



Jurisdicción **SOCIAL**

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 56

ENERO 2007

SUMARIO:

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

Director: Miquel Falguera Baró : miquel.falgueraARROBAmenta.net

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

LA WEB DEL MES

LA CNIL (AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS FRANCESA) HA PUBLICADO UNA GUÍA PARA EMPRESARIOS, EN LA QUE SE RECOGEN LOS PRINCIPIOS GENERALES QUE DEBEN RESPETARSE EN RELACIÓN AL USO POR LOS TRABAJADORES DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO (en francés):

http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/La_CNIL/publications/CNIL_GuideTravail.pdf

NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **COLABORACIÓN DE MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO: RECOPIACIÓN DE ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS CASACIONALES (VER ARTÍCULO) Y DE ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (VER ARTICULO)**
- ❑ **SE INCLUYE TAMBIÉN UN ARTÍCULO DE JUAN CARLOS ITURRI SOBRE LA SIEMPRE PROBLEMÁTICA DENOMINACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DISCAPACIDAD (VER ARTÍCULO)**
- ❑ **REGLAMENTO UE POR EL QUE SE ESTABLECE UN PROCESO MONITORIO EUROPEO**: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_399/l_39920061230es00010032.pdf
- ❑ **REGLAMENTO DE COTIZACIÓN 2007**: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/01/19/pdfs/A02702-02714.pdf>
- ❑ **NUEVO PRONUNCIAMIENTO DEL TC SOBRE LA JUBILACIÓN FORZOSA ESTABLECIDA EN CONVENIO ANTERIOR A LA LEY 12/2001: LA GENÉRICA REFERENCIA AL EMPLEO CONTENIDA EN LA NORMA COLECTIVA DETERMINA QUE NO SE AFECTE AL DERECHO A LA IGUALDAD:** <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-341.html>
- ❑ **STC 1/2007: LA DECISIÓN JUDICIAL DE NEGAR EL DERECHO A ELECCIÓN DE TURNO EN CASO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, OMITIENDO SU VINCULACIÓN CON EL MANDATO DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA Y A LA INFANCIA, VULNERA EL DERECHO A LA IGUALDAD POR RAZÓN DE GÉNERO:** <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-001.html>
- ❑ **STC 342/2006: DIFERENCIACIÓN ENTRE DESPIDO NULO POR RAZÓN DE EMBARAZO Y DESPIDO NULO POR DISCRIMINACIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA:** <http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-342.html>
- ❑ **ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2007: TEXTO DEL PREACUERDO:** <http://www.ccoo.es/webCCOO/temp/recursos/1/27767.pdf>

[Ir a inicio](#)

ARTÍCULOS DOCTRINALES

- AGUILERA RULL, A.; " *Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/396_es.pdf
- ALFARO ÁGUILA-REAL, J.; " *La llamada acción individual de responsabilidad o responsabilidad "externa" de los administradores sociales*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/413_es_1.pdf
- ALFARO ÁGUILA-REAL, J.; " *Los juristas -españoles- y el análisis económico del derecho*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/417_es_1.pdf
- ARQUILLO COLET, B.; " *Nulidad de algunas cláusulas sobre defensa jurídica del asegurado en el seguro de responsabilidad civil. Comentario a la SAPM, Sección 19ª, 29 de marzo de 2006*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/393_es.pdf
- ARRATIBEL ARRONDO, J. A.; " *Límites jurídicos a la huida del Derecho Público de los entes instrumentales del Sistema Nacional de Salud*"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/articulos/25-Derecho%20Sanitario/200701-1115155193931644.html>
- BENAVIDES VICO, A.; " *Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción*"; Consell Obert nº 213: http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO213_2.pdf
- CARLEY, M. y HALL, M.; " *European Works Councils and transnational restructuring*"; FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf>
- CARRETERO MORALES, E.; " *Comentarios prácticos a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Las cuestiones prejudiciales (arts. 40 a 43 LEC)*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/407_es.pdf
- CARUSO, B.; " *Changes in the workplace and the dialogue of labor scholars in the "global village"*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT – 50/2007: http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/caruso_n50-2007int.pdf
- CNIL; " *Guide pratique pour les employeurs*"; CNIL: http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/La_CNIL/publications/CNIL_GuideTravail.pdf
- CORDERO GORDILLO, V.; " *El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva 2000/78/CE*"; Aranzadi Social nº 16: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_60_as16.html
- CORDERO GORDILLO, V.; " *El concepto de discapacidad a efectos de la Directiva*

2000/78/CE"; Aranzadi Social nº 17:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_60_as16.html

CRUZ VILLALÓN, J.; " *La nueva regulación de la subcontratación en el sector de la construcción*"; Boletín Informativo del CARL nº 6:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero6/articulo2.html>

DE STEFANO, J. F.; " *Servicios públicos domiciliarios*"; Urbe et Lus:

http://www.urbeetius.org/newsletters/17/news17_destefano.pdf

DE VAL ARNAL, J. J.; " *La insuficiencia del art. 43 de la Constitución que establece el Derecho a la Salud en el lugar de los principios rectores de la Política Social y la bomba de insulina como parte del catálogo de servicio en el sistema de Salud veinte años después de su aparición en el mercado*"; Aranzadi Social nº 16:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_58_as16.html

DE VAL ARNAL, J. J.; " *La insuficiencia del art. 43 de la Constitución que establece el Derecho a la Salud en el lugar de los principios rectores de la Política Social y la bomba de insulina como parte del catálogo de servicio en el sistema de Salud veinte años después de su aparición en el mercado*"; Aranzadi Social nº 17:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_58_as16.html

DE VAL TENA, A. L.; " *Capitalización de la prestación por desempleo: ¿es indebida la prestación reconocida al trabajador despedido cuando se incorpora a una sociedad laboral y antes de la resolución judicial extintiva de su contrato de trabajo?*"; Aranzadi Social nº 15:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_53_as15.html

DESDENTADO BONETE, A.; " *Principales sentencias del Tribunal Supremo en período de mayo a agosto de 2006*"; Boletín Informativo del CARL nº 6:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/boletin/numero6/articulo3.html>

ECKHARD, V.; " *The experience of European Works Councils in new EU Member States*";

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO:

<http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/65/en/1/ef0665en.pdf>

ESCUADERO ALONSO, L. J.; " *El despido de una trabajadora que está embarazada*";

Consell Obert nº 211: http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO212_2.pdf

FERRER SERRANO, R. L.; " *La responsabilidad de los trabajadores en la protección de los datos personales*"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/articulos/20-Derecho%20Informativo/200701-123456789987654.html>

GARCÍA MURCIA, J. y ESTRADA, O., " *La movilidad geográfica en la negociación colectiva*"; Guías de Negociación del CARL nº 9:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/09_movilidad_geografica_en_negociacion_colectiva.pdf

GÓMEZ POMAR, F.; " *European Contract Law and Economic Welfare: A View from Law and Economics*"; inDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/416_en.pdf

GONZÁLEZ CARRASCO, M. C.; " *Subcontratación en la construcción y*

responsabilidad en cadena"; inDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/398_es.pdf

GONZÁLEZ DEL RIO, J. M.; " *Nulidad del período de prueba cuando la aptitud del trabajador ha sido acreditada en contrato anterior con otra empresa y el nuevo empresario es conocedor de dicha aptitud*"; Aranzadi Social nº 15:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_56_as15.html

HIERRO HIERRO, J. y CARDENAL CARRO, M.; " *Un nuevo marco normativo para los trabajadores agrarios (los Reales Decretos 807/2006, de 30 de junio, y 864/2006, de 14 de julio), (1ª Parte)*"; Aranzadi Social nº 15:

http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib_2006_1443_as15.html

HIERRO HIERRO, J. y CARDENAL CARRO, M.; " *Un nuevo marco normativo para los*

trabajadores agrarios (los Reales Decretos 807/2006, de 30 de junio, y 864/2006, de 14 de julio). (2ª Parte)"; Aranzadi Social nº 16: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib_2006_1619_as16.html

LEX NOVA; " *La eficacia del acuerdo de conciliación previa*"; Entorno Laboral nº 27: <http://www.consultor.com/entornolaboral/conciliacionp.pdf>

LÓPEZ AHUMADA, J. E.; " *Insuficiente transposición de las disposiciones mínimas en materia de tiempo de trabajo y descanso: incumplimiento de la Directiva 93/104/CE por parte del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*"; Aranzadi Social nº 16: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_59_as16.html

LÓPEZ AHUMADA, J. E.; " *Insuficiente transposición de las disposiciones mínimas en materia de tiempo de trabajo y descanso: incumplimiento de la Directiva 93/104/CE por parte del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*"; Aranzadi Social nº 17: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_59_as16.html

MARTÍNEZ PARDO, F. J.; " *Derecho sancionador en materia de extranjería: consideraciones generales*"; RIPJ nº 18: http://www.ripi.com/art_jcos/art_jcos/num18/Art.18_PDF/18derechoSancionador.pdf

MARTÍNEZ PARDO, F. J.; " *El extranjero en la normativa de la Fiscalía General del Estado*"; RIPJ nº 18: http://www.ripi.com/art_jcos/art_jcos/num18/Art.18_PDF/18extranjeroFGE.pdf

MARTÍNEZ PARDO, F. J.; " *Las libertades públicas y los derechos fundamentales de los extranjeros*"; RIPJ nº 18: http://www.ripi.com/art_jcos/art_jcos/num18/Art.18_PDF/18Las%20libertades%20publicas%20y%20los%20derechos%20fundamentales.pdf

MOLINA NAVARRETE, C.; " *Conciliación de la vida laboral y familiar*"; Guías de Negociación del CARL nº 10: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/10_conciliacion_vida_laboral_y_familiar.pdf

MOREO ARIZA, J.; " *La compleja configuración del daño en la responsabilidad civil delabogado*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/414_es_1.pdf

OJEDA AVILÉS, A. IGARTUA, M. T. y MARÍN, I.; " *La suspensión del contrato de trabajo y excedencias*"; Guías de Negociación del CARL nº 8: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/08_suspension_contrato_trabajo_y_excedencias.pdf

OLIVÉ, A.; " *El contrato de alta dirección*"; Boletín Jurídico Derecho.com nº 139: <http://www.derecho.com/articulos/item/2007/1/3/el-contrato-de-alta-direcci-n>

PELLISÉ GUINJOAN, F.; " *Nuevo cuadro de enfermedades profesionales y el nuevo modelo de comunicado electrónico*"; Noticias Jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200701-5679993225647338.html>

PRADOS DE REYES, F.; " *El estatuto básico del trabajador*"; Guías de Negociación del CARL nº 11: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/negociacion/guias_negoc_colectiva/11_estatuto_basico_trabajador.pdf

PUERTAS, V.; " *La carta de despido y el depósito efectuado por el empresario a efectos de limitar el salario*"; Entorno Laboral nº 27: <http://www.consultor.com/entornolaboral/cartadespido.asp>

PUPPE, I.; " *La justificación de la intervención médica curativa*"; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/404_es.pdf

QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.; " *El ejercicio de buena fe de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo*"; Aranzadi Social nº 15: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_54_as15.html

RODRÍGUEZ TEN, J.; " *Capello y Beckham: ¿Un caso de mobbing?*"; Iusport: http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=155&Itemid=33

SEGALÉS HIDALGO, J.; " *La nulidad de la prueba que sostiene las imputaciones en un despido provoca también la de éste último. Control de la intimidad informática mediante autorización judicial*"; Aranzadi Social nº 16: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_57_as16.html

SEGALÉS HIDALGO, J.; " *La nulidad de la prueba que sostiene las imputaciones en un*

despido provoca también la de éste último. Control de la intimidad informática mediante autorización judicial"; Aranzadi Social nº 17: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_57_as16.html

SEMPERE NAVARRO, A.; " *Antecedentes y estructura de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, "de Dependencia"* "; Aranzadi Social nº 17: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/bib_2006_1829_as17.html

VELASCO PORTERO, M. T.; " *Aspectos procesales en un supuesto de recurso de suplicación por posible vulneración del derecho fundamental de libertad sindical"* ; Aranzadi Social nº 15: http://www.aranzadi.es/online/areas/social/artpub/comen_55_as15.html

VIDAL MARÍN, T.; " *Derecho al honor, personas jurídicas y tribunal constitucional,* "; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/397_es.pdf

VILLEGAS FERNÁNDEZ, J. M.; " *Esperanzas y recelos ante el futuro delito de acoso moral"* ; RIPJ nº 18: http://www.ripj.com/art_jcos/art_jcos/num18/Art.18_PDF/18-14acosoanteproyecto.pdf

VIÑAS MAESTRE, D.; " *Uniones Estables de Pareja. Regulación procesal y uso del domicilio"* ; InDret 1/2007: http://www.indret.com/pdf/409_es_1.pdf

[Ir a inicio](#)

CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	Resolución de 1 de diciembre 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 alimentos compuestos para animales para el período 2006-2008	18.01.2006	
CENTROS DE EDUCACIÓN UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN	Resolución de 19 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XII Convenio colectivo estatal para los centros de educación universitaria e investigación	09.01.2007	PDF (16 págs. - 756 KB.)
CONSTRUCCIÓN	Resolución de 28 de diciembre	16.01.2007	PDF (2 págs. - 103 KB.)

	de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio General del Sector de la Construcción		
CORCHO	Resolución de 19 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio Colectivo General Estatal del Corcho	09.01.2007	PDF (20 págs. - 907 KB.)
ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VI Convenio colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.	17.01.2007	PDF (16 págs. - 738 KB.)
EMPRESAS CONSULTORAS DE PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABLE	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio colectivo estatal de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable	12.01.2007	PDF (11 págs. - 525 KB.)
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	17.01.2007	PDF (22 págs. - 993 KB.)
GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria	13.01.2007	PDF (12 págs. - 562 KB.)

	CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria	17.01.2007	PDF (2 págs. - 99 KB.)
INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN	Resolución de 14 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección	04.01.2007	PDF (39 págs. - 1849 KB.)

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA	Resolución de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A.	31.01.2007	PDF (12 págs. - 573 KB.)
FCE BANK PLIC SUCURSAL EN ESPAÑA	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de adhesión de la empresa FCE Bank plc sucursal en España al XIV Convenio colectivo de la empresa Ford España, S.L.	16.01.2007	PDF (1 págs. - 49 KB.)
GLOBE GROUND IBÉRICA, SA	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el servicio interconfederal de mediación y arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001, en la empresa Globe	17.01.2007	PDF (6 págs. - 270 KB.)

	Ground Ibérica, S. A.		
GRUPO NEGOCIOS DE EDICIONES Y PUBLICACIONES, SL	Resolución de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo del Grupo Negocios de Ediciones y Publicaciones, S.L.	31.01.2007	PDF (6 págs. - 304 KB.)
HERTZ DE ESPAÑA, SA	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Hertz de España, S.A.	17.01.2007	PDF (6 págs. - 291 KB.)
HIJOS DE RIVERA, SA	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Hijos de Rivera, S.A.	17.01.2007	PDF (15 págs. - 693 KB.)
IZAR CONSTRUCCIONES NAVALES, SA	Resolución de 19 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de prórroga y las tablas salariales para el año 2006 del Convenio colectivo de Izar Construcciones Navales, S. A., en liquidación, para los centros de trabajo de Gijón, Sestao, Sevilla y Manises	09.01.2007	PDF (3 págs. - 165 KB.)
SEGURIBER, COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES, SL	Resolución de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L., para el período 2007-2010.	17.01.2007	PDF (12 págs. - 557 KB.)
SPANAIR, SA	Resolución 22 de noviembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de los Servicios Generales de Tierra de Spanair, S. A.	11.01.2007	PDF (17 págs. - 788 KB.)

TELFÓNICO MÓVILES ESPAÑA, SAU	Resolución de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la prórroga y modificación del IV Convenio colectivo de Telefónica Móviles España, S.A.U.	31.01.2007	PDF (3 págs. - 146 KB.)
ZURICH ESPAÑA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA Y ZURCÍ VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SAU	Resolución de 18 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., y Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SAU	30.01.2007	PDF (13 págs. - 617 KB.)

[Ir a inicio](#)

LEGISLACIÓN

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

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Reglamento (CE) n.º 1896/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, por el que se establece un proceso monitorio europeo	L 399 de 30.12.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:399:0001:0032:ES:PDF

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Resolución de 2 de enero de 2007, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y se actualizan para el año 2007 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio	03.01.2007	PDF (47 págs. - 1415 KB.)
Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo	03.01.2007	PDF (12 págs. - 381 KB.)
Real Decreto 1228/2006, de 27 de octubre, por el que se complementa el Catálogo nacional de cualificaciones profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos que se incorporan al Catálogo modular de formación profesional	03.01.2007	PDF (3 págs. - 90 KB.)
Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales	04.01.2007	PDF (6 págs. - 156 KB.)
Resolución de 26 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 22 de diciembre de 2006, por el que se regula el contingente de trabajadores extranjeros de régimen no comunitario en España para el año 2007	09.01.2007	PDF (51 págs. - 2398 KB.)
Resolución de 29 de diciembre de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen los criterios a seguir para la incorporación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social	13.01.2007	PDF (2 págs. - 65 KB.)
Real Decreto 3/2007, de 12 de enero, por el que se modifica el Reglamento del Servicio Jurídico del Estado, aprobado por el Real Decreto 997/2003, de 25 de julio	13.01.2007	PDF (1 págs. - 31 KB.)
Instrumento de ratificación del Tratado entre el Reino de Bélgica, la República Checa, el Reino de Dinamarca, la República Federal de Alemania, la República de Estonia, la República Helénica, el Reino de España, la República Francesa, Irlanda, la República Italiana, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, el Gran Ducado de Luxemburgo, la República de Hungría, la República de Malta, el Reino de los Países Bajos, la República de Austria, la República de Polonia, la República Portuguesa, la República de Eslovenia, la República Eslovaca, la República de Finlandia, el Reino de Suecia y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Estados miembros de la Unión Europea) y la República de Bulgaria y Rumania relativo a la adhesión de la República de Bulgaria	19.01.2007	PDF (4 págs. - 100 KB.)

y de Rumania a la Unión Europea, hecho en Luxemburgo el 25 de abril de 2005		
Orden EHA/30/2007, de 16 de enero, por la que se aprueban los modelos 110 y 111 de declaración-documento de ingreso de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sobre rendimientos del trabajo y de actividades económicas, premios y determinadas ganancias patrimoniales e imputaciones de renta	19.01.2007	PDF (7 págs. - 553 KB.)
Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007	19.01.2007	PDF (13 págs. - 428 KB.)
Resolución de 11 de enero de 2007, de la Mutualidad General Judicial, por la que publica el Acuerdo de prórroga y actualización para 2007, del Convenio de colaboración entre el Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón y la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, el Instituto Social de las Fuerzas Armadas y la MUGEJU, para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios	22.01.2007	PDF (7 págs. - 267 KB.)
Real Decreto 7/2007, de 12 de enero, por el que se crea la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Misión Diplomática Permanente de España en la República de Ucrania	25.01.2007	PDF (2 págs. - 63 KB.)
Real Decreto 8/2007, de 12 de enero, por el que se crea la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Misión Diplomática Permanente de España en la República de Ecuador	25.01.2007	PDF (1 págs. - 31 KB.)
Real Decreto 45/2007, de 19 de enero, por el que se modifica el Reglamento de la organización y régimen del Notariado, aprobado por Decreto de 2 de junio de 1944	29.01.2007	PDF (50 págs. - 1103 KB.)
APLICACIÓN provisional del Acuerdo de Cooperación en materia de inmigración entre el Reino de España y la República de Guinea, hecho «ad referéndum» en Conakry el 9 de octubre de 2006	30.01.2007	PDF (5 págs. - 150 KB.)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
PAÍS VASCO	Decreto 261/2006 de 26 de diciembre, de regulación de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres	BOPV 17.01.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20070117&s=2007012		
NAVARRA	Decreto Foral 86/2006, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 113/1997, de 28 de abril, por el que se regula la reducción de jornada de los empleados al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos	BON 19.01.2007

LOCALIZACIÓN: http://www.cfnavarra.es/BON/071/bon07009.pdf		
NAVARRA	Decreto Foral 87/2006, de 18 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 348/2000, de 30 de octubre, por el que se regula el régimen de vacaciones, licencias y permisos aplicable a los funcionarios de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos	BON 19.01.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.cfnavarra.es/BON/071/bon07009.pdf		
CANARIAS	Ley 1/2007, de 17 de enero, por la que se regula la Prestación Canaria de Inserción	BOC 23.01.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.gobcan.es/boc/2007/017/001.html		
ANDALUCÍA	Decreto 18/2007, de 23 de enero, por el que se regula el sistema de acreditación del nivel de la competencia profesional de los profesionales sanitarios del Sistema Sanitario Público de Andalucía	BOJA 29.01.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.andaluciajunta.es/portal/boletines/2007/01/aj-bojaVerPagina-2007-01/0,23339,bi%253D690665751884,00.html		
ANDALUCÍA	Orden de 10 de enero de 2007, por la que se modifica la de 10 de enero de 2002, por la que se regula el Servicio Andaluz de Teleasistencia	BOJA 29.01.2007
LOCALIZACIÓN: http://www.andaluciajunta.es/portal/boletines/2007/01/aj-bojaVerPagina-2007-01/0,23339,bi%253D697365751890,00.html		

[Ir a inicio](#)

SENTENCIAS

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS	
MATERIA	CONTENIDO
LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS	Libertad de establecimiento – Artículo 43 CE – Directiva 73/148/CEE – Nacional de un Estado miembro establecido en otro Estado miembro – Derecho de residencia del ascendiente del cónyuge cuando este ascendiente y su cónyuge son nacionales de un país tercero – Obligación de este ascendiente de residir legalmente en un Estado miembro cuando se reúne con su familia en el Estado miembro en donde ésta reside – Pruebas que deben aportarse para ser considerado ascendiente a cargo (sentencia de 9 de enero de 2007, asunto C-1/05, Yuning Jia vs Migrationsverket): http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpl=jurtpl&jurfp=jurfp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-1%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBRE CIRCULACIÓN DE	Libre circulación de los trabajadores – Artículo 39 CE – Obstáculos – Formación profesional – Profesores – Negativa a admitir a un solicitante empleado en un

