, en norma cuya vigencia frente a la LISOS es incuestionable, por razones de temporalidad y rango– la incomparecencia injustificada a reconocimiento médico, que legalmente se configura como automática causa extintiva.

2.- Pero igualmente afirmamos, que ya en el marco del art. 132 LGSS, la gestión de la Mutua habrá de abarcar también:

a).- Supuestos de fraude.- La facultad de gestionar conlleva la posible denegación de la prestación, porque mal puede calificarse de actividad «sancionadora» rechazar la solicitud de la prestación si no concurren –por fraude– los requisitos necesarios para generar el derecho (arts. 128 y 130 LGSS); lo mismo que declarar la anulación del subsidio, por inexistencia –también disimulada con fraude– de los requisitos para conservar el derecho. Y ello es así, porque si la entidad colaboradora –obligada al pago de la prestación– tiene atribuida la gestión del subsidio, por lógica este cometido ha de comprender la comprobación de que el trabajador reúne [inicialmente y durante la vida de la prestación] los presupuestos a que se subordina el devengo del derecho, a excepción de la valoración jurídico-clínica que supone la baja médica [únicamente le correspondería formular propuesta de alta, ex art. 5 RD 595/97].

---

b).- Desatención al tratamiento médico.- Lo mismo ha de sostenerse respecto de la suspensión del derecho en los supuestos de repudio del tratamiento médico, pues tal evento [rechazo o abandono del tratamiento] no está incluido en el elenco de infracciones que regula la LISOS [arts. 24, 25 y 26] y por ello tampoco le alcanza la previsión del art. 48.4 de la propia Ley sobre la atribución de competencia sancionadoras a la EG, sino que ha de regirse por el Reglamento de las Mutuas [RD 1993/1995], cuyo art. 80 –tras la reforma llevada a cabo por el RD 576/1997– les atribuye una «gestión» de la IT que «comprende [...] las funciones de denegación, suspensión, anulación o extinción del derecho» (nos remitimos a lo que hemos indicado en el fundamento jurídico tercero).

c).- Actividad laboral.- Mayor dificultad ofrecen las posibilidades de actuación de las Mutuas en orden a reaccionar frente a los supuestos en que el beneficiario «preste servicios por cuenta propio a ajena», y para los que la Ley dispone – con sobrada imprecisión– que el derecho al subsidio «podrá ser denegado, anulado o suspendido». Pese a todo, se nos impone la consideración de que si es claro que tal entidad colaboradora no puede imponer sanción alguna [nos remitimos nuevamente al art. 48.4 LISOS], ciertamente no merecería tal reproche aquella medida que se limitase a ser reflejo de los presupuestos propios de la contingencia y no comportase esencia punitiva alguna; en otras palabras, si la contingencia de IT ampara la pérdida de ingresos por limitación psico-física que impide el ejercicio de la actividad laboral [art. 128 LGSS], aunque el trabajo por cuenta propia o ajena no presupone ineluctablemente la curación del beneficiario, en todo caso evidencia la innecesariedad de la renta sustitutiva del salario o ingreso, con lo que solamente resultaría sancionadora aquella medida [anulación; suspensión] que excediese temporalmente de la actividad laboral acreditada; o lo que es igual, la paridad en la ecuación trabajo/suspensión podría servir de módulo diferenciador entre la mera gestión y la actividad punitiva, de forma que la coincidencia de extensión temporal entre el hecho y la decisión adoptada [tantos días de suspensión como de actividad laboral] determinaría la calificación de la medida como acto de gestión, en tanto que el exceso [en términos de suspensión por más tiempo; o anulación del derecho] comportaría vedada sanción para la Mutua, cuya posibilidad de actuación –fuera de aquellos parámetros de equivalencia temporal– se limitaría a las actuaciones previstas en los arts. 80 RD 1993/95 [«podrán instar la actuación de la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social en los términos que se reconoce a las empresas»] y 5 RD 575/97 [cuando «consideren que el trabajador, puede no estar impedido para el trabajo, podrán formular ... propuestas motivadas de alta médica], porque la actividad laboral resulta –al menos en apariencia– manifestación de una capacidad para el trabajo que contradice la propia existencia legal de la IT.