TRABAJADORES. FORMACIÓN PROFESIONAL	centro docente de otro Estado miembro a una formación (sentencia de 11 de enero de 2007, asunto C- 40/05, Kaj Lyyski vs Umeå universitet): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-40%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES	Libre circulación de los trabajadores – Libre prestación de servicios – Normativa nacional – Abono por el Estado miembro de la remuneración debida a una agencia privada de colocación por una intermediación – Trabajo sujeto a las cotizaciones obligatorias a la seguridad social en dicho Estado miembro – Restricción – Justificación – Proporcionalidad (sentencia de 11 de enero de 2007, asunto C-208/2005, ITC Innovative Technology Center GmbH vs Bundesagentur für Arbeit): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-208%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIA	Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Artículos 4, apartado 2 bis, 10 bis y 95 ter – Subsidio de vejez complementario – Legislación nacional que supedita la concesión de este subsidio al requisito de residencia – Prestación especial de carácter no contributivo – Inclusión en el anexo II bis del Reglamento nº 1408/71 (sentencia de 16 de enero de 2007, asunto C-265/05, Pérez Naranjo vs Caisse régionale d’assurance maladie (CRAM) Nord-Picardie): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-265%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
DESPIDO COLECTIVOS-IGUALDAD	Política social – Directivas 98/59/CE y 2002/14/CE – Despidos colectivos – Información y consulta de los trabajadores – Cálculo del número de trabajadores empleados – Facultad de los Estados miembros – Exclusión de los trabajadores pertenecientes a una determinada categoría de edad (sentencia de 18 de enero de 2007, asunto C-385/05, CGT y otros sindicatos franceses vs Gobierno francés): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-385%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBRE CIRCULACIÓN-SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIA	Libre circulación de los trabajadores – Cálculo del importe de las prestaciones diarias por enfermedad en función de la renta neta, determinado él también por el grupo de tributación – Inclusión de oficio del trabajador migrante cuyo cónyuge reside en otro Estado miembro en el grupo de tributación desfavorable – Modificación del grupo de tributación únicamente a petición del trabajador migrante – No consideración de una modificación a posteriori del grupo de tributación motivada por la situación familiar de dicho trabajador – Principio de igualdad de trato – Violación (sentencia de 18 de enero de 2007, asunto C-332/05, Aldo Celozzi vs Innungskrankenkasse Baden-Württemberg): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-332%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO- FORMACIÓN PROFESIONAL	Incumplimiento de Estado – Directiva 78/686/CEE – Reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos – Prácticas en arte dental– Medidas destinadas a facilitar el ejercicio efectivo del derecho de establecimiento y de libre prestación de servicios – No transposición en el plazo prescrito (sentencia de 18 de enero de 2007, asunto C-204/05, Comisión vs República Checa): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-204%2F06&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBERTAD DE ESTABLECIMIENTO- FORMACIÓN PROFESIONAL	Incumplimiento de Estado – Directiva 93/16/CEE – Reconocimiento mutuo de diplomas, certificados y otros títulos –No transposición en el plazo prescrito (sentencia de 18 de enero de 2007, asunto C-203/05, Comisión vs República Checa): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=c-203%2F06&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
LIBRE CIRCULACIÓN	Libertad de establecimiento – Artículo 52 del Tratado CE (actualmente artículo 43 CE, tras su modificación) – Trabajador por cuenta propia – Impuesto sobre la renta – Cónyuges que no viven permanentemente separados – Denegación del régimen de tributación conjunta – Residencia separada de los cónyuges – Prestaciones compensatorias por pérdida de salario a favor del cónyuge no residente – Rentas no sujetas al impuesto en el Estado miembro de residencia del

	cónyuge (sentencia de 25 de enero de 2007, asunto C-329/05, Finanzamt Dinslaken vs Christine Meindl-Berger): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=C-329%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100
PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN SUPUESTOS DE INSOLVENCIA EMPRESARIAL-SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIA	Protección de los trabajadores por cuenta ajena en caso de insolvencia del empresario – Directiva 80/987/CEE – Adaptación del Derecho interno – Artículo 8 – Regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales – Prestaciones de vejez – Protección de los derechos adquiridos – Amplitud de la protección – Responsabilidad de un Estado miembro por la adaptación incorrecta de su Derecho interno a una directiva – Requisitos (sentencia de 25 de enero de 2007, asunto C-278/05, Carol Marilyn Robins y otros vs Secretary of State for Work and Pensions): http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&alljur=alljur&jurcdi=jurcdi&jurtpi=jurtpi&jurftp=jurftp&docj=docj&docnoj=docnoj&typeord=ALLTP&numaff=C-278%2F05&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
MATERIA	CONTENIDO
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	Alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: falta de agotamiento por haber formulado un incidente de nulidad de actuaciones paralelo. Recurso de amparo 3050-2003. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que inadmite recurso de suplicación en litigio sobre reclamación de derechos y cantidad (STC 337/2006, de 11 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-337.html
LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EJERCICIO DE DEFENSA LETRADA	Vulneración del derecho a la libertad de expresión en el ejercicio de la defensa letrada: corrección disciplinaria a un abogado por las críticas vertidas en un escrito forense a otros colegas que no incurrían en descalificaciones personales (STC 157/1996). Recurso de amparo 3891-2003. Interpuesto frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que desestimó demanda contra el Consejo de la Abogacía Gallega y el Colegio de Abogados de Ferrol sobre sanción de suspensión del ejercicio de la abogacía (STC 338/2006, de 11 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-338.html
DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD	Supuesta vulneración del derecho a la igualdad: cese de un trabajador por jubilación forzosa, en virtud de convenio colectivo, por cumplir sesenta y cinco años de edad (STC 280/2006). Recurso de amparo 750-2004. Promovido frente al Auto del Tribunal Supremo y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y de un Juzgado de lo Social de Barcelona que desestimaron demanda contra Terminal de Contenidors de Barcelona, S.L., en pleito por despido (STC 341/2006, de 11 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-341.html
DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE	Vulneración del derecho a no ser discriminada por razón del sexo: despido de trabajadora embarazada (indicios de discriminación no rebatidos de contrario). Recurso de amparo 812-2004. Promovido por frente a los Autos del Tribunal Supremo y las Sentencias del Tribunal

GÉNERO	Superior de Justicia y de un Juzgado de lo Social de Madrid que estimaron parcialmente demanda en pleito por despido (STC 342/2006, de 11 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-342.html
DERECHO A LA IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY	Vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley: sentencia de casación social que desestima un recurso para la unificación de doctrina por falta de contradicción contradiciendo sentencias anteriores. Recurso de amparo 7047-2004 . Promovido por frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que desestimó recurso de casación para la unificación de doctrina en litigio contra la Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León sobre alta en la Seguridad Social de médico de refuerzo (STC 349/2006, de 11 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-349.html
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. RECURSO DE QUEJA	Alegada vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: recurso de queja sustanciado en un incidente procesal abierto, donde pueden ser reparadas las vulneraciones constitucionales aducidas (STC 235/2006). Recurso de amparo 4701-2003. Promovido respecto al Auto de la Audiencia Provincial de Alicante que, en grado de queja, ordenó practicar tasación de costas a un Juzgado de lo Penal de Orihuela en causa por delito de alzamiento de bienes (STC 353/2006, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-353.html
DERECHO A LA LIBERTAD PERSONAL Y HABEAS CORPUS	Vulneración de los derechos a la libertad personal y al habeas corpus: STC 169/2006 (inadmisión por razones de fondo de la petición presentada por un extranjero respecto a una privación de libertad gubernativa). Voto particular. STC 354/2006, de 18 de diciembre : http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-354.html STC 355/2006, de 18 de diciembre: http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-355.html STC 356/2006, de 18 de diciembre: http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-356.html
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (INMODIFICABILIDAD)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (inmodificabilidad): aclaración de sentencia social que altera el fallo para corregir lo resuelto sobre cómputo de los salarios de tramitación. Recurso de amparo 6202-2003. Promovido frente a los Autos de un Juzgado de lo Social de Madrid que aclaran la Sentencia dictada en litigio por despido y deniegan la nulidad de actuaciones (STC 357/2006, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-357.html
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ADMISIÓN DE LA DEMANDA)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión de recurso contencioso-administrativo por falta de legitimación del sindicato, ignorando su legítimo interés profesional o económico (STC 101/1996). Recurso de amparo 553-

	<p>2004. Promovido por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores frente a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana y de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia que inadmitieron su demanda contra el Conseller de Economía sobre provisión de puestos de libre designación (STC 358/2006, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-358.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (PRUEBA)	<p>Vulneración del derecho a la prueba: sentencia contencioso-administrativa que desestima un recurso por falta de prueba, tras haberse inadmitido todas las pruebas propuestas para acreditar la existencia de actividad minera (STC 19/2001). Voto particular Recurso de amparo 7349-2004. Promovido frente a las Sentencias de las Salas de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura que desestimaron su demanda contra la Junta de Extremadura por caducidad de la concesión sobre la mina "León" (STC 359/2006, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-359.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (RECURSOS)	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso legal): cómputo del plazo para formalizar un recurso de casación social que incurre en error patente. Recurso de amparo 1514-2005. Promovido frente al Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que confirma, en grado de súplica, la inadmisión de recurso de casación para la unificación de doctrina en litigio de despido (STC 362/2006, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-362.html</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (MOTIVACIÓN)	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (motivación): resoluciones judiciales estereotipadas. Recurso de amparo 2738-2005. Promovido frente a los Autos de la Audiencia Provincial y del Juzgado de Vigilancia Penitenciaria de Zaragoza que desestimaron queja sobre los servicios médicos en el centro penitenciario de Daroca (STC 363/2005, de 18 de diciembre): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2006/STC2006-363.html</p>
DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO	<p>Vulneración del derecho a la igualdad: ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal y elección de turno. Una interpretación basada únicamente en la interpretación de la Ley es contraria al art. 14 CE. Recurso de amparo núm. 6715-2003, promovido contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid de 25 de septiembre de 2003, dictada en autos 537/2003 (STC 1/2007, de 15 de enero): http://www.tribunalconstitucional.es/jurisprudencia/Stc2007/STC2007-001.html</p>

TRIBUNAL SUPREMO	
MATERIA	CONTENIDO
CONVENIOS COLECTIVOS	Sucesión de convenios. Principio de modernidad. Prohibición del "espiguelo" (STS 07.12.2006): VER SENTENCIA

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	Cesión de trabajadores. Efectos de la opción por la incorporación a la plantilla de la cesionaria. Reclamación de las diferencias por los salarios aplicables en ésta. No se limitan a los devengos después de la declaración de la cesión (STS UD 05.12.2006). VER SENTENCIA
RELACIONES LABORALES ESPECIALES	Personal de alta dirección. Pacto fijando preaviso para despido improcedente. Apreciación de cosa juzgada en reclamación de cantidad por inobservancia del preaviso y no haberlo hecho en el proceso anterior que declaró la improcedencia del despido. RcuD. Inexistencia de contradicción con sentencia que llega a conclusión contraria, pero con referencia a indemnización por desistimiento unilateral, habiendo previamente reclamado por despido (STS UD 30.11.2006): VER SENTENCIA
INCAPACIDAD PERMANENTE	Incapacidad Permanente Total.- Lesiones anteriores a la afiliación del interesado en la Seguridad Social, que se agravaron después de tal afiliación.- Derecho a la prestación de IPT.- No se reconoce la IPT cualificada (incremento del 20%), pues el interesado no tenía 55 años de edad (STS UD 28.11.2006): VER SENTENCIA

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	
MATERIA	CONTENIDO
MODALIDADES PROCESALES	Procedimiento de oficio ex art. 145 bis LGSS. Los supuestos contractuales en fraude de ley a los que resulta de aplicación son los surgidos a partir de la Ley 45/2002 (STS País Vasco de 03.10.2006): VER SENTENCIA
RELACIONES LABORALES ESPECIALES	Cláusula de rescisión en deportista profesional exorbitada. Cantidad aplicable: criterios aplicable. Cálculo en función de los gastos de formación, sustitución y valor de mercado, VOTO PARTICULAR (STSJ País Vasco de 17.10.2006): VER SENTENCIA

OTROS PRONUNCIAMIENTOS	
MATERIA	CONTENIDO
CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	Diferencia entre cesión ilegal y subcontratación. Supuesto integrado en el art. 43 ET. Fraude de ley en la contratación temporal. Efectos (STSJ 10 de Bilbao de 13.12.2006): VER SENTENCIA
CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES	Trabajadora aparentemente contratada por una empresa y que realiza función de asesoramiento sindical en una organización obrera: existencia de prestamismo. Vínculo laboral del contrato. Inexistente vulneración del derecho a la libertad sindical. Condena solidaria a ambas codemandadas (SJS nº 10 de Bilbao de 19.12.2006): VER SENTENCIA
JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO	Estimación de la demanda en que se postula el derecho a la jubilación parcial, al considerarse la validez de un contrato de relevo en la que la empresa ha efectuado una movilidad funcional del puesto de trabajo en relación a las funciones del relevista (SJS nº 10 de Bilbao de 01.12.2006): VER SENTENCIA

[Ir a inicio](#)

ENLACES

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

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

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

➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:** http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=C1-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPPage%2FBocceBoletinTemplate&p_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p_hC=false
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** <http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/servicios/bome/index.jsp>

- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** <http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&language=es&cid=1109265463016>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:** http://www2.larioja.org/pls/dad_user/G04.bor_home
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/cqi-bin/docm.php3>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** <http://doe.juntaex.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/diario-oficial>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** http://www.euskadi.net/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)
- **CALDOSO:** <http://www.caldoso.com/> (búsquedas en el BOE)

➤ TRIBUNALES

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:** <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- **BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE):** http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php
- **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=cgpj/tsj/mapa.html>
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse.home (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.bosch.es:59084/Novedades/Cronicas/ts.boml> (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://empleo.mtas.es/convenios/>
- **EL ASESOR LABORAL:** http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/1stContenidos.asp>

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

➤ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESO: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.tranquinet.com/aseso/>
- **IMSERO:** <http://www.seg-social.es/imsero/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seg-social.es/>
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.issa.int/span/homef.htm>
- **ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** <http://www.amat.es/>
- **LISTADO DE MUTUAS:** <http://www.amat.es/seccion2.htm>
- **RENDA BÁSICA:** <http://www.redrentabasica.org/>
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** <http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm>
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** <http://www.actuarios.org/> (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): <http://www.actuarios.org/espa/default.htm>
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm
- **LEGISLACIÓN DE SEGUROS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (Ministerio de Economía):** <http://www.dgsfp.mineco.es/DGSFP/Normativa/Legislacion+y+procedimientos/Planes+y+Fondos/Planes+yFondos.htm>
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>
- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/guiap/>
- **EUROGYP:** <http://www.eurogip.fr/en/index.htm> (organismo especializado europeo en materia de Seguridad Social relacionada con contingencias profesionales: en inglés o francés)
- **BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BISS):** http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980 Revista mensual de la Secretaría de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia

➤ SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm>)
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERIA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)

- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación)
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diariomedico.com/asesor/>
- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm (compendio de sentencias)

➤ FUNCIÓN PÚBLICA

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

➤ ECONOMÍA SOCIAL

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

➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **PRONTUARIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario_Autonomos/ (página web del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UGT):** <https://www.upta.es/index.php> (contiene escasa legislación y diferentes artículos jurídicos)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE 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 (sin actualizar desde 31.12.2003)
- **ARANZADI SOCIAL** (posibilidad de consulta de los comentarios y artículos publicados en la revista): http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html
- **EL DERECHO:** <http://www.elderecho.com/> (jurisprudencia y legislación diarias)
- **IUSLABOR:** <http://www.upf.edu/iuslabor/> (revista on-line de Derecho del Trabajo, publicada por la Universitat Pompeu Fabra)
- **SENTENCIAS RECOGIDAS POR EL CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS:** http://www.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios del año 2003)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12 (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/1stContenidos.asp> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- **COLEX DATA:** <http://www.colex-data.es/>

- **REVISTA VASCA DE DERECHO PROCESAL Y ARBITRAJE:** <http://www.leyprocesal.com> (interesante en materia de Derecho Procesal Civil y procedimientos extrajudiciales privados)
- **REVISTA INTERNAUTA DE PRÁCTICA JURÍDICA:** <http://www.ripj.com/> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **REVISTA DE LEGISLACIÓN:** <http://www.laley.net/legislacion/legislacion.html> (actualización diaria de legislación en soporte HTML, de LA LEY: consulta gratuita de la última semana)
- **ECONOMIST & JURIST:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (artículos doctrinales de Derecho en general y noticias jurídicas: de pago, ya no permite accesos gratuitos)
- **DIARIO DEL DERECHO:** <http://www.iustel.com/noticias/> (página de pago, excepto titulares informativos)
- **REVISTA TELEMÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** <http://www.filosofiyderecho.com/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 (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia; sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com/pre2.htm>) revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** <http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1 (requiere subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** 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 (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> (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 (publicación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales: actualización tardía)
- **CUESTIONES CONSTITUCIONALES:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=cconst> (revista on-line editada por la UNAM y accesible desde la página web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA DE DERECHO PRIVADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=derpriv> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO:**
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlad> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL:**
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlads> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **URBE ET IUS:** <http://www.urbeetius.org/index.cgi#> (Revista de opinión jurídica de Buenos Aires)

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>

- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):**
<http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:**
<http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LENGUA:** <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/nullidad/> (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.amiomagno.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, (contiene revista on-line y circulares informativas)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGUROS:** <http://www.asociacionabogadosrcs.org/> (interesante respecto a criterios civilistas de culpa extracontractual)
- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS:** <http://www.elaboralista.com/>
- **1a3 SOLUCIONES:** <http://www.1a3soluciones.com/juridicos.htm> (despacho jurídico y asociación de empresas de limpieza: contiene convenios, doctrina, sentencias y normativa de dicho sector)
- **BUFET ALMEIDA:** <http://www.bufetalmeida.com/> (información especializada en aspectos jurídicos de las nuevas comunicaciones: también sentencias y legislación, con temas laborales)

- **COL·LECTIU RONDA:** <http://www.cronda.com/cas/home.php> (contiene novedades informativas y artículos de opinión)
- **BUFET VALLBÉ:** <http://www.vallbe.com/> (contiene notas de actualidad jurídica)
- **ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS:** <http://www.aed-edl.net/> (Web de dicha asociación: en francés e inglés)

➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL BOMARZO:** <http://www.editorialbomarzo.es>
- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/> (incluye acceso a la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, con acceso libre a un artículo)
- **HIEROS GAMOS** (internacional): <http://www.hg.org/index.html>
- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/> (permite acceso a algunos artículos doctrinales)
- **BOSCH:** <http://www.bosch.es/>
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/>
- **DILEX, SA:** <http://www.dilex.es/>
- **COMARES:** <http://www.comares.com/>
- **TIRANT LO BLANC:** <http://www.tirant.com/>
- **ARANZADI:** <http://www.aranzadi.es> **Area Social:** http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** <http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons.storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons>
- **TROTТА:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/>
- **DIJUSA:** <http://www.dijusa.es/>
- **TECNOS:** <http://www.tecnos.es/>

➤ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** <http://www.congreso.es/>
- **SENADO:** <http://www.senado.es>
- **CONSEJO DE ESTADO:** <http://www.consejo-estado.es/>
- **UNIÓN EUROPEA:** http://europa.eu.int/index_es.htm
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.agpd.es/index.php>
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://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 (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/itss/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

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

➤ SALUD LABORAL

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.preencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funprl.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **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 SEGURETAT 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/asacam/>
- **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 (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:** http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:** <http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales..htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siic.salud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL

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

➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc.: <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pomeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:** [http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%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
- **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
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** <http://www.uned.es/014183/>
- **UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE:** http://www.upo.es/general/centros_depart/departamentos/index_departamentos.html
- **UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS:** <http://www.fcjs.urjc.es/default.asp?area=4&dep=2>
- **UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA:** <http://sia.uab.es/NASApp/cde/control/entidadintermediap?entidad=827&random=15129796>
- **UNIVERSITAT DE BARCELONA:** <http://www.ub.es/mercanti/treball.htm>
- **UNIVERSITAT DE GIRONA:** <http://www.udg.es/dretprivat/treball.htm> (contiene transparencias en Power Point)
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA:** <http://web.udl.es/dept/dpub/Departament/treball%20i%20seguret%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 (Bases de datos de legislación laboral en los distintos países)
- **EQUIPO FEDERAL DE TRABAJO:** <http://www.eft.com.ar/index.htm> (Derecho del Trabajo en Sudamérica)
- **GRUPO DE ESTUDIOS DE DERECHO SOCIAL :** <http://www.derechosocial.com/> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.asociacion.org.ar/frames.html> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **SOCIEDAD ARGENTINA DE DERECHO LABORAL:** <http://www.laboral.org.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo)
- **RIVISTA TELEMATICA DI DIRITTO DEL LAVORO:** <http://www.di-elle.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL:** <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO:** <http://www.lex.unict.it/dml-online/defaultok.htm> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **INFORMACIONES DEL MUNDO:** http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones_del_mundo-es.html (macrocompendio de links jurídicos, fundamentalmente alemanes)
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.ose.be/> (estudios y revista en inglés o francés)
- **IRES:** <http://www.ires-fr.org/> (Institut de Recherches Economiques et Sociales, vinculado a los sindicatos galos: en francés)
- **THE NATIONAL WORKRIGHTS INSTITUTE (USA):** <http://www.workrights.org/> (Instituto norteamericano sobre derechos de los trabajadores: en inglés)
- **ETUI LABOURLINE: INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/mainYY.htm> (página de recursos laborales de la CES)
- **TRABAJADORES:** <http://www.uom.edu.mx/principaltrabajar.htm> (revista de la UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO)
- **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/isllss/isllss_3.htm (la página Web internacional de dicha asociación)
- **SALENTO LAVORO (Rivista di Diritto del Lavoro on-line):** <http://www.salentolavoro.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **UNION NETWORK:** <http://www.union-network.org/UNISite/Languages/ES-index.html> (revista sindicalista del sector servicios: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)
- **DIREITO DO TRABALHO:** http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideas.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>

- **LABORIS:** <http://laboris.ugam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociale, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelsium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/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.eguaglianzaeliberta.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)
- **BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL:** <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm> (extraordinaria página del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que permite el acceso grauito a libros y artículos de revistas básicamente hispanoamericanos)
- **COMPARATIVE MEDIA LAW JOURNAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=comlawj> (revista de derecho comparado publicada por la UNAM y la Fundación Conrad adenauer, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=boletin> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)

➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

- **FUNDACIÓN SIMA:** <http://www.fsima.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA:** <http://www.tlc.es/>
- **SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.serla.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL ARBITRAL (TAL) de la Comunidad Valenciana:** <http://www.ftal.org/>
- **SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>
- **TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB):** <http://www.tamib.es/>
- **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS (PRECO) DE LA CONSEJERIA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** http://www.crl-lhk.org/fr_preco_c.htm
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>
- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA):** http://cqrl.xunta.es/q_aga.asp
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

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

➤ DERECHOS HUMANOS

- PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE): <http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html>
- ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU: http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm
- EQUIPO NIZCOR (Iberoamérica y España): <http://www.derechos.org/nizkor/>
- REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO): http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line) <http://web.amnesty.org/library/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 (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)
- CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO: <http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html>
- DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=dialjur> (Revista editada por el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos y la Fundación Konrad Adenauer, sobre pronunciamientos judiciales relativos a Derechos Humanos en Iberoamérica, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)

➤ EXTRANJERÍA

- INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA: <http://www.extranjeria.info/> (página muy completa del Colegio de Abogados de Zaragoza)
- INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION: <http://www.iom.int/>
- CIEMI: <http://perso.wanadoo.fr/ciemi.org/> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- CITE ARAGÓN: <http://cite.solidaragon.org/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)
- SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN: <http://dgei.mir.es/>
- OFICINEX: <http://www.oficinex.com/> (contiene legislación, sentencias, etc.)
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: <http://www.mtas.es/migraciones/default.htm> (página especializada en materia de derechos de trabajadores migrantes)

➤ MUJER TRABAJADORA: DERECHOS DE LAS MUJERES

- **CCOO ILLES BALEARS: DERECHOS LABORALES:** <http://www.ccoo.illes.balears.net/webdona/espanol/epresent.html> (excelente página sobre derechos de las mujeres asalariadas y contrato de trabajo: sentencias, reflexiones, etc.)
- **MUJER Y SALUD (CAPS):** <http://mys.matriz.net/> (reflexiones de género sobre salud)
- **TRABAJADORA:** <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html> (revista periódica, accesible en PDF, de la Secretaria de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://www.mujeresjuristasthemis.org/> (interesante páginas Web sobre derecho y problemas de género)
- **EQUIPO NIZKOR:** <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (entre otros aspectos, recopilación de tratados internacionales sobre igualdad de género)
- **FUNDACIÓN MUJERES:** <http://www.fundacionmujeres.es/iniciofm.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)

➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

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

➤ INTERNET EN GENERAL

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

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

➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

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

➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA:** <http://www.rae.es/>
- **DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA:** <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm>)
- **DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA:** http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/diccion/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** <http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** <http://www.ub.es/slc/termens/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm
- **RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO:** <http://personal.menta.net/caterina/>
- **TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana):** <http://www.termcat.es/cercaterm/>
- **JUSTIZIA:** <http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp> (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line): en castellano: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en catalán: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en euskera: <http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala> ; en gallego: <http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en bable: <http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada>
- **INTERNOSTRUM:** <http://www.internostrum.com/> (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)
- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm> (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

[Ir a inicio](#)

RECOPILACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

CRITERIOS NOVEDOSOS

1. STS de 13 de octubre de 2006 (RCUD 2980/2005).- Sr. De Castro

Doctrina: cabe recurso de suplicación, vía afectación general (art. 189-1-b LPL), aunque no se haya alegado, en los casos en que el litigio gira sobre el período de retroactividad de una revisión de la cuantía de una prestación (en el caso, pensión de jubilación por incremento de la prorrata a cargo de la seguridad social española en trabajador con vida laboral transfronteriza), habiendo aplicado el INSS tres meses, siguiendo su criterio sistemático en este terreno, y pretendiendo el T que repercuta desde la fecha del inicial reconocimiento, dado el criterio uniforme de aplicación. Hay afectación general cuando el INSS aplica sistemáticamente un criterio contrario a consolidada jurisprudencia

2. STS de 24 de octubre de 2006 (RCUD 4453/2004).- Pleno.- Sr. Desdentado

Doctrina: es causa de extinción del contrato de trabajo no imputable a la libre voluntad del trabajador, a efectos del distinto porcentaje de coeficiente reductor aplicable a la pensión de jubilación de quienes se jubilan antes de la edad ordinaria, al amparo de la disposición transitoria 3ª-1-2ª LGSS, la producida mediante ERE, aunque la elección de los trabajadores afectados se haya realizado mediante adscripción voluntaria (en el caso, empresa Robert Bosch).

NOTA: la sentencia viene a revisar el criterio que, respecto a otros trabajadores de la misma empresa, había aplicado en sus sentencias de 30 de enero y 6 de febrero de 2006 (Ar. 4350 y 2886), que hicieron una aplicación mimética del aplicado por el propio TS, en sentido opuesto, en un caso distinto, como era el de las jubilaciones anticipadas de trabajadores de Telefónica, que fuera del marco de ERE, asumieron ceses voluntarios al amparo de oferta contenida en convenio colectivo de empresa (entre otras, SSTS 22 y 31-En-03, Ar. 1991 y 3229).

El nuevo criterio también se aplica en **STS de 25-Oc-06 (RCUD 2318/2005, de Pleno)** y en la **de 28-Nv-06 (RCUD 3258/05, Sr. Martínez Garrido)**, en el caso de otros trabajadores de la misma empresa, aunque en esta última también por otra razón añadida (cambio legislativo, que obsta a la contradicción, al resultar ya de aplicación la reforma del art. 161-3 LGSS operada por Ley 52/2003)

3. STS de 25 de octubre de 2006 (RCUD 3167/2005).- Sr. Moliner

Doctrina: la revisión, a la baja, del grado de minusvalía reconocido al amparo del R. Decreto 1723/1981, de 24 de julio, prevista en la disposición transitoria única del R. Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, en los casos en que aquélla se reconoció por homologación con el grado de invalidez permanente reconocido en vía contributiva (en el caso, un 33% por una incapacidad parcial), también exige que concurra una mejoría o un error de diagnóstico.

NOTA: la sentencia señala que aunque el caso no es igual a aquéllos en que el grado de minusvalía previamente reconocida por estricta baremación (y no por homologación), contemplados en sus sentencias de 6-Ab-04 (Ar. 2672), 28-Dc-04 (Ar. 2308/05), 17-En-05 (Ar. 1615), 6-JI-05 (Ar. 9107), 30-Sp-05 (Ar. 8094) y 25-Oc-05 (Ar. 9941), la doctrina sentada para éstos resulta igualmente aplicable, al estimarse que la norma abarcaba a ambos supuestos.

4. STS de 8 de noviembre de 2006 (RCUD 3500/2005).- Sr. Gilolmo

Doctrina: el Estado no ha de reintegrar al empresario el importe de los salarios de tramitación que éste abonó al trabajador por despido improcedente, al no haber logrado

acreditar en el juicio seguido por éste, que estuvo trabajando para otro empresario y ello al margen de las razones por las que se dio esa falta de prueba, dado que los salarios que cubre el art. 57-1 ET son los previstos en el art. 56-1-b) ET, que los excluye.

5. STS de 8 de noviembre de 2006 (RCUD 4915/2005).- Sr. Desdentado

Doctrina: a efectos del requisito de carecer de familiares con obligación y posibilidad de prestar alimentos, exigido para causar derecho a la pensión a favor de familiares en el art. 40-1 del reglamento General de prestaciones económicas aprobado por Decreto 3158/1966, no se reúne si, como es el caso, el familiar alimentista (en el caso, una hija) tiene unos ingresos que, descontado el importe del SMI, y sumados a los del propio solicitante de la prestación, permiten a éste alcanzar el SMI.

6. STS de 10 de noviembre de 2006 (RCUD 2792/2005).- Sr. Iglesias Cabero

Doctrina: no se causa derecho a la pensión a favor de familiares por el fallecimiento del abuelo de la solicitante, que la tiene acogida, si como es el caso, vive la madre, aunque ésta no la atienda ni se conozca su situación económica, ya que el art. 22 de la OM de 13 de febrero de 1967 requiere la situación de orfandad absoluta, que no reúne.

7. STS de 10 de noviembre de 2006 (RCUD 4664/2005).- Sr. Souto

Doctrina: no es objeto propio del contrato para obra o servicio determinado concertado por una fundación su vinculación a una subvención pública (en el caso, un programa educativo vinculado a un convenio de colaboración), reiterando la doctrina aplicada en su sentencia de 31-My-04 (Ar. 4894), respecto a otra fundación, extensiva del criterio anteriormente aplicado para el caso de entidades públicas, entre otras, en SSTs de 31-Mz-02 (Ar. 5990), 10-Ab-02 (Ar. 6006) y 25-Nv-02 (Ar. 1922/03).

8. STS de 20 de noviembre de 2006 (RCUD 4176/2005).- Sr. Fuentes

Doctrina: con la nueva Ley de Cooperativas 27/1999, de 16 de julio, y, en concreto, su art. 87-2, ya no somos competentes los tribunales laborales para enjuiciar pretensiones de reembolso de aportaciones formuladas por un socio-trabajador cooperativista.

CRITERIOS REITERADOS

1. STS de 21 de septiembre de 2006 (RCUD 3253/2004).- Sr. Gilolmo

Doctrina: el plazo para reclamar a Previsión Sanitaria Nacional el pago de prestación previamente reconocida por ésta (en el caso, pensión de viudedad), es el de caducidad de un año, previsto en el art. 44-2 LGSS, y no el de cinco que contempla el art. 43 LGSS.

NOTA: la sentencia reitera el cambio de criterio iniciado por sus dos sentencias de Pleno, de 29 de abril de 2004 (Ar. 5411 y 5/05), seguida, entre otras, por las de 15-Mz, 28-Ab y 16-Jn-05 (Ar. 3410, 3771 y 9169) y 10-Ab-06 (Ar. 3621), que rectificaron el criterio anterior de la Sala (expresado, entre otras, en dos sentencias Sala General, de 23-Dc-02 (Ar. 2471 y 2883).

2. STS de 9 de octubre de 2006 (RCUD 1803/2005).- Sr. Gullón

Doctrina: en los casos de ceses por finalización de contrato temporal calificados como despido improcedente por contratación temporal encadenada en fraude de ley, no procede descontar de la indemnización por despido improcedente el importe de las indemnizaciones satisfechas al trabajador por finalización de los contratos temporales previos al último.

NOTA: reitera el criterio aplicado en STS de 31-My-06 (Ar. 3353), comentado en resumen de julio de 2006, en lo que ya parece criterio firme de la Sala.

3. STS de 20 de octubre de 2006 (RCUD 3867/2005).- Sr. Botana

Doctrina: los Tribunales laborales no son competentes para enjuiciar pretensión de nulidad de cese de personal estatutario promovida tras la vigencia de la Ley 55/2003.

NOTA: la sentencia sigue la doctrina iniciada por tres sentencias de Sala General del TS, de 16 de diciembre (2) y 21-Dc-05 (Ar. 7821/05, 533/06 y 1793/06), pacíficamente seguida desde entonces por otras muchas

4. STS de 26 de octubre de 2006 (RCUD 3163/2005).- Sr. Varela Autrán

Doctrina: a efectos de cálculo de la pensión de viudedad, no se cuenta el periodo de convivencia con el cónyuge causante posterior a su separación judicial sin comunicación de esa reconciliación al órgano judicial.

NOTA: reitera doctrina sentada en SSTs de 15-Dc-04 (Ar. 2169/05), 2 y 23-Fb-05 (Ar. 2596 y 2364)

5. STS de 6 de noviembre de 2006 (RCUD 1990/2005).- Sr. Gil Suárez

Doctrina: no proceden intereses moratorios art. 29-3 ET cuando se discute razonablemente la procedencia de la deuda exigida. Sigue doctrina sentada, entre otras muchas, en SSTs de 27-En, 7-Fb y 15-Mz-05 (Ar. 2847, 2965 y 4574)

6. STS de 7 de noviembre de 2006 (RCUD 3390/2005).- Sr. Martín Valverde

Doctrina: hay afectación general y, por ello, procede recurso de suplicación si se reclama el plus de penosidad en industrias de cerámicas o azulejos, máxime si se alegó y probó, tal y como ya lo estimó la Sala en sentencias de 23-Mz y 24-Oc-06 (Ar. 5056 y RCUD 4543/06).

7. STS de 8 de noviembre de 2006 (RCUD 3392/2005).- Sr. Moliner

Doctrina: en la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes cubiertas por Mutuas, el INSS responde subsidiariamente por insolvencia de ésta, pero no por la del empresario, si éste resultase responsable de la misma por descubiertos prolongados de cotización.

NOTA: se reitera doctrina sentada, entre otras, en SSTs de 1-Jn-04 (Ar. 5385), 26-Oc-04 (Ar. 1307/05) y 16-Fb-05 (Ar. 3492).

8. STS de 10 de noviembre de 2006 (RCUD 3744/2005).- Sr. Botana

Doctrina: no proceden los singulares intereses moratorios del art. 20 LCS si la aseguradora se retrasa en el pago por justa causa, como ocurre si se discute si responde la aseguradora o la empleadora, en función de cuál sea la fecha relevante.

NOTA: aunque la sentencia remite a la doctrina expuesta, sorprende su invocación en un caso en el que la condenada fue la empleadora y la sentencia que el TS confirma fundó la absolución de esa pretensión de pago en que no se trataba de una aseguradora

9. STS de 13 de noviembre de 2006 (RCUD 2983/2005).- Sr. Fuentes

Doctrina: el acceso al beneficio de la jubilación anticipada previsto en la norma 2ª de la DT 3ª LGSS, en la redacción dada por Ley 52/2003, no requiere inscripción ininterrumpida como demandante de empleo desde el cese involuntario hasta la fecha de la jubilación.

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

10. STS de 13 de noviembre de 2006 (RCUD 1600/2005).- Sr. Gullón

Doctrina: tiene acceso al recurso de suplicación, por no ser litigio propio de la modalidad de clasificación profesional, aquél en que se dirime pretensión de encuadramiento en un grupo profesional, ya que la razón de la discrepancia no radica en

la clasificación a asignar a las funciones que realizan sino en el cumplimiento de otros requisitos exigidos normativamente.

NOTA: la sentencia recuerda el criterio de la Sala sentado en SSTS de 5-JI-05 (Ar. 9106) y 3-My-06 (Ar. 4067).

11. STS de 14 de noviembre de 2006 (RCUD 5395/2005).- Sr. Gilolmo

Doctrina: tiene acceso al recurso de suplicación, por razón de la cuantía, la sentencia dictada en reclamación de superior importe de la base reguladora de la pensión de viudedad, con abono de atrasos desde reconocimiento inicial de la misma, si éstos rebasan los 1803 euros, aunque no lo alcance la diferencia anual de la diferencia de pensión controvertida.

NOTA: se sigue el criterio expuesto, entre otras, en sentencias de 29-Oc-04 (Ar. 7611), 12- JI y 22-Sp-05 (Ar. 8336 y 7332)

12. STS de 15 de noviembre de 2006 (RCUD 4264/2005).- Sr. Sampedro

Doctrina no puede causar derecho a pensión de viudedad y orfandad si el causante no estaba al corriente en el pago de sus cuotas al RETA, como ocurre si entonces no estaban aún prescritas, aunque lo estuvieran al tiempo de pedir las pensiones.

NOTA: se reitera la doctrina sentada en STS de 25-Sp-03 (Ar. 7203)

13. STS de 15 de noviembre de 2006 (RCUD 3331/2005).- Sr. Varela Aufrán

Doctrina: no rige el plazo de prescripción de un año previsto en el art. 59 ET para enjuiciar pretensión de declaración de cesión ilegal, a realizar en procedimiento de oficio promovido por la Autoridad Laboral como cuestión prejudicial en un expediente sancionador administrativo.

NOTA: se sigue el criterio sentado en SSTS de 12-JI y 21-Oc-04 (Ar. 7074 y 7030)

14. STS de 23 de noviembre de 2006 (RCUD 3462/2005).- Sr. Sampedro

Doctrina: procede la detención de salarios de tramitación prevista en el art. 56-2 ET aunque el reconocimiento de la improcedencia del despido no se hiciera de manera explícita, al estar implícito en la puesta a disposición de la indemnización propia del mismo.

NOTA: la Sala reitera el criterio ya aplicado en su sentencia de 30 de mayo de 2005 (Ar. 6022), en lo que también parece confirmación del mismo.

15. STS de 29 de noviembre de 2006 (RCUD 4464/2005).- Sr. Moliner

Doctrina: no tiene derecho a indemnización por la extinción de su contrato de trabajo el excedente voluntario incluido entre los afectados por la extinción en expediente de regulación de empleo.

NOTA: la sentencia reitera criterio sentado en SSTS 25-Oc-00 (Ar. 9676, Pleno) y, entre otras, 26-Oc y 13-Nv-06 (RCUD 4462/05 y 4489/05).

[Ir a inicio](#)

RECOPILACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Presidente Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

CRITERIOS NOVEDOSOS

1. Sentencia de 15 de junio de 2006 (asunto C-466/04).- Sala Primera

Pronunciamiento

1.- El artículo 22, apartados 1, letra c), y 2, y el artículo 36 del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, han de interpretarse en el sentido de que no confieren al beneficiario, autorizado por la institución competente a desplazarse a otro Estado miembro para recibir en él la asistencia hospitalaria apropiada a su estado de salud, el derecho al reembolso por la referida institución de los gastos de desplazamiento, estancia y manutención en que incurrieron él y la persona que lo acompañó en el territorio de dicho Estado miembro, a excepción de los gastos de estancia y manutención del beneficiario en el centro hospitalario.

2.- Una normativa nacional que establece el derecho a prestaciones complementarias a las previstas en el artículo 22, apartado 1, del Reglamento nº 1408/71, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento nº 118/97, en el supuesto de la letra a), de este apartado 1, pero no en el contemplado en su letra c), no menoscaba el efecto directo de dicha disposición y no vulnera el principio de cooperación leal derivado del artículo 10 CE.

NOTA: la sentencia resuelve cuestión prejudicial suscitada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

2. Sentencia de 11 de julio de 2006 (asunto C-13/05).- Gran Sala

Pronunciamiento

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.

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

NOTA: la sentencia resuelve cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social num. 33 de Madrid.

3. Sentencia de 13 de julio de 2006 (asunto C-103/05).- Sala Segunda

Pronunciamiento

El artículo 6, número 1, del Reglamento nº 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, debe interpretarse en el sentido de que, en un supuesto como el del procedimiento principal, dicha disposición puede ser invocada en el marco de una acción ejercitada en un Estado miembro contra un demandado domiciliado en dicho Estado y un codemandado domiciliado en otro Estado miembro, aún cuando desde el momento de su ejercicio, dicha acción sea considerada inadmisibile al primer demandado en virtud de una normativa nacional.

NOTA: la sentencia resuelve cuestión prejudicial suscitada por un tribunal austriaco

4. Sentencia de 18 de julio de 2006 (asunto C-50/05).- Sala Tercera

Pronunciamiento

1.- El artículo 33, apartado 1, del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, no se opone a que, para la determinación de la base de las cotizaciones al seguro de enfermedad aplicadas en un Estado miembro de residencia del titular de pensiones abonadas por instituciones de este Estado miembro competente para otorgar prestaciones en virtud del artículo 27 de dicho Reglamento, se incluyan en dicha base, además de las pensiones percibidas en el Estado miembro de residencia, las abonadas por instituciones de otro Estado miembro, siempre y cuando las referidas cotizaciones no superen el importe de las pensiones otorgadas en el Estado miembro de residencia.

2.- No obstante, el artículo 39 CE se opone a que se tenga en cuenta el importe de las pensiones percibidas de las instituciones de otro Estado miembro si ya se abonaron cotizaciones en ese otro estado miembro sobre los ingresos procedentes del trabajo obtenidos en este Estado. Corresponde a los interesados determinar la existencia de dichos pagos anteriores de cotizaciones.

NOTA: la sentencia dirime una cuestión prejudicial promovida por un tribunal finlandés.

5. Sentencia de 18 de julio de 2006 (asunto C-406/04).- Gran Sala

Pronunciamiento

La libertad de circulación y de residencia que el artículo 18 CE reconoce a todo ciudadano de la Unión no se opone a que a un desempleado de más de 50 años de edad, exento de la obligación de acreditar su disponibilidad en el mercado laboral, se le imponga como requisito para conservar su derecho a una prestación por desempleo, una cláusula de residencia como la aplicada en el asunto principal.

NOTA: la sentencia responde a la cuestión prejudicial planteada por un tribunal belga

6. Sentencia de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-81/05).- Sala Primera

Pronunciamiento

1.- Cuando un Estado miembro ya reconocía en su legislación interna, antes de la entrada en vigor de la Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23

de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE, el derecho del trabajador a obtener la protección de la institución de garantía para el caso de insolvencia empresarial en relación con una indemnización por extinción de contrato, la aplicación de dicha legislación en los casos en que la insolvencia del empresario se haya producido después de la entrada en vigor de esta Directiva está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, en su versión modificada por la Directiva 2002/74.

2.- En el ámbito de aplicación de la Directiva 80/987, en su versión modificada por la Directiva 2002/74, el principio general de igualdad, tal y como se reconoce en el ordenamiento jurídico comunitario, exige que cuando, según una normativa nacional como la que es objeto del litigio principal, en caso de insolvencia del empresario, la institución de garantía se haga cargo del pago de indemnizaciones legales debidas por la finalización del contrato de trabajo establecidas por una sentencia judicial, las indemnizaciones de la misma naturaleza reconocidas en un acuerdo entre trabajador y empresario celebrado en presencia judicial y con la aprobación del órgano judicial deben recibir el mismo trato.

3.- El juez nacional debe dejar sin aplicar una norma interna que, vulnerando el principio de igualdad, tal y como éste se reconoce en el ordenamiento jurídico comunitario, excluye que la institución de garantía competente se haga cargo del pago de las indemnizaciones por finalización del contrato reconocidas en un acuerdo entre trabajadores y empresarios celebrado en presencia judicial y con la aprobación del órgano judicial.

NOTA: la sentencia resuelve cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León.

7. Sentencia de 7 de septiembre de 2006 (asuntos acumulados C-187/05 a 190/05).- Sala Primera

Pronunciamiento

La Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que es aplicable en caso de despidos colectivos que resulten del cese definitivo del funcionamiento de una empresa o de una fábrica, decidido únicamente a iniciativa del empresario a falta de decisión judicial previa, sin que la excepción prevista en el artículo 1, apartado 2, letra d), de dicha Directiva pueda excluir la aplicación de ésta.

NOTA: la sentencia resuelve varias cuestiones prejudiciales similares planteadas por un tribunal griego.

8. Sentencia de 7 de septiembre de 2006 (asunto C-53/04).- Sala Segunda

Pronunciamiento

El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que, en principio, no se opone a una normativa nacional que, en caso de abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por un empleador del sector público, excluye la transformación de éstos en contratos o relaciones laborales por tiempo indefinido, siendo así que tal transformación está regulada para los contratos y

relaciones laborales celebrados con un empresario del sector privado, cuando dicha normativa contiene otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada.

NOTA: la sentencia dirime cuestión prejudicial promovida por un tribunal italiano.

9. Sentencia de 3 de octubre de 2006 (asunto C-17/05).- Gran Sala

Pronunciamiento

En el supuesto de que la utilización del criterio de la antigüedad como factor que contribuye a la fijación de las retribuciones redunde en disparidades de retribución, para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor, entre los trabajadores y las trabajadoras que han de incluirse en la comparación, el artículo 141 CE debe interpretarse en el sentido de que:

- Dado que, por regla general, la utilización del criterio de antigüedad es idóneo para alcanzar la finalidad legítima de recompensar la experiencia adquirida que coloca al trabajador en condiciones de cumplir mejor sus tareas, el empresario no está obligado a justificar de un modo especial que la utilización de dicho criterio sea idónea para alcanzar la citada finalidad en lo que atañe a un puesto de trabajo determinado, a no ser que el trabajador facilite datos que puedan hacer nacer dudas fundadas a este respecto;

- Cuando para la fijación de la retribución se utilice un sistema de clasificación profesional fundado en una evaluación del trabajo que debe realizarse, no es necesario acreditar que un trabajador considerado individualmente haya adquirido, durante el período pertinente, una experiencia que le haya permitido desempeñar mejor su trabajo.