**OCTAVO.-** 1.- Así pues –resumimos–, de entre las facultades de extinción, denegación, anulación o suspensión del subsidio de IT que se contemplan en los arts. 131 bis y 132 LGSS, únicamente carece la MATEP de toda posibilidad de extinguir el subsidio o suspender su percepción por tiempo superior al del trabajo, en el concreto supuesto de actividad laboral por cuenta propia o ajena realizada por el beneficiario; medidas que únicamente puede adoptar la EG [art. 48.4 LISOS], que ha de ejercitarla en el oportuno procedimiento sancionador [arts. 51 y siguientes LISOS]. Como tampoco se extiende –la competencia de la Mutua– a decidir la causa extintiva cuya apreciación comporta valorar clínicamente la situación existente [alta médica], y que en la actualidad está atribuida a los facultativos del Servicio Público de Salud [art. 1.4 RD 575/97], al no haber tenido desarrollo reglamentario la previsión de atribuirselo –también– a las Mutuas de Accidente [art. 44 del RD-Ley 6/2000].

---

2.- Es más, el dato relativo a la titularidad sobre la emisión del parte de alta médica a que previamente nos hemos referido [art. 1.4 RD 575/97], proporciona un argumento –«ad absurdum»– para resolver el concreto supuesto que se debate en autos [extinción acordada por la entidad colaboradora en razón a actividad laboral del asegurado en situación de IT]. En efecto, carecería de sentido que la Mutua de Accidentes pudiera sancionar –siquiera su acto se califique de «gestión»– el trabajo por cuenta propia o ajena del beneficiario con la extinción del derecho al subsidio, tal como se ha declarado por la sentencia recurrida en Suplicación y mantiene en este trámite la recurrente, cuando se presenta incuestionable [nos remitimos al precedente apartado] que no tendría facultad para acordar el alta médica por curación del propio subsidiado, que en su caso habrán de decidir los facultativos de la correspondiente EG. Afirmación que hacemos: a) sin perjuicio de reconocer –siguiendo a la doctrina– que en el primer caso se trataría de una determinación jurídico-prestacional, mientras que el segundo supone una valoración jurídico-clínica, pues esta diversidad de naturaleza no excluye la normal identidad de trascendencia para el beneficiario, que tanto en uno como en otro se ve privado de la prestación; y b) aún a pesar de que tampoco se nos escape que el alta médica tiene un alcance que trasciende a la prestación económica, al comportar igualmente –supuesto normal, siquiera no por necesidad– la privación de la asistencia sanitaria [de ahí la precisión efectuada por el párrafo segundo del art. 131 bis.1 de que las altas emitidas por los Médicos adscritos al INSS únicamente lo son «a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas»].

3.- En todo caso no cabe justificar las facultades de las Mutuas, en orden al extremo cuestionado [extinción del subsidio en causa a actividad laboral], acudiendo a la diferenciación –artificial– de dos planos en la regulación de la materia: la normativa de Seguridad Social [arts. 131 bis y 132 LGSS] y la puramente sancionadora [LISOS]. Y no se corresponde con la realidad, porque las consecuencias jurídicas que por una y otra vía se pueden derivar para el beneficiario y por un mismo hecho resultan ser las mismas [pérdida o suspensión del derecho], pareciendo ficticio sostener que en el primer caso [aplicación de la LGSS, por la MATEP] la citada consecuencia integraría simple «gestión» del subsidio, y el segundo [aplicación de la LISOS por la EG] ya implicaría «sanción», porque la naturaleza jurídica del fenómeno es independiente de la denominación que se le otorgue y porque su esencia tampoco varía en función de que el ejercicio de la facultad [potestad] se atribuya a un diverso ente, público o privado.