NOTA: la sentencia responde a la cuestión prejudicial planteada por un tribunal británico

10. Sentencia de 9 de noviembre de 2006 (asunto C-205/05).- Sala Segunda

Pronunciamiento

El artículo 58, apartado 1, del Reglamento (CEE) nº 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CE) nº 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, interpretado conforme al objetivo fijado en el artículo 42 CE, exige que, en una situación como la que es objeto del procedimiento principal, el cálculo de los "ingresos medios" en el sentido de la primera de estas dos disposiciones se realice teniendo en cuenta el salario que el interesado habría podido percibir razonablemente, habida cuenta de la evolución de su carrera profesional, si hubiera seguido desempeñando su actividad en el Estado miembro de la institución competente.

NOTA: la sentencia contesta a la cuestión prejudicial que le suscita un tribunal francés.

11. Sentencia de 9 de noviembre de 2006 (asunto C-520/04).- Sala Primera

Pronunciamiento

El artículo 18 CE debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional en virtud de la cual la cuota del impuesto sobre la renta de las personas físicas relativo a la pensión de jubilación pagada por una institución del Estado miembro interesado a una persona residente en otro Estado miembro supera, en ciertos casos, la cuota que se adeudaría en el supuesto de que esta persona residiera en el primer Estado miembro, cuando la referida pensión constituye la totalidad o la cuasi totalidad de los

rendimientos de dicha persona.

NOTA: la sentencia resuelve cuestión prejudicial promovida por un tribunal finlandés.

[Ir a inicio](#)

Procedimiento de oficio ex art. 145 bis LGSS. Los supuestos contractuales en fraude de ley a los que resulta de aplicación son los surgidos a partir de la Ley 45/2002:

SENTENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO de 3 de octubre de 2006

PONENTE: Ilmo. Sr. ITURRI GARATE

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE-INEM) es quien ha formulado el presente recurso de suplicación contra la sentencia que estima parcialmente la demanda que el mismo planteó al amparo del artículo 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, procedimiento introducido en el Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de abril, por el artículo 6 punto 2 de la Ley 45/2.002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

El Juzgado consideró que concurrían los presupuestos fijados en tal norma para imponer a la empresa demandada el pago de diversas prestaciones por desempleo cobradas por doña María José Jáuregui Herrera, al mediar contratación temporal abusiva o fraudulenta en la relación laboral habida con tal trabajadora y Comercial Aibak TRS, S.L., si bien entiende que ello sólo puede imponerse en relación a la contratación y prestaciones posteriores a la entrada en vigor de tal Ley (el 14 de diciembre de 2.002, a la vista de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de tal Norma en fecha 13 de diciembre anterior y lo dispuesto en su disposición final primera número 2).

Es sobre este último punto donde divergen las opiniones de las partes. La entidad gestora considera que se ha de imponer la estimación íntegra de la demanda, sustancialmente, a la luz de lo señalado en la disposición transitoria novena de aquella Ley 45/2.002, mientras que la recurrida invoca el artículo 2 punto del Código Civil y el artículo 9 punto 3 de la Constitución de 27 de diciembre de 1.978 a favor de las tesis sostenidas por el Juzgado.

Por ello, la recurrente plantea un único motivo de impugnación, formalmente amparado en el apartado c del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral y en el

mismo se afirma la infracción de tal Ley 45/2.002 en relación con el 145 bis de la propia Ley de Procedimiento Laboral.

SEGUNDO. "La comunicación de la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo a que se refiere el nuevo artículo 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral se podrá dirigir a la autoridad judicial cuando el último de los reiterados contratos temporales entre el trabajador y la misma empresa se hubiera concertado tras la entrada en vigor de la presente Ley."

Esto es lo que literalmente dice la citada disposición transitoria novena de la Ley 45/2.002, de 12 de diciembre.

Tal norma de determinación del alcance temporal del citado procedimiento fijado en el artículo 145 bis, entendemos que impone una exégesis literal que pasa por considerar que sólo cabe acudir a tal proceso cuando el último de los contratos temporales sobre los que la entidad gestora basa la imputación de fraude o abusividad se concierta luego de la entrada en vigor de tal Ley, es decir, luego de 14 de diciembre de 2.004

A la luz de los hechos probados, éste sería el caso.

Lo que entendemos que no cabe deducir de la letra de la norma es que todos los contratos sobre los que se pretende el reintegro de la prestación por desempleo deban ser posteriores a tal entrada en vigor, pues expresamente sólo alude al último de ellos y si otro fuese el sentido de la norma temporal y pretendiere también excluir que se examinen cualesquiera contratos anteriores a su entrada en vigor, así literalmente lo hubiese señalado, dado que el artículo 145 bis mencionado fija un lapso hacia atrás de cuatro años desde la última petición de la prestación. La especificación de que sea el último contrato el que sea posterior a la entrada en vigor de la Ley, así lo impone. En este punto, pues, no estamos de acuerdo con el razonamiento contenido en la sentencia recurrida.

Por otra parte, tampoco asumimos el argumento de la impugnante derivado del artículo 2 punto 3 del Código Civil.

En primer lugar, tal norma impone un principio general de irretroactividad, pero admite excepción, que la propia norma promulgada disponga lo contrario y ya hemos visto que aquí hay norma específica.

En segundo lugar, porque no cabe hablar de que tal norma específica suponga retroactividad, cuando menos la absoluta, pues impone que, cuando menos, haya un contrato concertado luego de la entrada en vigor de la norma para su celebración. Supone literalmente que se celebre un contrato con posterioridad a la vigencia de la nueva norma y al mismo se le tilde también aquel carácter abusivo o fraudulento, pues ha de entrar dentro de la cadena de contratos a los que se les imputa tal condición, según se deduce de la literalidad del precepto. En tal sentido, consideramos que ni siquiera los contratos concertados al inicio de la entrada en vigor pero vigentes a tal fecha servirían a los efectos de legitimar la actuación de la entidad gestora (en tal sentido, también la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 3 de octubre de 2.005, recurso 3.766/05). Por tanto, no se puede hablar de que se trate de una norma puramente retroactiva, pues impone que se siga con aquella conducta fraudulenta o abusiva una vez vigente la nueva Ley, aunque es cierto que la norma permite entrar a valorar contratos anteriores a su entrada en vigor, según lo dicho.

Ello, igualmente, determinaría que no proceda considerar infringido el artículo 9 punto 3 de la Constitución, que garantiza, entre otros extremos, el carácter irretroactivo de las disposiciones sancionadoras no favorables.

Además, y en relación con este último punto, la recurrida da por hecho que se trata de un proceso sancionador y creemos que primero debiera valorarse si el artículo 145 bis impone una sanción, lo que resulta altamente discutible.

En efecto, según parte de la aún escasa doctrina científica que ha tratado del tema y

aunque la Exposición de Motivos de la Ley 45/2.002 sobre el particular guarde silencio, así ha de entenderse, se prevé tal proceso como instrumento para obtener una de las concretas finalidades de tal Ley, en concreto, la de "corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo", además de ser un instrumento para el fomento del empleo indefinido o cuando menos, de lucha contra la contratación temporal fraudulenta.

Por su encuadramiento en la Ley de Procedimiento Laboral y porque supone una actuación de oficio de la entidad gestora, entre otras razones, también se ha comentado entre los autores que es un proceso híbrido entre el proceso de Seguridad Social (imputa responsabilidad en el pago de prestaciones de Seguridad Social, como es el desempleo) y el proceso de oficio (la entidad gestora remite comunicación al Juzgado y actúa como parte).

En todo caso, la sentencia que se dicta en este proceso no impone sanción alguna, sino que fija la responsabilidad en la prestación, incluidas cotizaciones, caso de ser estimatoria, si bien ha de vincularse la comunicación de la firmeza de la misma a la autoridad laboral con tal efecto sancionatorio, pues es norma fijada para que se actúen los ulteriores efectos sancionatorios, si procediere, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ello determina que debemos mantener similar criterio al que sostuvieron, entre otras, las Salas de lo Social de la Comunidad Valenciana (sentencia de fecha 6 de mayo de 2.005, recurso 1.207/05) o de Andalucía (sentencias de 9 de diciembre de 2.005 y 24 de marzo de 2.006, recursos 2.023/05 y 1.842/05). Por ende, tal ha sido la interpretación que nos ha permitido confirmar las sentencias condenatorias dictadas por el Juzgado, entre otras, en nuestras sentencias de fecha 4 de julio y 27 de junio de este año, recursos 1.137/06 y 558/06, si bien se ha de reconocer que allí no se estudió en concreto la problemática intertemporal aquí estudiada, sino que se trató simplemente de confirmar sentencias estimatorias de la demanda interpuesta por la entidad gestora al amparo del artículo 145 bis de la Ley de Procedimiento Laboral, imputándose el fraude en relación a un último contrato posterior a la entrada en vigor de la Ley 45/2.002 y diversos contratos anteriores a tal fecha.

Lo anterior nos lleva a estimar el recurso de suplicación, fijando el importe de cargo de la empresa en 2.506,8 euros, cantidad fijada en el suplico del escrito de impugnación del recurso y que la impugnante no discute..

TERCERO. Dado el tenor de la presente resolución, no procede pronunciamiento condenatorio en materia de costas procesales (artículo 233 punto 1 de la Ley de Procedimiento Laboral).

[Ir a inicio](#)

**Cláusula de rescisión en deportista profesional exorbitada.
Cantidad aplicable: criterios aplicable. Cálculo en función de
los gastos de formación, sustitución y valor de mercado, VOTO
PARTICULAR**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO de 17 de
octubre de 2006**

PONENTE: Ilmo. Sr. ITURRI GÁRATE

SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por ATHLETIC CLUB, Jose Manuel y REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL S.A.D. contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº1 (Donostia) de fecha nueve de Marzo de dos mil seis, dictada en proceso sobre (CNT cantidad), y entablado por REAL SOCIEDAD DE FUTBOL S.A.D. frente a Jose Manuel y ATHLETIC CLUB.

Es Ponente el Ilmo. Sr., Magistrado D. JUAN CARLOS ITURRI GARATE, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La única Instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente.

PRIMERO.- En fecha 02.07.04 D. Jose Manuel , nacido el 22.01.13, suscribió un contrato de trabajo de jugador profesional con REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D.» representado por D. Benjamín , en un modelo normalizado de la Real Federación Española de Fútbol y Liga Nacional de Fútbol Profesional, para la División Segunda B, con una duración de una temporada, esto es, desde el mismo día de la firma del contrato hasta el 30.06.05, fijándose como sueldo mensual la cantidad de 390,66 euros por 14 mensualidades, una prima de fichaje de 12.020,24 euros, brutos, refiriéndose el mismo como cláusula adicional a un anexo. El contrato se firmó por el jugador, el Presidente y el Secretario estando en blanco el apartado dedicado al Agente del jugador (folio 233).

SEGUNDO.- El mismo día se suscribió por D. Jose Manuel y REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., esta vez representados por el Gerente D. Isidro y el Director Deportivo D. Romeo , un contrato por el que se pactaba que el Jugador prestaría sus servicios bien en el segundo equipo (denominado Sanse), o en el primer equipo. En el mismo se estipulaba que finalizaría el 30-06.05, si bien el jugador concedía al club un derecho de opción de prórroga de una temporada más, debiendo comunicarse la decisión del club en tal sentido antes del 30 de junio también de 2005 (folios 234 al 237).

TERCERO.- En el mismo contrato se establecían como condiciones económicas una prima de fichaje de 12.020,24 euros y una compensación por el derecho de opción otorgado a club de 12.020,24 euros, estableciéndose asimismo que la prima de fichaje para la temporada 2005/06, si el club ejercía su derecho de opción, sería de 36.060,73 euros, todas las cantidades son anuales (folios 234 al 237).

El resto de retribuciones pactadas eran las siguientes; 390,66 euros mensuales por catorce pagas o, si jugaba en la temporada 10 partidos oficiales con el primer equipo, el mismo sueldo que el resto de la plantilla; primas por partido convenidas entre el club y los

jugadores; 60.101,21 euros, si jugaba en la temporada 2004/05 diez partidos oficiales, o 120.202,42 euros, si jugaba veinte partidos oficiales, cantidades que en la temporada 2005/06 ascendían a 72.121,45 euros y 144.242,91 euros, respectivamente (folios 234 al 237).

CUARTO.- La cláusula quinta del contrato en cuestión establece: "A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1 del Artículo 16 del Real Decreto 1006/1965, de 26 de junio , o disposición que, lo sustituya o complemente, y en todo caso para la rescisión unilateral del presente contrato por voluntad del JUGADOR, se pacta expresamente de común acuerdo, conforme a las leyes vigentes y de buena fe, y como consecuencia de todas las contraprestaciones económicas pactadas en el presente contenido, así como por los derechos de formación otorgados al mismo, como indemnización para el supuesto de resolución anticipada del presente contrato, la cantidad de 30.050.605,22 EUROS BRUTOS incrementada con los correspondientes impuestos o tasas. La citada cantidad que será actual izada temporada a temporada con respecto al IPC o índice que lo sustituya, se abonará de una sola vez en el acto de comunicación de la voluntad de rescisión, ya sea realizada ésta por el propio JUGADOR como por un tercero. Cualquier aplazamiento o demora en el pago desde la fecha de comunicación, cualquiera que sea la circunstancia o causa que se invoque, supondrá una penal nación a abonar al CLUB de un 10 % anual sobre la cantidad aplazada o demorada, calculándose la cantidad a abonar proporcionalmente según el tiempo aplazado o de demora hasta el total pago de la cantidad que resulte incluida la penalización anual pactada. A la cantidad a abonar se le deberán añadir los impuestos al tipo que correspondan, según lo legalmente establecido al momento de la comunicación de la rescisión."(folios 234 al 237).

QUINTO.- El día 12.05.05 D. Jose Manuel recibió en su domicilio una carta fechada el día 05.05.05, suscrita por D. Benjamín , en su condición de Presidente de REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D. y por el Gerente D. Isidro , por la que le comunicaba que esta sociedad ejercía el derecho de prórroga para la temporada 2005/06 (folios 238 y 239).

SEXTO.- La parte demandante reclama la cantidad de 30.050.605,22 euros, a lo que añade el incremento del 3,1% del IPC transcurrido entre la fecha de celebración del contrato y la fecha do rescisión del mismo, es decir, una cantidad total de 30.982.173,98 euros, más intereses, a razón del 10% anual desde la fecha de rescisión del contrato de trabajo hasta el día de la celebración del acto del juicio, que ascienden a 2.003.230.98 euros, por 236 días transcurridos, lo que hace que el total reclamado sea de 32.985.404,96 euros (folio 247).

SÉPTIMO.- En fecha 21.07.00 D. Jose Manuel había suscrito un contrato con REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., representada por D. Héctor y D. Isidro , en calidad de Presidente y Gerente, respectivamente, para prestar el primero servicios como jugador de fútbol, bien en el equipo juvenil, en el segundo equipo (denominado Sanse) o en el primer equipo, ha fecha do finalización del mismo era el 30.06.04, si bien se concedía al club un derecho de opción de prórroga de temporada a temporada, hasta un máximo de dos. Las primas de fichaje y compensación por opción variaban en cada temporada, siendo las correspondientes a la temporada 2003/04 de un millón de pesetas por cada concepto y ni REAL SOCIEDAD DE FUTBOL S.A.D., ejercía el derecho de opción de prórroga, se acordaba abonar al jugador en la temporada 2004/05» dos millones de pesetas en concepto de prima de fichaje y otros dos millones como compensación por opción. El sueldo mensual, catorce voces al año, era de 65.000 pts. La cláusula quinta del

contrato estipulaba que la suma que debía abonar el jugador si se extinguía el contrato por la voluntad unilateral del mismo era de 5.000.000 ptas., incrementada con el IPC anual a partir del año 2000 (folios 292 al 297).

OCTAVO.- La retribución de D. Jose Manuel correspondiente a la temporada 2004/05 debía ser de 5.469,24 euros de sueldo» 12.020,24 euros de prima de fichaje, 12.020,24 euros de prima de opción, 60.101,12 euros de prima de partidos jugados en el primer equipo, y 8.530,76 euros de equiparación del sueldo de los jugadores del primer equipo, lo que en total asciende a 98.171,60 euros (folio 305).

NOVENO.- El jugador D. Jose Manuel ha estado vinculado a las categorías infantiles y juveniles del club REAL SOCIEDAD desde los 11 años. Ha sido convocado a la selección española en todas las categorías infantiles y juveniles (hecho puesto de manifiesto por la parte demandante y no contradicho por la defensa del jugador).

DÉCIMO.- El 02.07.05 REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D. hizo una transferencia de 86.681,69 euros a la cuenta de D. Jose Manuel , cantidad que correspondía al 50% de la ficha, complemento de sueldo del primer equipo» ras de diez partidos en primera división y primas. La empresa adeudaba diversas cantidades por estos conceptos a los demás miembros de su plantilla, cantidades que hizo efectivos a finales del mes de julio del 2.005, aproximadamente en las mismas fechas para todos los demás jugadores de la plantilla (hecho probado 11º de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4).

UNDÉCIMO.- En el acta de la reunión del Consejo de Administración de REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D, celebrado el 30.06.05 a las 13 horas, consta en el punto 3 de los asuntos tratados del siguiente tenor literal; "Jugadores. Se da cuenta de las ofertas de venta que se han trasladado a este Consejo de Administración, que ascienden a un total de 12 millones de euros. Concretamente de los jugadores Jesús Luis , Bartolomé , Jose Manuel (tenemos ofertas escritas) y Jon (tenemos los pre-acuerdos que quisieron modificar y que no admitimos), y por unanimidad se acuerda das traslado al nuevo Consejo de Administración para que se adopto las decisiones que estime oportunas" (folio 220).

DUODÉCIMO.- En fecha 30.06.05 se celebró sobre las 19,30 horas la Asamblea Extraordinaria de accionistas de la empresa REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., resultando el elegido un nuevo Consejo de Administración presidido por D. Jose Augusto , el cual tomó posesión de su cargo el 01.07.05, comenzando a partir de esta fecha a ejercer sus funciones (hecho probado 8º de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4).

DECIMOTERCERO.- En la rueda de prensa celebrada el día 01. 07.05, estando presentes el Presidente del Athletic Club, S.A.D., D. Miguel Ángel , el Coordinador de Lezama D. Diego y D. Jose Manuel , el primero manifestó que habían alcanzado un acuerdo verbal para jugar en este club durante 6 años, es decir hasta el año 2011, y que pretendía no abonar ninguna cantidad por una Adquisición, sin que hubiera intervenido dicho club en las conversaciones entre el jugador o su representante con REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., si bien entendía que el día 01.07.05 el jugador ya estaba libre de la disciplina de este último club (hecho probado 9º de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4, grabación de la rueda de prensa del día en cuestión que obra en las actuaciones y de las Informaciones periodísticas que obran incorporadas a las actuaciones).

DECIMOCUARTO.- El día 01.07.05 el presidente de REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D.,

D. Jose Augusto , tuvo una conversación telefónica con el presidente de ATHLETIC CLUB, S.A.D., o. Miguel Ángel , en la que el primero manifestó al segundo que D. Jose Manuel tenía un contrato en vigor hasta el 30.06.06, y el segundo le respondió que ATHLETIC CLUB, S.A.D., no había firmado ningún contrato con el Sr. ZUBIAURRE (hecho probado 10° de la sentencia del juzgado de lo Social nº 4).

DECIMOQUINTO.- Con anterioridad al día 01.07.05, D. Jose Manuel recibió la convocatoria para que el día 04.07.05 iniciara los entrenamientos en las instalaciones del club en Anoeta, presentándose ese día el jugador junto con su representante D. Luis Angel , a las oficinas de Zubieta (interrogatorio del Sr. Jose Augusto y del hecho probado 12° de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4).

DECIMOSEXTO.- El día 07.07.05 D. Jose Manuel recibió en su domicilio una carta fechada el día 06.07.05, suscrita por D. Jose Augusto , en su condición de Presidente de REAL SOCIEDAD DE FUTBOL, S.A.D., por la que le reclamaba el abono de la cantidad señalada en la cláusula quinta del contrato de trabajo, en concepto de indemnización por la rescisión del contrato (folios 226 y 231).

DECIMOSÉPTIMO.- En fecha 10.08.05 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social nº 4 de Donostia San Sebastián, en el procedimiento seguido en reclamación por despido por D. Jose Manuel contra REAL SOCIEDAD DE FUTBOL, S.A.D., en autos 5531/05, cuyo fallo declaraba: " Que desestimo la demanda, declaro que no existe el despido que denuncia D. Jose Manuel el 7 de julio de 2.005, sino la rescisión del contrato de trabajo que mantenía D. Jose Manuel con la empresa "Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. "por voluntad unilateral de D. Jose Manuel , hecho que se produjo el 1 de julio del 2.005, debiendo las partes pasar por esta declaración; y absuelvo a la empresa "Real Sociedad de Fútbol, S.A.D." de los pedimentos de la demanda" (folios 264 a 276).

DECIMOCTAVO.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación nº 2708/05 , interpuesto por la representación de D. Jose Manuel consta la sentencia del Juzgado de lo Social, dictó sentencia en fecha 20.12.05 , que desestimaba el recurso interpuesto y confirmaba el pronunciamiento de instancia (folios 77 a 87). Esta sentencia adquirió firmeza por no haberse interpuesto recurso contra la misma (folios 48 a 49).

DECIMONOVENO.- La posición habitual ocupada por el Sr. Jose Manuel es la de defensa, lateral derecho, y en la temporada 2004/05 ha jugado 14 partidos con el primer equipo en la 1ª división (folio 307).

VIGÉSIMO. En declaraciones a la prensa» el Presidente del ATHLETIC CLUB, S.A.D., ha manifestado que si la temporada 2005/06 D. Jose Manuel no puede incorporarse a las filas del club, esperarían un año, pero que la intención era contratarle (de las informaciones periodísticas que obran incorporadas a las actuaciones).

VIGESIMOPRIMERO.- Un club de 1ª división de fútbol sin determinar y el equipo Cultural de Durango han solicitado autorización a REAL SOCIEDAD m FUTBOL, S.A.D., éste último como aficionado, para que pudiera jugar D. Jose Manuel , sin que hayan sido autorizados para ello, ya que, en ese caso deberían hacerse cargo de la cláusula de rescisión (testifical del Sr. Luis Angel e interrogatorio del Sr. Jose Augusto).

VIGESIMOSEGUNDO.- No consta que D. Jose Manuel haya firmado contrato alguno con el ATHLETIC CLUB, S.A.D., y cuando se presentó oficialmente la plantilla de este

Club para la temporada 2.005/06 , lo que ocurrió en las instalaciones de Lezama el 11.07.05, no fue presentado como jugador (hecho probado 15° de la sentencia del Juzgado de le Social nº 4 y constatado a partir de las manifestaciones de las partes efectuadas en el acto del juicio),

VIGESIMOTERCERO.- Todos los jugadores, menos uno, que tienen contrato de trabajo suscrito para jugar en el equipo filial de REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., llamado SANSE, tienen exactamente la misma cláusula de rescisión por importe de 30.050.605,22 euros sin que conste la duración del contrato. Constan 4 jugadores del primer equipo que tienen una cláusula de rescisión inferior a la de D. Jose Manuel (documentos aportados por la parte»demándente y obran incorporados a las actuaciones).

VIGESIMOCUARTO.- Se ha intentado la conciliación previa ante la Sección de Conciliación de La Delegación Territorial de Guipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social en fecha 29.07.05, asistiendo todas las partes y finalizando con el resultado de sin Avenencia (folio 9).

SEGUNDO.- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que estimando en parte La demanda presentada por REAL SOCIEDAD DE FÚTBOL, S.A.D., contra D. Jose Manuel y ATHLETIC CLUB, S.A.D., debo condenar a D. Jose Manuel al pago de la cantidad de 5.000.000 de euros (cinco millones) en concepto de indemnización por daños y perjuicios derivados de la extinción unilateral del contrato de trabajo, y sin que sea imputable a la empleadora, debiendo condenar con carácter subsidiario a ATHLETIC CLUB, S.A.D., al pago de la mencionada cantidad.

TERCERA. Frente a dicha resolución se interpusieron recursos de Suplicación, que fueron impugnados de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Exposición do las petición de las recurrentes.

Todas las partes de este proceso han formulado recurso de suplicación contra la sentencia (y auto aclaratorio de la misma) que estima parcialmente la demanda que formuló Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. contra don Jose Manuel y el Athletic Club, condenando al primero de los demandados citados al pago de la cantidad de cinco millones de euros en concepto de indemnización por los daños y perjuicios derivados de la extinción unilateral del contrato de trabajo que le unía con la demandante y fijando la responsabilidad subsidiaria del segundo de los demandados por tal cantidad» en virtud de la cláusula de rescisión que se contenía en el contrato de trabajo suscrito entre Real Sociedad de Fútbol, S.A.D, y don Jose Manuel .

Estudiaremos los tres recursos por el orden que resulta de considerar la fecha de presentación ante el Juzgado. El mas antiguo do ellos es el de don Jose Manuel y con el mismo se pretende que se revoque tal sentencia y esta sala decida que dicho demandado río debe pagar ninguna cantidad a la demandante por el concepto que reclama. Esta, la actora, pretende también la revocación de tal sentencia, pero con la finalidad de que esta sala fije el monto del débito por el concepto reclamado en 32.985.404,96 euros brutos, manteniéndose la responsabilidad subsidiarla de la otra demandada, a su vez, esta última demandada pretende también la revocación de la sentencia del Juzgado» pero con la finalidad de que se le absuelva por considerar que no

procede fijar ninguna responsabilidad subsidiaria.

Todas las recurrentes plantean tanto motivos de impugnación dirigidos a la reforma de la declaración de hechos probados contenidos en la sentencia recurrida como motivos de impugnación dirigidos a censurar la forma en que se interpreta y aplica en tal resolución el derecho sustantivo de rigor al caso. Mientras que aquéllos se enfocan por la vía del apartado b del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1.995, de 7 de abril), estos se plantean con cita de su apartado c.

Se han de fijar primeramente, de forma definitiva, los hechos (fundamentos de derecho segundo y tercero). Una vez determinados los hechos, lo más razonable es examinar en primer lugar si ha de considerarse válida y eficaz aquella cláusula de rescisión, pues si se considera que lo es, sobra cualquier discusión sobre la cantidad que se ha de fijar como indemnización, al venir ya prevista la misma en tal cláusula (fundamento de derecho cuarto). Como se explicará, compartimos la decisión judicial cuestionada en este aspecto y asumido ello, el siguiente pase será fijar si procede o no indemnización y si es o no adecuada la indemnización fijada por el Magistrado autor de la sentencia (fundamento de derecho quinto), para terminar examinando si procede o no la responsabilidad subsidiaria imputada a Athletic Club y pronunciarnos finalmente sobre costas y depositos (fundamento do desecho sexto).

SEGUNDO. Enunciación de los requisitos necesarios para que se modifiquen datos constatados en los hechos probados de la sentencia recurrida.

Con respecto de la reforma de los hechos probados fijados en la resolución impugnada, conviene recordar que es criterio constantemente aplicado por esta Sala -a título de ejemplo cabe citar las sentencias de fecha 11 de abril y 21 de marzo de 2.006, 18 de enero de 2.005, 21 y 7 de enero de 2.003, 21 de mayo y 12 de marzo de 2.002, 30 de octubre, 18 de septiembre, 5 de junio, 24 de abril de 2.001, 3 de octubre, 30 y 16 de mayo de 2.000, recursos 164/06, 52/06, 2.707/04, 2.388/02, 2.331/02, 880/02, 190/02, 1.985/01, 1.277/01, 679/01, 163/01, 1.777/00, 562/00 y 520/00 - el siguiente: "...Nuestro ordenamiento jurídico no configura el recurso de suplicación como un remedio para el Tribunal pueda examinar con libertad de criterio el modo en que el Magistrado de instancia, con base en los medios de prueba obrantes en el proceso, ha obtenido su convicción sobre los hechos controvertidos entre los litigantes, sino que ha lícitado su capacidad de revisar su relato a aquellos extremos que resulten evidenciados con base exclusiva en prueba documental o pericial válidamente practicada en el proceso y sean trascendentes en orden a cambiar el pronunciamiento final del litigio.

Así resulta de lo dispuesto en el artículo 191, b) de la Ley de Procedimiento Laboral en relación con su artículo 97.2.

De lo expuesto resulta:

- a) La necesidad de que el recurrente precise la versión que el Magistrado debió recoger en los hechos probados y, en su caso, la parte de su relato a la que sustituye;
- b) La inadmisibilidad de las modificaciones que se apoyen en otro medio de prueba distinto a esos dos, bien entendido a que no obsta a que si un precepto legal atribuye a algún otro medio un determinado efecto vinculante de la convicción, del Juez, pueda alcanzarse esta consecuencia, pero sólo si se denuncia la infracción de dicha norma.

c) La insuficiencia del apoyo en documento o pericia, si este carece - por sí sólo, o en virtud de otros medios de prueba practicados en el proceso que la contrarresten- de fuerza de convicción suficiente como para mostrar a la Sala de manera patente, sin dejar resquicio a la duda, el error sufrido por el Magistrado.

d) La inoperancia práctica, en orden al éxito final del recurso, de las revisiones que, reveladas por medio hábil, no sean suficiente para cambiar la resolución del litigio que éste ha efectuado, sin perjuicio de que hayan de tomarse en consideración en orden a razonar sobre las denuncias que el recurrente efectúa al Derecho aplicable, para solventarlo.

TERCERO. Decisión sobre las diversas peticiones de reforma de los hechos probados fijados en la sentencia recurrida.

1. Don Jose Manuel plantea cinco revisiones de tal relato fáctico.

a) Reforma del hecho probado tercero. Pretende añadir a la versión Judicial de tal hecho probado la siguiente aseveración: "la prima de fichaje para la temporada 2.005/2-006 de 36.060,73 euros no fue abonada al jugador a fecha de 30 de junio de 2.005".

En el previo pleito por despido que dicho recurrente y la Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. tuvieron se declaró que el pago se realizó en el siguiente mes de julio, el día dos de julio. Así se deduce de la lectura del hecho probado undécimo de la sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Donostia-San Sebastián que resolvió tal pretensión, de fecha diez de agosto de dos mil cinco. La misma fue confirmada por la sentencia de esta Sala de fecha 20 de diciembre de dos mil cinco (recurso 2.708 /05).

La razón de trascendencia que señala la recurrente es que considera que con tal dato se acredita que tal empleador había incumplido con la obligación prevista en el artículo 35 del convenio colectivo de la actividad de fútbol profesional (publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 8 de julio de 1.998 y no de 8 de junio de 1.998, como sin duda por error señala la recurrente citada).

Dicho precepto establece: "Cuando no se haya especificado el día de pago de las retribuciones pactadas, se entenderá como tal el siguiente:

Prima de contratación o de fichaje: Al término de cada temporada, y siempre antes del 30 de junio. Cuando la prima se refiera a períodos superiores a un año, se dividirá el importe por el número de años para determinar la cantidad adecuada a cada temporada..."

Considera la recurrente que si acredita el incumplimiento aludido, hace ver que tenía motivos de ruptura, que entiende que es uno de los datos que se deben apreciar para fijar el monto de la indemnización.

Como el dato en si es cierto, se estima tal adición, sin prejuzgar en este momento su trascendencia, vinculada al éxito o no del argumento en derecho al que va ligado y que se estudia en el quinto fundamento de esta sentencia.

b) Reforma del hecho probado quinto. Pretende la recurrente añadir a la versión

judicial de tal hecho probado el siguiente párrafo: "esta prórroga no fue firmada por D. Jose Manuel [redacted] y no fue, por tanto acordada de mutua acuerdo por ambas partes al término del plazo inicialmente fijado en el contrato"

El documento que señala no acredita el hecho probado negativo que pretende.

De otro lado, el Juez autor de la sentencia tampoco afirma lo contrario, que el recurrente firmase tal prórroga, sino que considera que en el contrato suscrito entre futbolista y club al que se refiere el hecho probado indicado, se retribuía aparte el derecho de opción para la prórroga del contrato para la temporada 2.005/2.006 y que bastaba con que se ejercitase tal opción por la empresa para que se produjesen sus efectos y por ello, sólo refiere que se remitió aquella carta por la empleadora en tal hecho probado quinto.

La recurrente considera que no cabe que se pacte tal prórroga con el inicial contrato, citando como argumento de autoridad el contenido de la [redacted] sentencia de fecha 7 de febrero de 2.006, recurso 8282/05 [redacted] de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y otra de Andalucía que identifica, erróneamente, pues no se localiza en el Repertorio que cita con la referencia que da. Considera dicha recurrente que, atendido el tenor del [redacted] artículo 6 del Real Decreto 1.006/1.985, de 26 de junio [redacted], por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 27 de junio de 1985), solo cabe acordar tal prórroga al vencer el término de duración originariamente pactado y por ello, tal norma privaría de eficacia aquella prórroga pretendida por la empresa, ante la falta de constancia consensual del recurrente al finalizar tal periodo de prórroga.

Tal argumento choca frontalmente con lo ya [redacted] juzgado y firme en aquel proceso 558/05 seguido ante el Juzgado de lo Social número 4 de Donostia San Sebastián que desestimó que mediase despido en fecha 1 de julio de 2.005 porque entendió que había mediado previa rescisión del contrato por voluntad del futbolista en fecha 1 de julio de 2.005, lo que sólo podría producirse de estar vigente aquella prórroga. Declarar ahora que no es válida aquella prórroga sería obviar lo entonces decidido de forma firme entre las dos partes contratantes y por tanto, supondría atacar al electo prejudicial, material y positivo de la cosa juzgada, infringiéndose, por ello, lo dispuesto en el artículo 222 punto 4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2.000 [redacted], de 7 de enero), que es de aplicación subsidiaria al proceso laboral, según se deduce de su artículo 4 [redacted] y de la disposición adicional primera número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Además, entonces la propia recurrente consideró válida tal cláusula. Sino, no se entiende aquella oferta aludida al final del hecho probado quinto de aquella sentencia y las posteriores conversaciones que se produjeron en los primeros días de julio de 2.005 [redacted]. Así se deduce de la lectura del hecho probado decimoquinto de nuestra sentencia y hechos probados decimocuarto y decimosexto de aquella sentencia del Juzgado de lo social número 4 de los de Donostia en el que dicho recurrente fue parte y por tanto, le vincula y la propia manifestación de la parte en el previo acto conciliatorio administrativo al que sigue este proceso, a lo que alude al instar la reforma del vigésimocuarto hecho probado en el propio recurso.

La propia recurrente supone que esta Sala pueda apreciar que se plantea una cuestión nueva esta que plantea y por ello afirma que se plantea esta reforma simplemente "como argumento o alegación en apoyo de la pretensión de esta parte de que sea

modificado, en base a los motivos de ruptura, la Indemnización a pagar a la REAL SOCIEDAD."

Este conjunto de razones son las que determinan que no estimemos procedente aquella adición instada al hecho probado quinto.

c) Reforma del hecho probado séptimo.

En realidad, la parte pretende simplemente rectificar un puro "lapsus calami" allí cometido, sustituyendo la cantidad de cinco millones de pesetas por la de cinco mil millones de pesetas que, en concepto de indemnización por extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador, se fijaba en el pacto al que alude tal hecho probado.

La rectificación de errores materiales manifiesto, aritméticos o de cuenta tiene el trámite previsto en el artículo 267 de la ley Orgánica del Poder Judicial (Ley Orgánica 6/1.985, de 1 de julio) y el artículo 214 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y se ha de pedir ante el Juez que dictó la sentencia. En todo caso, es evidente que se incurre en un punto error material y en tal sentido, partimos de la cantidad que señala la recurrente como la indicada en aquel pacto para el supuesto extintivo aludido.

d) Reforma del hecho probado decimoquinto.

En este caso, la reforma supone ampliar el único párrafo que se contiene en la sentencia recurrida y añadir otros dos.

En cuanto a estos dos últimos, se trata de transcribir dos hechos probados de la sentencia ya firme del Juzgado de lo Social número 4 de Donostia resolviendo la demanda de despido que contra Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. planteó y en cuanto que sirven de soporte a uno de los argumentos que la recurrente sostiene en Derecho para reducir la indemnización (deber del dañado de mitigar o evitar que los daños sean mayores), se estiman, relegando el estudio de su trascendencia al estudio de aquel argumento jurídico, estando vinculado aquél a éste.

Sin embargo, en cuanto al primer párrafo, se ha de decir que el Magistrado autor de la sentencia parta de lo señalado en el duodécimo hecho probado de la mencionada sentencia del Juzgado de lo Social número 4 y la recurrente pretende hacer ver que al final de aquella reunión pidió volver a entrenar con el equipo. Clarificar su situación en el club es lo que dice aquel hecho probado duodécimo, al que hemos de atenernos, sin que valga la simple aseveración de la recurrente de que otra fue su manifestación al final de tal reunión.

Por tanto, a tal hecho probado decimoquinto añadimos dos párrafos, fiel redacción de lo señalado en aquella sentencia:

"El día 8 de Julio del 2.005, el padre de D. Jose Manuel , D. David y su representante, D. Luis Angel , se presentaron en las instalaciones que la Real Sociedad tiene en Zubieta y solicitaron que se le permitiera entrenar con la plantilla de la Real Sociedad, a lo que los responsables de la entidad se negaron, manteniendo el argumento de que D. Jose Manuel ya no pertenecía a la plantilla de la Real Sociedad,

El día 13 de Julio del 2.005, el abogado de D. Jose Manuel , D. Iván , acompañado de un notario se presentó en las instalaciones de la Real Sociedad en Zubieta, para solicitar que se permitiera entrenar a D. Jose Manuel con la plantilla de la Real Sociedad, petición a la que de nuevo se negaron los representantes de la entidad".

e) Reforma del hecho probado vigésimo cuarto.

Las mismas razones de trascendencia que se señalan en el párrafo anterior, se invocan para que se añada otro párrafo al indicado hecho probado que diga: "La representación de D. Jose Manuel reitera una vez mas los deseos de su representado de reincorporarse a loa entrenamientos con la Real Sociedad".

Se admite tal adición, cuya trascendencia queda vinculada al argumento jurídico al que va unida como presupuesto fáctico.

2. Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. plantea con motivos de revisión de los hechos probados.

a) Revisión del hecho probado octavo.

Dicho recurrente pretende que se añada un párrafo a la versión judicial de tal hecho probado que diga que el señor Jose Manuel , durante la temporada 2.004/2.005 percibió final y realmente la cantidad 177.608,76 euros anuales, es decir, 14.900,73 euros mensuales.

La sentencia del Juzgado de lo Social número 4 no dice eso, sino que en su hecho probado primero lo que indica es que el salario mensual, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, alcanzaba los 14.800,73 euros mensuales a la fecha de aquella comunicación empresarial de fecha 7 de julio de 2.005 y por tanto, posterior a aquella rescisión de fecha 1 de julio previo. Ese sería el salario si hubiese estado vigente el contrato a tal fecha: ese es el dato que debiéramos de considerar, pues el salario así fijado no es el que el trabajador ha percibido realmente, sino que tal cantidad sólo indica que tal es el salario que le correspondía en el momento del eventual despido. En efecto, en el pleito por despido, como fue aquel, el salario que se debe considerar no es el pagado, sino el que le corresponde al trabajador, de conformidad con las reglas legales y convencionales aplicables al caso (entre otras, las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de fecha 8 de junio de 1.998, 12 de abril y 25 de febrero de 1.993, recursos 3.212/97, 1.857/92 y 1.404 /92)).

Ello y el que dicha recurrente no explique la razón de trascendencia de tal adición hace que desestimemos el motivo.

b) Revisión del hecho probado decimotercero.

En este caso también se pretende una nueva adición, que se pretende en relación al contenido de aquella rueda de prensa del día 1 de julio de 2.005, en base a una prueba inhábil para producir la reforma de los hechos probados en vía de suplicación laboral, un DVD ya valorado por el Juez. Además, ya se ha dicho que de forma firme se decidió en pleito entre la recurrente y don Jose Manuel que hubo rescisión contractual por cate último en tal fecha y el contenido del párrafo que se pretende añadir entendemos que nada añade de relevancia para el pleito.

Tampoco se estima este motivo.

3. Athletic Club plantea un único motivo de revisión de los hechos probados.

En concreto, pretende añadir al hecho probado vigésimo segundo: un párrafo en el que haga constar que no ha inscrito a D. Jose Manuel en la Liga Nacional de Fútbol Profesional ni ha entrenado con dicho equipo en la temporada 2.005/2.006.

En cuanto que puede tener relación con el argumento en derecho que sostiene la recurrente de que no hay contratación de los servicios de tal futbolista por su parte y que, por ello, entiende que no procedería su responsabilidad subsidiaria, procede estimarlo, toda vez que la documental designada así lo acredita.

CUARTO. Decisión sobre la eficacia o no de la cláusula de rescisión suscrita al firmar el contrato de 1 de julio de 2.004.

Es Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. la única de las recurrentes que sostiene la validez y plena eficacia de tal cláusula, impugnando la decisión judicial recurrida en este punto y afirmando que tal resolución infringe el artículo 16 punto 1 del Real Decreto 1.006/1.985, de 26 de Junio, que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en relación con el artículo 35 de la Constitución de 27 de diciembre de 1.978, el 21 del Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo) y los artículos 7 punto 2, 1.152 a 1.155, 1.255 y 1.281 y siguientes y concordantes del Código Civil, así como la jurisprudencia que cita en el desarrollo del recurso.

Dice el primero de los preceptos citados: "La extinción del contrato por voluntad del deportista profesional sin causa imputable al club, dará a este derecho, en su vaso, a una indemnización que en ausencia de pacto al respecto fijará la jurisdicción laboral en función de las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el jugador considere estimable.

En el supuesto de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción, contratase sus servicios con otro club o entidad deportiva, estos serán responsables subsidiarios del pago de las obligaciones pecuniarias señaladas.

En primer lugar, hemos de asumir lo expuesto por el Juzgador en el fundamento de derecho segundo y tercero de la sentencia recurrida, en orden a la naturaleza jurídica y función de las meritadas cláusulas de rescisión, ciertamente, en la doctrina de Salas, las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 7 de febrero de 2.004 (recurso 323/02) y Galicia de 22 de marzo de 1.999, recurso 139/99 se decantan claramente por las tesis indemnizatorias que sostiene esta recurrente. La única sentencia del Tribunal Supremo que guarda relación con ello, la de 4 de noviembre de 1.999, recurso 259/99 no determina si se inclina ni por una ni por otra tesis expresa o tácitamente, pues en orden a la facultad moderadora de tal tipo de cláusulas, cita tanto el artículo 1.154 del Código Civil (propiciador de las tesis que defienden la naturaleza de cláusula penal convencional adicional) como el artículo 1.103 del mismo (propiciador de las tesis puramente indemnizatorias).

Ahora bien, si que tal sentencia nos dice que ".El propósito de la cláusula indemnizatoria en la sentencia recurrida es, expresamente, sustituir mi resarcimiento de daños y perjuicios por extinción anticipada del contrato temporal de trabajo deportivo de quien forma parte de la plantilla de un club y, estando inscrito y habiendo jugado como tal en las competiciones deportivas, deja de pertenecer a la misma, antes del agotamiento de su relación contractual."

En todo caso, se parta de una u otra tesis, lo que se ha de ver es si aquella cláusula es o no eficaz, a la vista su contenido concreto, pues qué duda cabe que las cláusulas de rescisión si que pueden ser válidamente pactadas, al amparo de aquél precepto del Real Decreto 1.006/1.985 . Por tanto, la autonomía de la voluntad rige claramente en esta materia, pero como tal principio general, también la autonomía de la voluntad tiene sus límites (artículo 1.255 del Código Civil). Se trata de ver si lo pactado en este caso está dentro de tales límites o fuera de ellos.

La relación que vincula al futbolista profesional con el club correspondiente es de índole laboral, bien que no es una relación ordinaria, sino especial (artículo 2 número 1 apartado de del (Estatuto de los Trabajadores) y como tal está sometida a tal Real Decreto y en lo por el mismo no regulado, al Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales, en cuanto que sus normas no sean incompatibles con tal relación especial (artículo 21 del Real Decreto 1.006/1.985).

Pues bien, nos interesa destacar que el futbolista profesional, como todo ciudadano, tiene derecho al trabajo, a elegir libremente su profesión u oficio y a promocionarse a través del trabajo, según, se deduce del artículo 35 punto 1 de la Constitución . Como trabajador que es, tiene derecho a la promoción y formación profesional, según se expresa el artículo 4 punto 2 letra c del Estatuto de los Trabajadores. Tales derechos suponen que el trabajador tiene el poder o facultad de dimitir de su contrato antes de terminar el plazo de vencimiento del mismo, según se deduce del citado artículo 16 del Real Decreto y del artículo 49 punto 1 letra d del Estatuto de los Trabajadores , si bien ha de asumir las consecuencias de su conducta rompedora de aquel previo pacto, consecuencias previstas en tales preceptos y en este caso, en concreto, por razón de especialidad, en el primero de los citados.

Tratándose de la relación especial de mérito, el contrato laboral del deportista profesional es de condición eminentemente temporal (artículo 6 en relación con el artículo 3 punto d del Real Decreto de mérito) y como quiera que ambas partes han de confiar en que se respete el plazo pactado, caso de que no se cumpla por voluntad unilateral culposa del empresario o del trabajador, se fijar, las consecuencias en los artículos 15 y 16 del Real Decreto , como ya se ha explicado.

En definitiva, para el caso de que se extinga antes del tiempo pactado el contrato suscrito por causa no imputable a la empresa se permite fijar aquella cláusula de rescisión con la que, como enseña aquella sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Galicia de fecha 22 de marzo de 1.999 , ya referida, se trata de conciliar dos derechos: ". 1º el derecho del futbolista a dimitir en cualquier momento extinguiendo con ello el contrato de duración determinada y 2º el legítimo derecho de la sociedad de prever tal contingencia pactando el abono de una compensación económica por la intempestiva ruptura del contrato cuya cuantía no es en modo alguno

ajena a la habitual presencia de otro club interesado en hacerse con los servicios del futbolista y a quien la propia ley declara responsable subsidiario respecto de la indemnización pactada".