**NOVENO.-** Estas conclusiones se imponen aún a pesar de que la Sala es consciente de la disfunción que significa una gestión limitada de la contingencia por parte de quien tiene atribuido su pago y el control, en términos que incluso pudieran perjudicar el éxito de aquélla, pues con la vigente regulación [interpretada a la luz del principio de jerarquía normativa] incluso se ha sostenido que la MATEP bien pudiera considerarse una simple gestora formal de la contingencia; y también se imponen [las conclusiones], pese a que tampoco desconocemos que la ampliación de facultades atribuidas a las Mutuas [vía reglamentaria y en pugna con el principio antes citado] es consecuencia de la preocupación del legislador por la lucha contra el fraude y que la necesidad de adoptar medidas correctoras fue avalada por los interlocutores sociales en el «Pacto de Toledo» (1995), en el «Acuerdo para la mejora del desarrollo y la protección social» (09/04/01), la «Renovación del Pacto de Toledo» (Resolución de 02/10/03, del Congreso de los Diputados), e incluso por el «Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva» (1995); tan buenos deseos y consenso social no enervan los principios de legalidad y jerarquía normativa. Siquiera tales consideraciones no dejen de tener indudable fuerza interpretativa, a la hora de decidir supuestos dudosos.

---

**DÉCIMO.-** Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar –oído el Ministerio Fiscal– que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia objeto de recurso y que –en consecuencia– la misma ha de ser confirmada; con imposición de costas a la empresa recurrente [art. 233.1 LPL].

[Ir a inicio](#)

---

**ORDEN TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (BOE 29 de noviembre)**

<b>Artículo 1. Actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social</b>	<p>1. Las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social son las siguientes:</p> <p>a) Las que se realicen por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, y en el artículo 13.1 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.</p> <p>b) Las que se desarrollen con cargo al 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 73 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 66.1 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.</p> <p>2. El desarrollo de las actividades preventivas mencionadas se llevará a cabo en los términos que se señalan en los artículos siguientes.</p> <p>3. A la Intervención General de la Seguridad Social le corresponderán las competencias establecidas en su normativa de aplicación.</p>
<b>Artículo 2. Actividades a desarrollar por las mutuas y destinatarios de las mismas.</b>	<p>1. De conformidad con lo establecido en el artículo 13.1 del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, dichas entidades, en su condición de colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social, podrán desarrollar actividades para la prevención de los accidentes</p>

	<p>de trabajo y enfermedades profesionales a favor de las empresas asociadas y de sus trabajadores dependientes, y de los trabajadores por cuenta propia adheridos que tengan cubiertas las contingencias citadas, en los términos y condiciones establecidos en el inciso primero del artículo 68.2.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el referido reglamento, en esta orden y en las disposiciones de aplicación y desarrollo.</p> <p>2. Estas actividades, que no implican atribución de derechos subjetivos a favor de dichos colectivos, complementarán sin sustituir las obligaciones directas que los empresarios asumen en cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a través de cualesquiera de las modalidades de organización de la actividad preventiva. Las actuaciones se orientarán preferentemente a coadyuvar en las pequeñas empresas y en las empresas y sectores con mayores indicadores de siniestralidad a la mejor incardinación en los planes y programas preventivos de las distintas administraciones competentes, al desarrollo de la I+D+i, a la divulgación, educación y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
<p><b>Artículo 3. Financiación, planificación y desarrollo de las actividades preventivas de las mutuas.</b></p>	<p>1. En la ejecución de su presupuesto anual, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social podrán destinar, dentro de las disponibilidades presupuestarias que se les autoricen, hasta un máximo de un uno por ciento de sus ingresos por las cuotas relativas a las contingencias profesionales, a la realización de las actividades a que se refiere el artículo anterior.</p> <p>2. Corresponderá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, la planificación anual de dichas actividades, el establecimiento de los criterios a seguir y la asignación de las prioridades en su ejecución, conforme a las propuestas y objetivos fijados por la Secretaría General de Empleo o que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo en cada momento. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo prestará la asistencia técnica y la colaboración necesaria en la elaboración de tal planificación anual, en su seguimiento y en la valoración técnica de sus resultados.</p> <p>3. A partir de las directrices fijadas, las mutuas presentarán ante la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, junto con el anteproyecto de presupuestos de cada ejercicio económico, el plan de actividades preventivas que pretendan desarrollar en dicho ejercicio, debidamente priorizado, especificando los sectores y número de empresas a las que van dirigidas, así como el número de trabajadores afectados.</p>