En similares términos, la posterior de dicha Sala de fecha 17 de diciembre de 2.001, recurso 5.671/01.

Pues bien, el Magistrado autor de la sentencia expresa las razones por las que considera ineficaz lo pactado en este punto en el fundamento de derecho cuarto: tras señalar trece datos fácticos relevantes, asevera que tal cláusula es abusiva, pues fija, en las circunstancias del caso, una indemnización absolutamente desproporcionada a favor del empleador, que realmente supone la frustración absoluta de que el trabajador pueda dimitir, ya que se fija una indemnización que es de imposible abono por éste y exclusivamente por razón de tal dimisión, alcanzando cantidades que resultan claramente desproporcionadas.

Consideramos correcta tal apreciación de ineficacia de tal cláusula contractual en este particular caso.

En este, sentido, en primer lugar, interesa destacar que entonces el futbolista tenía veintidós años, que ocupaba en el campo la demarcación asignada a un defensa lateral derecho, que si bien había jugado en la selección infantil y juvenil, no consta que lo hiciese en las selecciones superiores, no habiendo jugado un solo partido en primera división en tal fecha, sino que sólo había jugado en el segundo equipo del club.

También se ha de resaltar que el monto de tal cláusula rescisoria suponía un principal por el exclusivo hecho de dimisión de 30.050.605,22 euros brutos -aparte actualizaciones é intereses por retraso en el pago-.

Así mismo, es trascendente señalar que la prestación de servicios del jugador se pactaba a cambio de un salario que, ni de lejos se puede comparar con tal cantidad (aun y jugando luego, en cumplimiento de tal contrato, catorce partidos en primera división, por toda la anualidad el actor recibió retribuciones que no alcanzaron los cien mil euros).

Tal cláusula de rescisión estaba prevista, además, dentro un contrato de trabajo de duración inicial de un año, susceptible de prórroga por otro mas.

Además, resulta que todos los jugadores de ese segundo equipo de la recurrente en aquellas fechas, menos uno, tenían similar cláusula rescisoria, lo que hace ver que tal cláusula de una cláusula tipo fijando en una cantidad desproporcionada la rescisión, con independencia del sujeto en concreto, para impedir que cualquiera de los jugadores "canteranos", que en ese momento son jóvenes con proyección de futuro, pero que todavía no han dado el salto a la primera división, no puedan desistir antes del fin del contrato y ligarse a clubes que les ofrezcan mejores condiciones profesionales, Incluso en el caso de que en la operación se incluyese el abono de una cláusula de rescisión que pudiese considerarse razonable.

Llamativo también resulta que, si con tanto precisión se fija la cláusula de rescisión, con un importe por principal, actualización e intereses, nada se fije para el caso de despido improcedente del trabajador por el club (artículo 15 punto 1).

En esta circunstancia, entendemos que se fijó una cantidad para rescindir notoria, clara y absolutamente desorbitada para las circunstancias del caso, incluso considerando el interés que otros clubes pudieren tener en fichar al jugador y que frustraban cualquier posibilidad de que el trabajador pudiese hacer uso de su facultad de dimitir, incluso considerada la ayuda de otro club.

Todos los datos nos llevan a considerar que con aquella cláusula, pese a su formalismo, no se quiso pactar las consecuencias económicas de la salida "ante tempus" del trabajador futbolista, pues ésta en la práctica resultaba imposible, dada la propia cantidad a fijar para ejercer el derecho a desistir con respecto de las condiciones deportivas del señor Jose Manuel entonces, sino que la misma se utilizó como instrumento de un poder de dominación del club en la que, con Antelación al vencimiento del plazo, a pesar de la voluntad del trabajador de desistir del contrato, siempre sería necesario el consentimiento empresarial al efecto, pues sólo cabría traspaso (artículo 13 punto 1 letra a del Real Decreto), no imponiéndosele simplemente al trabajador consecuencias indemnizatorias importantes, duras o simplemente caras por no cumplir debidamente el contrato que suscribe, sino la imposibilidad real de poder desistir y por tanto, la práctica frustración de poder ejercer su derecho a elegir dónde preste su actividad profesional y a promocionarse en el trabajo.

Por razón de lo explicado, tal pacto consideramos que ha de ser calificado ilegal, por infringir los "Gritos" preceptos constitucionales y legales y por tanto, el mismo quedó fuera del principio de validez y eficacia de la autonomía de la voluntad concorde de las partes fijado en el artículo 1.255 del Código Civil que cita la recurrente.

QUINTO. Fijación de la indemnización por rescisión del contrato de trabajo.

Ya se ha dicho que si Real Sociedad de Fútbol considera ilegal la reducción de la indemnización pactada, la fijada por el Juez, al entender abusiva la cláusula rescisoria y por tanto, ineficaz, los dos demandados la consideran excesiva y desproporcionada, aduciendo la infracción del artículo 16 punto 1 del Real Decreto 1.006/1.985 y los artículos 7 punto 1 y 1.258 del Código Civil.

En este punto hemos de partir de lo que ya quedó resuelto en aquel previo pleito seguido ante el Juzgado de lo Social número 4 de los de Donostia - San Sebastián, es decir, que hubo rescisión unilateral del futbolista previa al vencimiento del plazo de vigencia del contrato de trabajo. Ello supone que ya no quepa hablar de dimisión, ni de la eventual nulidad de la cláusula de prórroga pactada, conforme lo ya dicho en el fundamento de derecho tercero de esta sentencia.

Ya se ha dicho también el contenido del citado artículo 16 punto 1. Conforme lo expuesto en el fundamento de derecho anterior, para fijar el monto indemnizatorio debiéramos estar a los cuatro factores que fija tal precepto; " las circunstancias de orden deportivo, perjuicio que se haya causado a la entidad, motivos de ruptura y demás elementos que el jugador considere estimable".

De otro lado, también interesa señalar que consideramos que el papel de esta Sala no pasa por fijar sino más la cantidad que estime procedente, cual si de una apelación se tratara. El presente recurso de suplicación es un recurso extraordinario y por tanto, en principio, siguiendo lo que es una tradicional doctrina en esta materia (véase al efecto la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 17

de diciembre de 2.001 ya citada y que recoge diversa doctrina de la Sala Primera del Tribunal Supremo) ha de prevalecer la valoración judicial, que ha podido apreciar con mayor exactitud las concretas circunstancias del caso, salvo acreditación de que la misma es notoriamente desproporcionada o ilegal.

Los datos fácticos de los que partimos ya han sido señalados en los hechos probados de la sentencia recurrida, mas las revisiones de hechos probados que hemos admitido en el tercer fundamento de derecho que hemos admitido. Lo anterior viene a colación porque las recurrentes señalan una serie de datos que no constan en hechos probados y unas ponderaciones sobre casos que se dicen similares que no constan en aquellos hechos, sin que tampoco se haya pretendido que consten (coste económico del jugador que se dice ha jugado este año en Real Sociedad de Fútbol, S.A.D., ponderaciones sobre salarios en otros clubes, de otras cláusulas rescisorias, etc.). No podemos considerar esas estimaciones.

Si que hemos de considerar que, de propia mano, el representante de don Jose Manuel ofreció medio millón de euros a este último equipo para dejar libre al jugador, pues consta en hechos probados.

En estos estrictos términos, procedemos a examinar los argumentos vertidos en los recursos.

Las recurrentes resaltan un argumento del Juez que consideran erróneo y que se refiere a que, para calcular el coste, se ha de valorar el efecto disuasorio de la cláusula de rescisión, que pudiera quedar debilitado de fijar una indemnización baja. Leída la sentencia de nuevo, se ha de señalar que tal dato se ha de interpretar en su contexto y es un simple "obiter dicta" de refuerzo que se incluye junto con otros datos tales como el nombre y prestigio del club.

Si que asumen las recurrentes los gastos de promoción y de formación. El llamado caso Bosman, resuelto por el Tribunal de las Comunidades en fecha 15 de diciembre de 1.995 (asunto C415/03) incidió tangencialmente también en materia de gastos de formación. En todo caso, asumen las dos citadas demandadas que dichos gastos de formación si que debieran ser incluidos dentro del concepto de perjuicio sufrido por la entidad. Pero consideran que los mismos debieran limitarse a los estrictamente causados, sin que pueda influir en tal cuantificación los resultados obtenidos por el futbolista demandado. Lo que es evidente es que el club hace tales gastos de forma igualitaria entre sus adscritos y los resultados son diversos. Precisamente considerando esa diversidad en su conjunto es como programa el club tales gastos, que ciertamente tienen resultados diversos, según cada caso. La cuestión es que en hechos probados no se contiene ni un solo dato sobre cuantificaciones relacionados con tales gastos y las recurrentes tampoco lo han pretendido, ni siquiera intentado de forma parecida o similar a lo que venía regulado en los artículos 18 a 22 del convenio colectivo aplicable y el sistema de ponderaciones y medias que se consideraba en la normativa federativa. En tal sentido, no podemos dejar de apreciar que tales gastos se han de considerar, como los juzgó el Magistrado, según se aprecia de leer el fundamento de derecho quinto, pero ignoramos cuánto suponen para poder inducir de ello que es desproporcionada la cantidad total fijada por el Magistrado. Desconocemos la cuantía de tales gastos y no sobos peritos en la materia.

Por otra parte, se aduce que había motivos de ruptura y al efecto, se señala el incumplimiento del plazo del pago de la prima de fichaje, por importe de 36.060,73 euros,

que no fue abonada al jugador a fecha de 30 de junio de 2.005, fecha última según convenio, sino el día dos de julio de tal año. La propia diferencia temporal harían altamente cuestionable la prosperabilidad de una acción rescisoria invocando tal incumplimiento (vía artículo 16 punto 2 del Real Decreto 1.006/1.985 en relación con el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores) y no cabe achacar a tal causa la eventual ruptura, que tampoco fue alegada en aquellos momentos para nada, debiendo remarcarse la nimia diferencia en la fecha de cumplimiento de la obligación y así mismo, la ausencia de otros motivos de ruptura por eventuales incumplimientos por el club, que el Juzgado remarca y no constan desvirtuados a salvo este dato.

Tampoco podemos apreciar, como se pretende, que en este caso no minorara los perjuicios readmitiendo al jugador tras pretender este volver a entrenar una vez actuado su desistimiento, pues siendo firme la sentencia de despido que medió entre jugador y club, hemos de considerar que la empresa no tenía porqué asumir la eventual "marcha atrás", luego de aquel paso (sería aplicable el criterio judicial que cita Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. que considera irrevocable aquel desistimiento una vez producido). Las propias circunstancias deportivas a las que alude el Real Decreto impedían que la demandante, luego de constatarse aquel pacto entre demandados, le admitiese en los entrenamientos cuando ya en aquel momento sabe que su intención es jugar con otro equipo en el futuro.

Un último argumento de peso se mantiene. Que la indemnización que se fija en sentencia es terminología de los recurrentes, igualmente abusiva que la cláusula de rescisión. Entendemos que ello no es así: si se parte de que el contrato estaba vigente, como hemos de partir el hecho de que el futbolista perteneciese a la plantilla de Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. es un activo para tal parte, que entonces albergaba expectativas en orden al desarrollo deportivo de tal jugador (que empieza a manifestarse ya en la temporada pasada, donde ya juega catorce partidos en primera división y su rendimiento es lo que hace que el Athletic Club pretenda su contratación), esperando obtener frutos en el año de prórroga, bien en el propio club ese año restante, bien en otro negociando su cesión definitiva o traspaso (artículo 13 punto 1 letra a) con el consentimiento del trabajador. Es un activo cuya pérdida entendemos que el Real Decreto permite valorar en su artículo 16 punto 1 que entendemos que, precisamente por la literalidad del inicio del párrafo primero y la de su segundo párrafo, permite considerar, para fijar el monto indemnizatorio, el hecho de que el desistimiento tiene por base el pacto de jugar con otro equipo (se entiende que porque se mejoran las condiciones profesionales al no constar motivo de ruptura).

La literalidad de tal precepto no fija la indemnización vinculada sola y exclusivamente a los perjuicios causados a la empleadora genéricamente ni impone que éstos solo sean los directamente e inmediatamente irrogados, sino que entendemos que, incluye también la valoración de tal activo al señalar que, para calcular tal indemnización, además de los perjuicios al club» que se han de tener otros tres factores en cuenta, uno de ellos de carácter muy genérico y que permitiría siempre apreciarlo en estos casos. Consideramos que esta circunstancia es de las de índole deportivo que valorada, pues cita la norma y que por ello ha de ser valorada, pues lo contrario supondría fijar la indemnización en unas variables bien inferiores que, probablemente, no llegarían ni a la cantidad ofrecida de propia mano por el jugador en aquel momento o la superarían por poco» debiendo relacionarse tales variables con lo señalado en el párrafo segundo del citado artículo 16 punto 1, siendo precisamente el que se fije la responsabilidad del otro club por el total de toda aquella indemnización,

calculada sobre aquellas cuatro variables. En este sentido, entendemos que el Juzgado acertadamente consideró aquel eventual valor en mercado que tanto se le critica por las recurrentes y no solo aquellos gastos de sustitución del jugador y de formación del mismo, lo que consideramos que tiene su cobijo en el decir de la norma (artículo 16) en sus dos párrafos en relación con el artículo 13 letra a del Real Decreto). Esta es la idea, también, a la que parecen responder las cláusulas de rescisión cuya validez ha sido refrendada por los Tribunales Superiores de Justicia en las sentencias citadas en el fundamento de derecho anterior.

A la luz de lo dicho, dadas las circunstancias del caso ya señaladas, entendemos que la indemnización debía cubrir no sólo los eventuales gastos de formación y de sustitución del jugador, sino también su propio valor en mercado a la fecha de la rescisión al deber de equipararse el caso al supuesto en que no hubo pacto.

Pues bien, conforme lo dicho, entendemos que los recurrentes no evidencian que el Juez autor de la sentencia haya fijado la cifra que señala de forma ilegal o desproporcionada, no expresándose tampoco en hechos probados el monto de traspasos de jugadores de similares o parecidas características al demandado, valor de gastos de formación o de sustitución, ni se ha pretendido por las recurrentes hacerlo constar, lo que hace que mantengamos aquella indemnización.

SEXTO. Determinación de si procede o no la responsabilidad subsidiaria del Athletic Club.

Formalmente, dicho recurrente plantea un motivo específico para que se trate este extremo, el tercero de su recurso, en el que señala infringido el citado artículo 16 párrafo primero del indicado Real Decreto 1.005/1.985. Nuevamente, hemos de señalar en este punto que hemos de partir, a estos efectos, de los hechos probados de la sentencia recurrida y de los admitidos por esta Sala. Lo anterior se resalta porque en el curso de la exposición del motivo se advierte por dicha recurrente que aquel pacto con el jugador estaba sujeto a que éste quedara en libertad en relación con el contrato que tenía con Real Sociedad de Fútbol, S.A.D., lo que no cabe deducir de los mencionados hechos y en concreto, no cabe deducir de lo señalado en el decimotercer hecho probado de la sentencia y lo expuesto en el vigésimo hecho probado.

Es cierto que, de los hechos probados se deduce que ni se suscribió la forma escrita del contrato de trabajo al que se refiere el artículo 3 del Real Decreto 1.006/1.985 ni cabe deducir que consten las condiciones laborales sobre las que el señor Jose Manuel prestaría servicios en el Athletic Club. Afirma la recurrente que, entonces, en aquella fecha no hay ni práctica deportiva del futbolista para el club, ni sometimiento de éste a la dirección y organización del club ni retribución.

Que no hay prestación de servicios inmediata del futbolista para el club es evidente y conocido. El que no haya retribución es difícilmente creíble, a la luz de lo señalado en el hecho probado decimotercero y lo explicado en el fundamento de derecho sexto de la sentencia (lo contrario sería un llamativo caso de bisonéz o irresponsabilidad gestora supina, (como dice el Juez); otra cosa es que no nos conste la cantidad que entonces se pactó.

Lo que sí que consta en tal hecho probado es que no se pactó un simple acuerdo de intenciones o un contrato sometido a condición suspensiva de que obtuviese carta de libertad con la parte demandante, sino que allí lo que se lee es que se había alcanzado

un acuerdo verbal para Jugar en ese club durante seis años, es decir, hasta el año 2.011. Por tanto, para jugar ya la temporada 2.005-2.006» que el club pretendía no abonar cantidad alguna a la parte actora, sin que, se dijo, Athletic hubiese intervenido en las conversaciones entre el jugador y la parte demandante en este proceso, aunque entendía que el jugador a fecha 1 de julio de 2.005 estaba libre de la disciplina de Real Sociedad de Fútbol» S.A.D. En el vigésimo constan declaraciones posteriores de prensa del presidente del Athletic Club en el que se refiere que» si el jugador no puede incorporarse a las filas del club en la temporada 2.005/2.006» esperarían un año, pero que la intención era contratarle.

De lo anterior entendemos que se revela el acierto judicial al señalarse que en aquella recurrente rueda de prensa del día uno de julio de 2.005 se manifestó que se había producido la contratación de los servicios del jugador ya para la temporada siguiente. Se manifestó que el trabajador había pactado con el club prestar sus servicios deportivos profesionales durante los próximos seis años desde la inminente temporada siguiente.

De la literalidad de lo anteriormente expuesto ya se deduce que entendemos que si que hubo contratación de servicios entre el Athletic Club y el señor Jose Manuel , para prestarlos en la temporada siguiente» que empezaría en el mes siguiente.

Ciertamente, se parta de encontrarnos ante un precontrato o un pacto "in fiere" o de ejecución futura, estaba sometido a término (llegada de la temporada siguiente) y no a condición (que se obtuviera la carta de libertad con Real Sociedad de Fútbol), sin que, por ello, quepa aplicar aquí lo desarrollado por la recurrente en orden a las obligaciones sujetas a condición suspensiva (artículo 1.125 del Código Civil). El que luego el jugador, llegado el término, se negara a prestarlos, tendría consecuencias puramente económicas» pues tratándose su prestación de un hacer personalísimo, debiera resolverse el incumplimiento en una obligación abono de daños y perjuicios (artículo 1.101 del Código Civil), pero ello no puede difuminar que lo que entonces se contrató fue la prestación de los servicios futbolísticos del señor Jose Manuel .

Señala la recurrente, que, cono en el artículo 16 punto 1 del Real Decreto se fija una norma que limita el derecho del futbolista a acceder al mercado de trabajo, en aras del ejercicio de bu derecho a dimitir y procurar su adecuada promoción profesional, su apartado segundo ha de merecer interpretación restrictiva, lo que no compartimos.

Ciertamente, el derecho constitucional y su traspolación legal existen y ya se ha estudiado antes.

También se ha de señalar que es el propio trabajador el que pacta una duración concreta de su contrato de trabajo con un club. Si decide no cumplir con el "pacta sunt servanda", puede hacerlo, pues la dimensión trascendente e individual de aquel derecho personal se impone a aquel pacto que hizo con otro, pero, para ello, ha de asumir las consecuencias previstas en aquel precepto. Quien es el titular de tal derecho personal es el jugador y no el club nuevo acreedor de sus servicios: en garantía del crédito del antiguo club, se prevé una cláusula legal de garantía subsidiaria de las responsabilidades del deportista profesional en estos casos, la prevista en su párrafo segundo, mas sin que tal garantía incida en aquel derecho mermándolo, sino que se fija claramente la misma a favor del anterior club, que se ve perjudicado por aquella precipitada extinción, pero también en menor medida beneficia al deudor, que sabe que en estos casos la norma

fija, una responsabilidad subsidiaria del nuevo club que garantía el cumplimiento de aquellas responsabilidades que asume. Precisamente porque el reglamentador ha recopilado una serie de experiencias previas, se sabe que en estos casos lo habitual es que si el deportista profesional dimite antes del tiempo de vencimiento de su contrato, ello resulta porque hay otro club que contrata los servicios del mismo y con ello supone una distorsión con respecto de las previsiones que legítimamente podía albergar el anterior club, se fija aquella indemnización y, una garantía subsidiaria a cargo de quien mueve la voluntad del trabajador para que dimita en aras a una mejor promoción profesional.

SÉPTIMO. (Todo lo anterior determina que se hayan de desestimar los tres recursos, imponiéndose las costas procesales de sus respectivos recursos a los dos clubes implicados, fijándose los honorarios de letrado en cada uno de los dos casos en seiscientos euros, dado el particularismo del supuesto y lo dispuesto en el artículo 233 punto 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, debiendo estarse a lo señalado en el artículo 202 en orden a los depósitos necesarios y garantías prestados para el cumplimiento del fallo recurrido.

VISTOS los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que desestimamos íntegramente los recursos de suplicación formulados por Real Sociedad de Fútbol, S.A.D., don Jose Manuel y Athletic Club contra la sentencia de fecha nueve de marzo de dos mil seis, aclarada por auto de fecha diecisiete de marzo de dos mil seis, dictada por el juzgado de lo social número 1 de los de Donostia-San Sebastián en el proceso 601/05 seguido ante el mismo y en el que son partes las indicadas recurrentes. En su consecuencia, confirmamos la misma.

Condenamos a las costas de su recurso a Real Sociedad de Fútbol, S.A.D. y Athletic Club, debiendo abonar los honorarios de letrado de las partes impugnantes de su recurso, a razón de seiscientos euros en cada caso.

Acordamos la pérdida de los depósitos necesarios realizados para recurrir, cantidades que tendrán el destino legalmente previsto y el mantenimiento de las garantías prestadas para el cumplimiento del fallo recurrido.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

VOTO PARTICULAR,

que formula el Ilmo. Sr. Magistrado D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI en el recurso nº 2058/06, en base a lo dispuesto en el art. 260 L.O.P.J., y el

que se basa en los siguientes, FUNDAMENTOS DE DERECHO, que paso a exponer:

UNICO.- Formulo el presente VOTO PARTICULAR con el máximo respeto que me merece la Sentencia mayoritaria, igualmente el Razonamiento del Magistrado de instancia, y comparto los criterios que los fundamentos de derecho Primero, Segundo y Tercero recogen, y discrepo sobre la denominada eficacia de la cláusula de rescisión suscrita al firmar el contrato de 1 de Julio de 2004. Considero que el punto de partida a los efectos de examinar la primera cuestión es la realidad en la que nos encontramos relativa a una relación de tipo especial, encuadrada dentro las así catalogadas por el ET, cuyo artículo 2, número 1, letra d) fija que tienen tal naturaleza las relaciones de los deportistas profesionales, motivo por el que tienen un régimen específico el RD 1006/85, el que se basa, precisamente, en las peculiaridades que estos colectivos tienen de manera, que conforme al art. 1, nº 5 del indicado Reglamento las relaciones jurídicas de los deportistas se rigen por su normativa específica. Desde esta perspectiva entiendo que los pactos individualmente suscritos, y en este caso nos enfrentamos ante uno de ellos, implican la necesaria ubicación de los términos subjetivos dentro de las particularidades específicas que rigen en la realidad en que se desenvuelven este tipo de relaciones. Debe primar el principio de cumplimiento de los pactos (arts. 1.258 y 1.091 del C. Civil).

Con ello quiero significar que no comparto el criterio establecido en la sentencia mayoritaria respecto a intentar modular o instrumentalizar a otra realidad diferente a aquella que actualmente concurre de ofertas y demandas entre diversos clubs, según los beneficios que pueden aportarse a los mismos, desde la perspectiva deportiva, e incluso económica. El contrato que ha suscrito el deportista afectado lo es por un tiempo relativamente breve, y con una cláusula de dimisión que no imposibilita a la misma, pero si queda absolutamente referida a un intento de que en tan corto espacio de tiempo pueda garantizarse la permanencia, respecto a las expectativas que confluyen en el futbolista. Con ello, entiendo, que no existe causa alguna para entender que ese pacto merma derecho alguno del trabajador, en primer lugar porque no es un trabajador ordinario, y si lo fuese, en ese caso, veríamos que indemnizar con 5.000.000 de euros al club, sobrepasa cualquier tipo de consideración de tipo social, estando en unos ámbitos y umbrales exorbitantes. De aquí el que, si la opción que se realiza es la de modular la indemnización, la misma deberá ajustarse a otro parámetro distinto, como es el único y exclusivo perjuicio que debe equilibrarse con los salarios que se percibían, y demás circunstancias que fija el art. 16, 1 del RD 1006/85, y, es que, en otro caso, lo que realmente se está haciendo en esto pleito es resolver un problema económico» y no jurídico, pues se ha entendido en definitiva, que el precio que debe pagarse "es el que intenta fijar la sentencia mayoritaria al confirmar la de la instancia.

Expliquémonos mejor. Si lo que intenta realizarse es una protección ideada desde la perspectiva laboral, la misma queda claramente desfasada en su contenido y entidad al realizarse un posicionamiento que cifra en 5.000.000 de euros la compensación, si lo que se ha pretendido es otorgar al trabajador un derecho a extinguir su contrato de trabajo, habrá que entender que se ha pactado una indemnización acorde con las expectativas posibles que toda apuesta debe llevar en orden al futuro (profesional del jugador, y a los mismos emolumentos que ha estado percibiendo, de cuantía importante respecto a su edad, y a los parámetros con los que debemos enjuiciar dentro de un criterio común, la actividad que se realiza. Si lo que realmente se pretende es indicar que la cláusula imposibilita al trabajador derechos como la promoción en el empleo, o la misma movilidad, habremos de indicar que ésta relación de tipo especial puede perfectamente

autorizar estas circunstancias, y no parece infundado que respecto a otros profesionales de mayor renombre así se haga. El tiempo que limita al trabajador es el de la apuesta del mismo club en su contratación, y lo que hace es limitar su posible movilidad, aunque no la niega, pues siempre existe la posibilidad de pactar a la baja, y más cuando ha previsto la misma norma la posible incorporación a otro tipo de club que se hace responsable subsidiario del pago indemnizatorio. No olvidemos que la norma contempla varias causas de extinción, todas accionables y protege a las partes en la relación.

En definitiva, la cláusula es una cláusula que tiene su finalidad, y contratantes, no protege los intereses de uno de los contratantes, no resulta desorbitante desde la perspectiva de la relación que se intenta afianzar y del mismo tiempo, sin perjuicio de entender que esta interpretación debe realizarse en las circunstancias específicas de cada caso, y comprender que no es idéntica la situación del futbolista que, por ejemplo, pretendiese abandonar su actividad para dedicarse a otra diferente, en cuyo caso, si que pudiera ponderarse la licitud y validez o moderación del resarcimiento; pero cuando de lo que se trata es de una incorporación a otra entidad deportiva, es claro que lo que se está intentando formular en esta vía judicial es una modulación económica por la falta de acuerdo existente entre los clubs, y sobre ello, creo que jurídicamente halará que estar al pacto suscrito, cuando el mismo no perjudica al trabajador, en orden al mantenimiento de sus derechos en la entidad. Distinto de todo ello es el devenir que ha (sucedido, en orden a una desestimación de una demanda de despido, problema que no suscita mayor inquietud puesto que la entidad declarada subsidiariamente responsable, comparto que lo es, pues ha sido quien ha introducido toda esta problemática, y no ha alcanzado el acuerdo que intentan que la Sala promueva en orden a la cuantía del valor de la cláusula de resolución.

Por todo lo anterior, entiendo que la Sentencia debía de haber sido en la instancia estimatoria de la pretensión, y por ello el efecto del recurso de suplicación interpuesto propongo que fuese en esta línea.

Así por este mi voto particular, lo pronuncio, mando y firmo.

[Ir a inicio](#)

Diferencia entre cesión ilegal y subcontratación. Supuesto integrado en el art. 43 ET. Fraude de ley en la contratación temporal. Efectos

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10 DE BILBAO de 13 de diciembre de 2006

Ilmo. Sr. BREÑOSA ÁLVAREZ DE MIRANDA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

II.- Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba de confesión, documental, y testificales practicadas en el acto del juicio y valoradas todas ellas conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LPL).

II.- Pacífica la existencia de la relación laboral con la empresa C.....S.A., al momento de la extinción con sus circunstancias de categoría profesional y salario, no así la antigüedad, por ello debemos proceder al examen de estas, lo que se conecta con el núcleo del debate, esto es, si durante la prestación de servicios por los demandantes para la empresa Roberto se ha venido produciendo una cesión de mano de obra para C..... y por tal la antigüedad en esta empresa debe ser tenida como la antigüedad en C.....

Por tanto debemos sentar que no estamos ante ninguna acción sobre cesión ilegal, sino que nos encontramos ante una cuestión previa que debe determinar el Juzgador para entrar posteriormente en el examen del fondo de al litis, esto es, si nos encontramos ante una extinción causal o un despido.

III.- Ante el debate de la litis, se ha de hacer hincapié en un fenómeno existente en los últimos tiempos de cual es la <<terciarización del derecho del trabajo del sistema productivo y la incorporación creciente de nuevas tecnologías, y en lo que afecta a la litis la descentralización de la actividad productiva, siendo este uno de los elementos o fenómenos más caracterizados de las transformaciones de los últimos tiempos sobre el funcionamiento de las empresas en las sociedades industrializadas, siendo, a través de ello, que las empresas deciden no realizar directamente ciertas actividades, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas auxiliares, con quien establece a tal efecto contratos de variado tipo - civiles o mercantiles - lo que se ha venido denominado "OUTSOURCING". Se trata, en esencia, de actividades que tradicionalmente se encontraban integradas, como un todo inescindible, dentro del conjunto de funciones del ciclo productivo de una empresa que ahora descentraliza parte del producto que elabora o del servicio que ofrece. Descentralización de la actividad productiva, que, si bien, forma parte de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de nuestra Constitución, no por tal es examinada con cautela por el ordenamiento laboral especial, "pues parte de una <<visión patológica>> (por lo que tienen de descomposición de un aparato productivo fuertemente integrado desde un plano vertical e intensamente especializado en el plano profesional) y <<fisiológica>> (en cuanto suponen de especialización flexible, descentralización financiera y superación de la dicotomía radical entre pequeña y gran empresa) de estos fenómenos dados a la simulación y al fraude", (Juan José Fernández Domínguez, M^a Reyes Martínez Barroso, Susana Rodríguez Escanciano. El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral, C.G.P.J. 1998), con lo que el legislador ha impuesto cautelas legales (art. 42 y 43 E.T). Precauciones que nuestro acervo jurídico histórico laboral ha venido destacando, unas veces, a través de una interpretación jurisprudencial,

pues a pesar de que el D.L. 15-2-1952 iniciador de la posibilidad de cesión temporal de trabajadores, este fue interpretado carácter restrictivo (sent. 24-4-1970), otras por el legislador, aunque tardíamente el D.3677/70 de 17 de Diciembre, según el cual los trabajadores cedidos adquirirán la condición de fijos de plantilla en la empresa donde prestan sus servicios, y es a partir de dicha norma como surge una jurisprudencia cuya primera piedra la coloca la sent. TCT 21-6-1972, y cuya continuidad se mantiene con la vigencia del art. 19.1 Ley de Relaciones Laborales y el art. 43 ET. (1980) imponiendo dosis de cautela y sobretodo delimitaciones de simulaciones de empresas aparentes con el fin de disimular al real empresario.

Sentada la existencia descentralizada en la concepción de la "nueva empresa", hemos de partir de la realidad de nuestro ordenamiento jurídico en cuanto que admite la contratación de obras o servicios - contrata que se instrumenta sobre un contrato civil de obra o empresa regulado por el Código Civil (art. 1588 y ss) -, por tal como supuesto admisible de descentralización administrativa (art. 42 ET), claro está sometida a las cautelas y garantías, previniendo el fenómeno ilícito de la cesión de mano de obra (art. 43 ET), consistente, en la interposición en el contrato de trabajo de un tercer elemento, entre el trabajador y el verdadero empleador que recibe los servicios de aquél, que asume aparente y ficticiamente la cualidad de empresario, evitando de modo fraudulento que el verdadero soporte las obligaciones y responsabilidades que deberían corresponderle, con merma de los derechos de los trabajadores sometidos al trafico ilícito.

Nuestra doctrina y jurisprudencia (sent. T.S. 17-1-1991, 19-1-1994, 21-3-1997, 12-12-1997, 14-9.2001), como, también, los Tribunales Superiores de Justicia (Sent. TSJ País Vasco 28-2-1995, 30-3-1999; Madrid 5-11-96, 29-4-1999; Aragón 26-9-98), han venido elaborando criterios definitorios de los negocios de "contrata" validos en nuestro ordenamiento, diferenciados de aquellos que encubren una interposición y por tal vedados por nuestro ordenamiento jurídico, y así se impone para la real "contrata" los siguientes elementos:

a) Actividad empresarial propia del contratista, esto es, no basta con el simple dato formal de que la empresa está validamente constituida, sino que es necesario además una realidad objetiva conformada por una plantilla real, centro de trabajo, máquinas e instrumentos de trabajo..etc.

b) Consistencia organizativa directa, ejercitando el real poder de dirección y organización de los trabajadores al margen de la empresa que los contrata.

c) Admisión directa de los beneficios, riesgos y responsabilidades inherentes a la condición de empresario.

Pero no obstante lo anterior al margen de la existencia o inexistencia de tales elementos, como señala la sent. T.S. 19-1-94, no ha de predominar el carácter real o ficticio de la empresa cedente, sino lo que ha de ser examinado es la concesión y

desarrollo real del servicio, de forma que si la empresa se limita a la provisión de la fuerza de trabajo se trata de una cesión de trabajadores, y habrá contrata o subcontrata, si la actividad entera del servicio se asume, esto es, se diseña organiza, y dirige por la referida empresa. "La actuación empresarial en el marco de la contrata es, por tanto, un elemento clave de calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión de que aquél no es más que un delegado de la empresa principal" (sent. T.S. 14-9-2001). Asimismo el TS ha señalado que no puede considerarse como empresario, aunque formalmente ejerza funciones propias de este en la gestión de personal, a quien no controla los medios indispensables para la realización de la actividad empresarial (STS 17-7-93).

Proyectado tal discurso a la presente litis debemos destacar elementos que configuran una verdadera cesión de mano de obra, así los vehículos de transporte se utilizaban con el anagrama de C....., la vestimenta de los trabajadores también figuraba la denominación C....., las rutas las fijaba la empresa C....., las ordenes emanaban de una persona de la empresa C....., e inclusive los trabajadores para acceder al conocimiento de sus rutas y ordenes de trabajo acudían a un programa de la empresa C..... quien les daba un password y usuario, también les ha dado formación específica y le ha dado el certificado de aptitud para transportar y descargar oxígeno líquido y para transportar nitrógeno líquido; anhídrido carbónico; anhídrido sulfuroso, protóxido de nitrógeno; argón puro/mezcla; hidrógeno de plataformas, y, aun mas la empresa Carburos cuando extinguieron los contratos con Transportes B....., no solo contrató a los hoy demandantes sino al resto de personal de esta; e inclusive recientemente en los conflictos existentes ha aparecido como sujeto negociador entre Transportes H....., y Transportes B..... Pero, también es cierto que se dan elementos en contra, pues a pesar de la inconsistencia de la prueba traída por parte de R. B., sobre la realidad de una organización autónoma, independiente y con medios materiales, pues lo único acreditado lo es la existencia de camiones tal y como aparecen en el hecho probado 13º, pero lo cierto es que muchos de ellos son obsoletos, por su antigüedad, y es que en nada aparece prueba sobre la realización de otras prestaciones de servicios distintas a la empresa C..... Y por último tampoco se llega a comprender, a pesar de las manifestaciones vertidas en el acto del juicio por las citadas Transportes B..... y Transportes H.... la subcontratación de esta a la otra cuando en el contrato entre Carburos Metálicos y Transportes Ham nada se refiere ni se dice. Por consiguiente, podremos admitir la existencia de una realidad empresarial en Transportes Bengoa pues así llevaba actos de gestión de personal, pero no de tal entidad para controlar los elementos o medios indispensables de al realización del transporte para Carburos Metálicos.

En su consecuencia debemos concluir que ante el conjunto de elementos existentes debemos alcanzar al convicción de la realidad de una cesión de mano de obra por parte de Transportes B... a la empresa C..... y por tal la consecuencia es que

la antigüedad de los demandantes para esta empresa ha de situarse en el primitivo contrato suscrito con R. B, F Sr. F 19-2-01 y Sr. M 2-8-01.

IV.- Alegan los codemandados R B F y Transportes H., la falta de legitimación pasiva, ello ha de acogerse pues el debate que se sustancia es el despido causado por el actual empresario de los demandantes, ello, al margen, que indirectamente se discuta sobre cuales fueron las relaciones jurídicas previas y por tal la incidencia sobre la relación laboral vigente. Pero las consecuencias jurídicas de la litis a ellas respecto a esta litis, nada les alcanzan. Por consiguiente se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva de ambas codemandadas.

V.- Sentado todo lo anterior, se está en el supuesto de examinar el fondo de la litis que lo es la extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, como refiere la demandada o un despido como señalan los demandantes, pues, refiere, se trata de unos contratos fraudulentos que se han convertido en indefinidos.

Así la cuestión, se ha de señalar que conforme dispone el art. 15.b) ET, cabe la posibilidad de formalizar contratos de duración determinada "cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran". Asimismo el art. 2.2 del RD 2720/1998 de 18 de Diciembre señala que tendrá el siguiente régimen jurídico: a) "El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y determinar la duración".

Desde dos perspectivas tenemos que examinar los señalados contratos, esto es, en primer lugar, sentada la cesión de mano de obra si pudo suscribirse un contrato de naturaleza temporal, y la respuesta debe ser negativa, pues el art. 43.4 ET, dispone que los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria, por ello se encontraba imposibilitada Carbueros Metalicos para la realización de un contrato temporal como el presente.

Pero también la identificación del objeto del contrato adolece de inconcreción, vaguedad, imprecisión y generalidad en la determinación de las circunstancias objetivas que justificasen la contratación temporal; y es que, a la luz de las exigencias contempladas respecto, por un lado, y sustancialmente, a la causa del contrato por circunstancias de la producción, el cual responde, como hemos destacado a circunstancias excepcionales que provocan desequilibrios de personal y como quiera que la prueba practicada (o mejor dicho la falta de prueba por la empresa a quien la corresponde tal acreditación -art. 217 LEC)- desvela la normalidad de los dos contratos laborales, como la actividad, pues nada aparece acreditado por el demandado unos supuestos desequilibrios en el área de distribución. Y es que debe tenerse en cuenta, asimismo, la inconsistencia de las causas de contratación pues tal modalidad de contratación debe responder, a circunstancias excepcionales, ello se conecta con un conocimiento claro del trabajador para evitar cualquier trabajo ajeno al ámbito del

objeto contractual pactado, y lo cierto es que la actividad del demandante en ningún momento pueden conocer desde su categoría cual es el incremento tareas, o de cualquier otra, esto es, se impone algo más para un conocimiento del trabajador contratado temporalmente bajo esta causa, pues debe conocer en todo momento que está prestando servicios en el objeto contratado, lo que resulta imposible en la señalada actividad.

Sentado lo anterior la consecuencia resulta ser encontrarnos ante unos contratos fraudulentos, y por tal con amparo en el art. 15.3 ET, debe presumirse los mismos como indefinidos.

VI.- Así la cuestión y aducida por la demandada como causa para despedir la finalización del contrato, y siendo este de naturaleza indefinida por lo mencionado, no cabe sino entender la realidad de unos despidos al no estar amparados las extinciones en causa legal, despido que debe ser calificado de improcedente (art. 55.4 ET).

VII.- Por tanto procede la condena de la empresa S.E. C....., a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opten entre la readmisión de los demandantes o el abono de una indemnización consistente en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, lo que supone las cantidades de 24.268,23 euros para el sr. F y 26.803,72 euros para el Sr. M Y asimismo, en todo caso, a los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (30-9-06) hasta la notificación de esta sentencia a razón de 96,59 euros al día para cada uno de los demandantes (arts. 56.1 y 2, 57.1 del ET).

VIII.- De conformidad con el art. 189.1 LPL, contra esta sentencia procede recurso de suplicación.

[Ir a inicio](#)

Trabajadora aparentemente contratada por una empresa y que realiza función de asesoramiento sindical en una organización obrera: existencia de prestamismo. Vínculo laboral del contrato. Inexistente vulneración del derecho a la libertad sindical. Condena solidaria a ambas codemandadas

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10 DE BILBAO de 18 de diciembre de 2006

Ilmo. Sr. BREÑOSA ÁLVAREZ DE MIRANDA

HECHOS PROBADOS

É 1º.- La demandante DÑA. MARIA DEL CARMEN MARTIN ACOSTA, ha venido prestando servicios para la empresa SERVICIOS Y MONTAJES VIZCAINOS S.A. (S.....) y UGT FEDERACIÓN Y SERVICIOS DE EUSKADI, con una antigüedad de 24-11-93, categoría profesional de jefa administrativa y salario mensual de 1.219,15 euros, incluido p/p de pagas extras.

2º.- La demandante ingresó en UGT en el año 1.990, cuando prestaba servicios con la categoría de limpiadora para la empresa de limpieza "Empresa técnica de limpieza", en la cual cesa en octubre del año 1.992. En dicho año fue declarada afecta al grado de incapacidad permanente total.

3º.- La demandante comenzó en la fecha noviembre 1.993 a realizar actividades administrativas en la Federación de Servicios, conforme a una jornada u horario de mañana y tarde, abonándosele una cantidad mensual de 70.000 pts, asimismo, disfrutaba de periodos vacacionales anuales, permisos etc.

4º.- Entre la Federación de Servicios de UGT y la empresa S....., se acordó realizar un contrato de trabajo por parte de esta última a favor de la demandante. Conforme a ello se suscribió entre la demandante y la empresa S..... contrato de trabajo de fecha 14-4-1997 de naturaleza temporal. Este se convirtió en indefinido mediante contrato de trabajo de fecha 14-4-00, y en el que se establecía como centro de trabajo UGT de Baracaldo UGT Bilbao.

5º.- La demandante nunca ha llevado a cabo trabajos efectivos para S..... Si bien en el año 1.999 se presentó en la candidatura de la empresa por la UGT.

6º.- La empresa S..... se constituyó en fecha 10-8-84, mediante escritura pública siendo su objeto, la realización de toda clase de servicios y montajes a la industria en general y cuantas operaciones se relacionen, directa o indirectamente, con tal objeto social. No consta ningún contrato o negocio jurídico entre S..... y la UGT.

7º.- Durante la prestación de servicios desde el año 1.997, la actora ha desarrollado las siguientes funciones en al Federación de Servicios de UGT:

<<a) Consultas de asesoramiento jurídico referentes a la preparación de expedientes a los afiliados.

b) Supervisión de contratos de trabajo, modificación de las condiciones de trabajo, extinciones de contratos de trabajo y jubilaciones.

c) Asesoramiento y dirección del proceso en todo tipo de procedimientos laborales y de Seguridad Social como despidos, sanciones, reclamaciones de salarios, etc.

d) Asesoramiento y dirección a los beneficiarios de Seguridad Social en todos los trámites

referentes a las prestaciones contributivas y no contributivas.

e) Representación ante el INSS, Inspección de Trabajo y demás Organismos Públicos.

f) Intervención y participación en negociaciones colectivas de convenios.

g) Asesoría para trámites sobre pensiones de Invalidez e INEM y demás organismos Públicos.

h) Intervención y participación en el PRECO.

i) Solicitud de subvenciones para bajas maternales, etc.>>

A esta le daban las órdenes oportunas los diversos Secretarios Generales de la Federación de Servicios y venía cumpliendo una jornada de 9,00 a 13,00 y de 16,00 a 19,00 horas, disfrutando de las vacaciones, permisos reglamentarios, etc.

8.- La demandante ha venido ocupando puestos ejecutivos en la Federación de Servicios de UGT, en concreto los siguientes:

- Año 1.994 Secretaria de Organización del sindicato comarcal de servicios - Margen izquierda.

- Año 1.995 y ss., Secretaria General de Organización del sindicato comarcal de servicios - Margen izquierda.

- Año 2.001 y ss., fue elegida Secretaria Sectorial de Seguros, oficinas y Despachos del Sindicato Comarcal de FES Bilbao.

Esta continúa en su cargo de Secretaria sectorial de Seguros, oficinas y Despachos del Sindicato Comarcal de FES Bilbao.

Conforme a tales cargos ha llevado a cabo asimismo tareas relacionadas con tal actividad sindical, convocatorias, Congresos, asistencias a reuniones de la ejecutiva . etc.

9º.- La demandante recibió comunicación escrita de S....., donde se la manifestaba que desde el próximo día 21-6-06 se daba por finalizado el contrato de trabajo por expiración del servicio.

10º.- La demandante se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 19-3-06.

11º.- La demandante venía sin percibir la prestación de incapacidad temporal, ante la desaparición de la empresa S..... Ésta presentó por tal causa denuncia a la Inspección de Trabajo, dicho organismo emitió informe con fecha 11-9-06. Se dan por reproducidos los mismos al obrar en la prueba documental.

12º.- Se dan por reproducidos los Estatutos de la UGT Euskadi, UGT Federación de Servicios como los de UGT Confederal. También se dan por reproducidos la Normativa interna de la UGT. Todos ellos al obrar en la prueba documental.

13º.- La demandante no ostenta ni han ostentado cargo de representación legal o sindical alguno.

14º.- Los demandantes formularon acto de conciliación y celebrado dicho acto con fecha 27 de octubre 2006, el mismo resultó sin avenencia y sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

II.- Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba de confesión de la demandante, documental, y testificales practicadas en el acto del juicio y valoradas todas ellas conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LPL).

II.- Diversas son las excepciones que plantean los demandados comparecientes y en primer lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, por lo que debemos examinarla en primer lugar aunque esta se conecta con la respuesta al planteamiento de la demandante ante que nos encontramos ante una supuesta cesión de mano de obra por parte de S..... a las diversas codemandadas.