	<p>4. Durante el primer trimestre del año siguiente a aquel en que se haya desarrollado el plan de actividades preventivas, las mutuas deberán facilitar a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social información detallada sobre la aplicación del plan.</p>
<p><b>Artículo 4. Actividades preventivas de ámbito estatal o supraautonómico.</b></p>	<p>En el ámbito de las competencias de la Administración de la Seguridad Social derivadas de la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social podrá encomendar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su condición de organismo científico y técnico especializado de la Administración General del Estado y Centro de Referencia Nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de los instrumentos jurídicos que en cada caso procedan, el desarrollo de programas y actividades preventivas de ámbito estatal o supraautonómico a realizar por el propio Instituto o con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y, en su caso, con sus instituciones técnicas especializadas en materia preventiva, tendentes a coadyuvar a la más adecuada planificación, seguimiento y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</p>
<p><b>Artículo 5. Trabajos de análisis e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.</b></p>	<p>Asimismo, en el ámbito de sus competencias la Secretaría de Estado de la Seguridad Social podrá encomendar al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través de los instrumentos jurídicos que en cada caso procedan, la realización de trabajos de análisis e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el desarrollo de actividades y trabajos sobre dichas materias y aquellas otras que puedan ser de interés o afecten al sistema de la Seguridad Social.</p> <p><b>Artículo 6. Financiación de las actividades preventivas encomendadas al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.</b></p> <p>Las actividades preventivas que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social encomiende al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de conformidad con lo señalado en los artículos 3.2, 4 y 5 de esta orden, se financiarán con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, en función de sus disponibilidades y en los términos que se establezcan, en cada caso, en la resolución que dicte al efecto la mencionada Secretaría de Estado, teniendo en cuenta las prioridades, criterios y programas propuestos en cada momento por la Secretaría General de Empleo o que puedan derivarse de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>
<p><b>Artículo 7. Otras actividades de ámbito estatal o supraautonómico a desarrollar con cargo al</b></p>	<p>La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, en el marco de sus competencias y con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, podrá igualmente realizar trabajos de análisis e investigación relacionados con las contingencias profesionales, o llevarlos a cabo con otras administraciones</p>

<b>Fondo de Prevención y Rehabilitación.</b>	públicas e instituciones, a través de los instrumentos jurídicos que en cada caso procedan, con arreglo a las fórmulas que se habiliten al efecto.
<b>Artículo 8. Financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.</b>	<p>1. De conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en la redacción dada por la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, y con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, se realizarán aportaciones patrimoniales a ésta con cargo al 80 por ciento del exceso de excedentes de la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social ingresado en el Banco de España a disposición de este Ministerio.</p> <p>2. La cuantía de dichas aportaciones se fijará anualmente por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, teniendo en cuenta el exceso de excedentes generado por las mutuas en el último ejercicio, y sin que dicha aportación pueda rebasar el límite de veinticinco millones de euros.</p>
<b>Artículo 9. Autorización de las aportaciones.</b>	La autorización para la entrega de las aportaciones corresponderá a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. A tal efecto, antes del día 15 de diciembre de cada año, la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales formulará la solicitud de entrega de la aportación ante la mencionada Dirección General, acompañada del plan detallado de actividades a desarrollar con dicha aportación en el ejercicio siguiente.
<b>Artículo 10. Justificación de la aplicación de las aportaciones.</b>	Antes del día 30 de junio del año siguiente a aquel al que corresponda la aportación, la fundación justificará a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social la aplicación de la aportación correspondiente al ejercicio anterior, a la que acompañará una memoria de las actividades desarrolladas en dicho año, junto con el resultado de los controles de evaluación o de calidad que se establezcan.
<b>Disposición transitoria única. Aportación a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para el año 2006.</b>	La cuantía de la aportación a efectuar a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para el año 2006, con cargo al Fondo de Prevención y Rehabilitación, se fija en la suma de veinticinco millones de euros.
<b>Disposición derogatoria única. Normas derogadas.</b>	Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta orden y, expresamente, la Orden de 22 de abril de 1997, por la que se regula el régimen de funcionamiento de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en el desarrollo de actividades de prevención de riesgos laborales.
<b>Disposición final primera. Facultades de aplicación y desarrollo.</b>	Se faculta al Secretario de Estado de la Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean precisas para la aplicación y desarrollo de esta orden.

<b>Disposición final segunda. Entrada en vigor.</b>	La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado
---	--

[Ir a inicio](#)