Hemos de señalar que, si bien, este Juzgador manifestó a las partes ante tal excepción dar traslado al Ministerio Fiscal, como quiera que la misma se plantea no de oficio en el momento de admisión a trámite de la demanda (art. 5 LPL), sino por las demandadas como declinatoria no resulta necesario tal trámite y ello por cuanto las partes han alegado lo que a su derecho han interesado sobre tal cuestión (art. 65 LEC).

Por tanto el primer debate es la existencia o no de una relación laboral entre, en primer lugar, la demandante y la Federación de Servicios de UGT en el periodo 1.993 a 1.997 y partir de dicha fecha con S.....

Para dar una adecuada contestación a la pretensión deducida, debemos por tanto, desvelar la verdadera naturaleza jurídica del vínculo existente entre dichas partes, y por ello, al margen de cualquier nombre dado por ellas a la relación jurídica, ha de estarse a la realidad jurídica que subyace, esto es, "los contratos son lo que son, es decir, lo que se deduce de su propio contenido obligatorio y del conjunto de prestaciones y contraprestaciones que se desarrolla durante su vigencia y no la que las partes dicen que son, otorgándole una determinada denominación" (Sentencia STS 29-9-93).

La doctrina actual, tanto jurisprudencial como científica, señala, partiendo del art. 1.1 del ET, que son cuatro los elementos constitutivos del contrato de trabajo: a) Voluntariedad; b) Retribución; c) Ajeneidad y e) Dependencia.

No obstante la realidad circundante nos demuestra la dificultad de distinguir este vínculo con otras relaciones jurídicas, bien, civiles o mercantiles o extramuros de cualquier relación jurídica. Examinemos los señalados elementos para así entroncándolos con la actividad llevada a cabo por la demandante, determinar si se da una u otra relación.

Dejando de lado la nota de voluntariedad, por cuanto ningún conflicto supone, el primer elemento es la retribución, que, si bien, en el contrato mercantil asimismo aparece como elemento, es lo cierto que la vinculación a un salario fijo y no comisión lo adentra dentro del campo de prestación laboral.

Pero lo que delimita una u otra figura lo son la ajeneidad entendida como la atribución "ab initio" de los frutos del trabajo al empresario esto es, que el producto del trabajo no pertenece al operario, sino que se incorpora al patrimonio del empleador, y la dependencia, que supone la sujeción del trabajador a las órdenes del empleador, esto es, su pertenencia al círculo rector y organícista de la empresa.

En lo que se refiere al primer tramo de prestación de servicios-1.993 a 1.997-, la prueba practicada (testifical del Sr. S....., cuyas manifestaciones han convencido a este Juzgador), desvela que la demandante venía acudiendo conforme un horario continuado, con vacaciones a la Federación de Servicios, llevando a cabo labores

administrativas de asesoramiento a los afiliados y percibiendo una cuantía mensual de 70.000 pts (14 pagas), todo lo cual determina la existencia de elementos de un contrato de trabajo, pues se da una realización de servicios efectivos -trabajos de administrativa-, una remuneración estable y constante que no responde a efectivos gastos o dietas por cualquier actividad sindical, y, también, por último, una dependencia, pues esta se encontraba bajo las ordenes de los responsables de la Federación. Ello supone la existencia de en tal periodo de una relación laboral pues se dan todos los elementos que resultan del art. 1.1 ET.

En lo que se refiere al periodo 1.997 a la actualidad, esto es el vinculo existente entre la demandante y la empresa S....., la realidad de un contrato de trabajo para la prestación de servicios en UGT Baracaldo y Bilbao, la realidad de una prestación de servicios tal y como queda descrita en el ordinal probado 7º, una remuneración (nominas) y por último (al margen de quien lo llevara a cabo) una dependencia o subordinación de la demandante a los órganos superiores jerárquicos de la Federación de Servicios que la ordenaban la ejecución de aquellas actividades que se recogen el ordinal citado, todo lo cual determina que, también, en este periodo existió una relación laboral conforme a los elementos del destacado art. 1.1 ET.

Si a tales periodos de prestación de servicios aplicamos la presunción establecida en el art. 8.1. ET, la consecuencia es la realidad de una prestación laboral.

III.- Los demandados comparecientes han destacado que nos encontramos ante actividades puras de un cargo sindical y por tal ajenas a una relación laboral.

A partir de la sentencia del TS de 7-4-1987 (RJ 1987\2364) se han dictado reiterados pronunciamientos de la doctrina autonómica (sentencias del extinguido Tribunal Central de Trabajo de 26-2-1982, RTCT 1982\1160, 12-3-1982, RTCT 1982\1982, 6-10-1983, RTCT 1983\8211, 22-11-1983, RTCT 1983\9919, 14-11-1984, RTCT 1984\8949, 7-4-1987, RTCT 1987\2364; STSJ Canarias 18-4-1996, STSJ Cataluña 21-4-1993 AS 2997, STSJ Galicia 23-9-1997, AS 3057 y 21-1-2000, AS 54; TSJ Madrid, 11-2-1999, AS 180; TSJ Castilla-La Mancha de 5-11-2001, AS 4494 TSJ La Rioja de 4-11-2003, AS 2004\660), que han considerado que los dirigentes sindicales mantienen una relación asociativa y no laboral con su organización sindical, aun cuando medie compensación económica.

En el presente supuesto la prueba practicada ha desvelado que la actora ha venido desempeñando y desempeña diversos cargos en la ejecutiva de la Federación de servicios y estos conforme dispone el art. 13 de los Estatutos de la Federación de Servicios de UGT, lo son:

- <<a) Impulsar la constitución de Secciones Sindicales de Empresa, coordinar su funcionamiento y homogeneizar su Acción Sindical.
- b) Elaborar las Plataformas de Negociación de los Convenios Colectivos, así como dirigir y coordinar a los miembros de las Mesas Negociadoras.
- c) Desarrollar las medidas aprobadas por el Pleno en materia de unificación de la Acción Sindical Sectorial, y de consolidación sectorial en todos sus ámbitos.
- d) Crear, mantener y gestionar los ficheros que se consideren necesarios para un correcto funcionamiento sectorial.
- e) Dirigir las movilizaciones sectoriales.
- f) Desarrollar los trabajos de Formación, Documentación y Estudios que sean necesarios para una correcta Acción Sindical.
- g) Participar en las reuniones y desarrollar tareas de los Organismos Estatales Sectoriales.
- h) Mantener las relaciones institucionales con las Direcciones de las Empresas, Patronales y otras Organizaciones, necesarias para el desarrollo de la Acción Sindical y la Negociación Colectiva.

- i) Convocar el Pleno Sectorial Nacional.
 - j) Elaborar y desarrollar el Plan Anual de Trabajo.
 - k) Proponer al Pleno Sectorial Nacional medidas para desautorizar, corregir, rectificar, modificar y subsanar todas aquellas actuaciones de sus Organismos que vulneren su ámbito de competencia o contravengan disposiciones o resoluciones de la Organización, así como de sus órganos de decisión, dirección y control.
 - l) Elaborar y desarrollar el plan anual de Elecciones Sindicales.>>
- Pero, también, refieren las demandadas comparecientes la actora durante el periodo 1.997 a la actualidad ha sido liberada sindical, la cual conforme al art. 16.8 del citado Estatuto tendría que haber realizado las siguientes funciones:
- <<- Representar a la Unión General de Trabajadores en el seno de la Empresa
- Garantizar el seguimiento del cobro de la cuota sindical a sus afiliados.
 - Potenciar la Organización, aumentando la afiliación a la Unión General de Trabajadores, velando por la rápida información y la adecuada formación de los afiliados.
 - Difundir y poner en práctica los programas y planteamientos del Sector, de la Federación y de la Confederación.
 - Orientar y decidir la estrategia de actuación de los delegados de UGT en los Comités de Empresa.
 - Elegir a los Delegados Sindicales en aquellos centros de trabajo o empresas con suficiente número de trabajadores y proponer los Delegados de Prevención. Cuando los elegidos pertenezcan a un ámbito territorial determinado, será la Sección Sindical de dicho ámbito quien tendrá la potestad de designar a las personas que ocupen dichos puestos.
 - Gestionar y administrar los recursos que, en el ámbito de la empresa les sean proporcionados por ésta para atender las tareas sindicales y representativas, sin menoscabo de los establecido para los recursos en horas sindicales en los Estatutos Federales y en la Normativa Interna de la Federación.
 - Los Sectores Nacionales podrán promover la constitución de Secciones Sindicales de Empresa de ámbito Nacional en aquellas empresas que por sus características así lo requieran, previa autorización expresa de la Comisión Ejecutiva Nacional y con el acuerdo de la mayoría de las Secciones Sindicales Provinciales que la vayan a componer. Estas Secciones Sindicales Provinciales deberán adoptar la medida con el respaldo de la mayoría absoluta de sus afiliados.>>

Pues bien, la labor realizada por la actora (hecho probado 3º y 7º) en nada se pueden conectar con las actividades señaladas, que como Secretaria General de Organización del sindicato comarcal de servicios - Margen izquierda y posterior Secretaria Sectorial de Seguros, oficinas y Despachos realizaba en decisiones colectivas, por lo que las labores específicas señaladas que son puramente de gestión administrativas de los afiliados no pueden entenderse como sindicalista, esto es persona ajena a una relación laboral. En lo que se refiere a la labor como sindicalista liberada de S....., toda la actividad como tal está dirigida al activismo sindical en la empresa de la que se libera en la prestación de servicios y es lo cierto que la prueba practicada en ningún momento aparece que la demandante tuviera cualquier vínculo con los trabajadores o empresa S....., siendo su labor administrativa para cualquier afiliado de la UGT.

Así, destaca la doctrina jurisprudencial autonómica que "los autores y los Tribunales distinguen claramente -respecto de las personas que prestan servicios para un Sindicato- entre los sindicalistas y los asalariados, y aunque no falten supuestos límite en los que la diferenciación entre una y otra categoría resulte un tanto difusa, de todas formas "a priori" es clara la diferenciación, siendo así que por "sindicalista" (con dedicación exclusiva, con crédito horario o como simple colaborador) habrá de entenderse aquella persona

elegida para desempeñar funciones de representación sindical y en el marco de una relación asociativa (medie o no compensación económica), en tanto que por "trabajador" habrá de considerarse a quien presta servicios en régimen de alineidad y retribución, sin -nota negativa- la existencia de responsabilidad sindical" (STSJ Galicia 23-9-97, AS 3057); o que "en el presente caso, el título por el que se llevaba a cabo la prestación de servicios por el actor era excluyente de la definición legal del contrato de trabajo, toda vez que los servicios jurídicos que prestaba para el sindicato demandado, la participación en reuniones negociadoras o el asesoramiento a los afiliados tenían su causa directa en la condición de liberado sindical, para cuyo nombramiento estaba implicada directamente la Administración Pública. Con todo, de existir una prestación de servicios fuera de este marco, o si se prefiere, un plus en lo tocante a la actividad de consulta y asesoramiento de afiliados, tampoco éste revela las notas de un contrato de trabajo (común o especial), máxime cuando ni siquiera consta que mediase una retribución abonada directamente por el sindicato, sin que el hecho de que existiera un horario de consulta (no que el demandante estuviera sujeto a dicho horario, tal y como precisamos con ocasión del examen del motivo anterior) lleve a subsumir la prestación de servicios en el marco de coordenadas estrictamente laborales (art. 1.1 del ET)" (STSJ Castilla La Mancha 5-11-01, AS 4494). Y es que, "La simultaneidad de estos contratos con el ejercicio de los cargos de responsabilidad, ya reseñados, en el Sindicato no afecta de suyo al carácter laboral de la relación contractual establecida ya que, como correctamente se razona en la sentencia de contraste sobre cuestión similar, ni hubo acuerdo de las partes sobre tal extremo, ni el desempeño de tales cargos constituye causa lícita de extinción del contrato de las que contempla el art. 49 ET, ni cabe entender tampoco que el ejercicio de tales cargos suponga una situación forzosamente incompatible con la relación de trabajo de modo que extinga esta última por novación (art. 1204 del Código Civil)".

Pues bien de todo lo destacado anteriormente debemos llegar a la conclusión, ante la actividad y los elementos destacados en la prestación de servicios de la demandante, que la actividad preponderante de la actora lo era su condición de trabajadora por cuenta ajena y por ello debemos concluir en la competencia del orden social para el conocimiento de la litis.

Pero, aun mas, de entenderse como han referido los codemandados tal alegación de inexistencia de la relación laboral no se comprende, pues la realidad del pacto entre la Federación de Servicios y la empresa S....., de la que no niegan su existencia estos, daba respuesta a una efectiva prestación de servicios o de lo contrario estaba siendo coautora de un fraude, pero lo cierto es que de lo probado resulta que se pretendió documentar la realidad de una prestación de servicios en base a una subcontratación.

En su consecuencia se rechaza la excepción de incompetencia de jurisdicción.

IV.- Por tanto ante la realidad de un contrato de trabajo primero entre la demandante la Federación de Servicios y posterior entre la demandante y S....., debemos examinar este último y si entre dicha empresa y la Federación de Servicios de UGT existió lo alegado por la demandante, esto es, una cesión de mano de obra o por el contrario como se deduce del contrato y de la efectiva prestación de servicios una subcontrata de servicios de las previstas en el art. 42 ET.

Debemos destacar un fenómeno existente en los últimos tiempos, cual es, la <<terciarización>> del derecho del trabajo, del sistema productivo y la incorporación creciente de nuevas tecnologías, y una descentralización de la actividad productiva,

siendo este uno de los elementos o fenómenos más caracterizados de las transformaciones de los últimos tiempos sobre el funcionamiento de las empresas en las sociedades industrializadas, siendo, a través de ello, que las empresas deciden no realizar directamente ciertas actividades, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas auxiliares, con quien establece a tal efecto contratos de variado tipo - civiles o mercantiles - lo que se ha venido denominado "OUTSOURCING". Se trata, en esencia, de actividades que tradicionalmente se encontraban integradas, como un todo inescindible, dentro del conjunto de funciones del ciclo productivo de una empresa que ahora descentraliza parte del producto que elabora o del servicio que ofrece. Descentralización de la actividad productiva, que, si bien, forma parte de la libertad de empresa reconocida en el art. 38 de nuestra Constitución, no por tal es examinada con cautela por el ordenamiento laboral especial, "pues parte de una <<visión patológica>> (por lo que tienen de descomposición de un aparato productivo fuertemente integrado desde un plano vertical e intensamente especializado en el plano profesional) y <<fisiológica>> (en cuanto suponen de especialización flexible, descentralización financiera y superación de la dicotomía radical entre pequeña y gran empresa) de estos fenómenos dados a la simulación y al fraude", (Juan José Fernández Domínguez, M^a Reyes Martínez Barroso, Susana Rodríguez Escanciano. El Derecho del Trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral, C.G.P.J. 1998), con lo que el legislador ha impuesto cautelas legales (art. 42 y 43 E.T). Precauciones que nuestro acervo jurídico histórico laboral ha venido destacando, unas veces, a través de una interpretación jurisprudencial, pues a pesar de que el D.L. 15-2-1952 iniciador de la posibilidad de cesión temporal de trabajadores, este fue interpretado carácter restrictivo (STS 24-4-1970), otras por el legislador, aunque tardíamente el D.3677/70 de 17 de Diciembre, según el cual los trabajadores cedidos adquirirán la condición de fijos de plantilla en la empresa donde prestan sus servicios, y es a partir de dicha norma como surge una jurisprudencia cuya primera piedra la coloca la sentencia del extinto TCT 21-6-1972, y cuya continuidad se mantiene con la vigencia del art. 19.1 Ley de Relaciones Laborales y el art. 43 ET. (1980) imponiendo dosis de cautela y sobretodo delimitaciones de simulaciones de empresas aparentes con el fin de disimular al real empresario.

Sentada la existencia descentralizada en la concepción de la "nueva empresa", hemos de partir de la realidad de nuestro ordenamiento jurídico en cuanto que admite la contratación de obras o servicios - contrata que se instrumenta sobre un contrato civil de obra o empresa regulado por el Código Civil (art. 1588 y ss) -, por tal como supuesto admisible de descentralización administrativa (art. 42 ET), claro está sometida a las cautelas y garantías, previniendo el fenómeno ilícito de la cesión de mano de obra (art. 43 ET), consistente, en la interposición en el contrato de trabajo de un tercer elemento, entre el trabajador y el verdadero empleador que recibe los servicios de aquél, que asume aparente y ficticiamente la cualidad de empresario, evitando de modo fraudulento que el verdadero soporte las obligaciones y responsabilidades que deberían corresponderle, con merma de los derechos de los trabajadores sometidos al tráfico ilícito.

Nuestra doctrina y jurisprudencia (STS 17-1-1991, 19-1-1994, 21-3-1997, 12-12-1997, 14-9-2001), como, también, los Tribunales Superiores de Justicia (STSJ País Vasco 28-2-1995, 30-3-1999; Madrid 5-11-96, 29-4-1999; Aragón 26-9-98), han venido elaborando criterios definitorios de los negocios de "contrata" validos en nuestro ordenamiento, diferenciados de aquellos que encubren una interposición y por tal vedados por nuestro ordenamiento jurídico, y así se impone para la real "contrata" los siguientes elementos:

a) Actividad empresarial propia del contratista, esto es, no basta con el simple dato formal de que la empresa está validamente constituida, sino que es necesario además una realidad objetiva conformada por una plantilla real, centro de trabajo, máquinas e

instrumentos de trabajo..etc.

- b) Consistencia organizativa directa, ejercitando el real poder de dirección y organización de los trabajadores al margen de la empresa que los contrata.
- c) Admisión directa de los beneficios, riesgos y responsabilidades inherentes a la condición de empresario.

Pero, no obstante lo anterior, al margen de la existencia o inexistencia de tales elementos, como señala la doctrina del T.S. 19-1-94, no ha de predominar el carácter real o ficticio de la empresa cedente, sino lo que ha de ser examinado es la concesión y desarrollo real del servicio, de forma que si la empresa se limita a la provisión de la fuerza de trabajo se trata de una cesión de trabajadores, y habrá contrata o subcontrata, si la actividad entera del servicio se asume, esto es, se diseña organiza, y dirige por la referida empresa. "La actuación empresarial en el marco de la contrata es, por tanto, un elemento clave de calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión de que aquél no es más que un delegado de la empresa principal" (STS 14-9-2001). Asimismo la jurisprudencia ha señalado que no puede considerarse como empresario, aunque formalmente ejerza funciones propias de este en la gestión de personal, a quien no controla los medios indispensables para la realización de la actividad empresarial (STS 17-7-93).

Proyectado tal discurso a la presente litis debemos destacar elementos que configuran una verdadera cesión de mano de obra, así el objeto contractual de la empresa S..... en nada se corresponde con la actividad desempeñada por la actora, si nos fijamos en la prueba testifical de la otra persona liberada sindicalmente (Sra. Nieto), esta realizaba labores de limpieza, y las obras o servicios de la empresas están relacionadas con tal actividad, por tanto ante la realidad de una prestación de servicios por la demandante sobre elementos de la actividad esencial de un sindicato, cual es el asesoramiento sindical de los trabajadores, se debe concluir en la existencia de una cesión de mano de obra.

Por la demandada se ha insistido en la realidad de la demandante como liberada sindical, pero ya hemos destacado que ello tiene su razón de ser en actividades directas o indirectas con la actividad sindical ésta en S....., pero nada de ello realizaba esta, y no siendo elemento sustancial la circunstancia de que en una ocasión se presentara a las elecciones sindicales, sino que lo es la actividad sindical en el conjunto de los trabajadores de S..... y ello en nada se acredita para determinar su actividad de liberada sindical.

En su consecuencia debemos concluir que ante el conjunto de elementos existentes debemos alcanzar al convicción de la realidad de una cesión de mano de obra por parte de S..... a la Federación de Servicios de UGT y por tal la consecuencia es que la antigüedad de la demandante, al unirse a la anterior prestación de servicios es aquella que consta en el hecho probado 1º, como las consecuencias legales del art. 43 ET, esto es, adquirir la condición de fijo en cualquiera de las empresas cedente o cesionaria.

V.- Sentada la cesión de mano de obra debemos destacar ante el conflicto existente, cuales son las circunstancias laborales de la trabajadora, esto es, categoría profesional y salario, pues ésta refiere a la categoría de jefa administrativo y salario de 3.035 euros.

En primer lugar se ha de señalar que el Convenio aplicable no es el pretendido de Oficinas y Despachos de Bizkaia y ello por cuanto no siendo el ámbito funcional de la UGT Federación de Servicios tal actividad contenida en el art. 1 del citado CC no le resulta de aplicación sino el propio de esta, Convenio Colectivo Marco de la Unión General de Trabajadores, con lo que proyectando la actividad desplegada por la demandante sobre el art. 29, se alcanza la convicción que la categoría es la de jefa administrativa, pues tal categoría no exige titulación alguna como ha referido la demandada. En cuanto al salario, asimismo debemos estar al Convenio Colectivo, salvo que el salario real percibido fuera superior, lo que no es el supuesto, por ello conforme a las tablas salariales (arts. 20 y ss.), el salario es que se refleja en el hecho probado 1º.

VI.- Alegan los codemandados UGT Euskadi y UGT Confederal, la falta de legitimación pasiva, por cuanto, ante lo alegado por la demandante de existir una unidad empresarial, nada existe sino que cada una tiene su propia personalidad jurídica.

El denominado "grupo de empresas" ha sido conceptuado desde el punto de vista doctrinal en el sentido de que existe cuando las sociedades que las integran, aun siendo independientes entre sí desde el grupo de vista jurídico-formal, actúan sin embargo con arreglo a criterios de subordinación, que permiten identificar, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica o en otros términos, cuando una sociedad, en mérito a determinadas conexiones o relaciones puede dirigir, directa o indirectamente la gestión de otra u otras sociedades no son más que espacios de organización jurídica en un único tejido económico y organizativos derivados del propósito principal de la obtención de un fin empresarial común; unidas económica a la que se subordinan todas las empresas componentes que se refleja en la acción unitaria al exterior (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de Junio de 1993, y entre las últimas 26 de diciembre 2001).

Así la jurisprudencia ha señalado las notas caracterizadoras para con estas desvelar los elementos de la existencia o no del denominado grupo de empresas, pues no es suficiente el mero hecho de que concurra que dos o mas empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial, para derivar de ello, sin mas, la responsabilidad empresarial:

a) Dirección unitaria, es decir, una relación vertical de dominación y un sistema de gobierno unitario, en un conjunto formado con una evidente vinculación, tanto económica como personal (STS 24 de Julio de 1989). Pero, también, la simple dirección unitaria, tan solo será determinante de la existencia de un grupo empresarial, pero no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (STS 26-1-98).

b) Confusión patrimonial, esto es, además de la actuación unitaria del grupo de empresas con unos mismos dictados y coordinadas, una confusión de los elementos y medios de producción (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de Julio de 1.989, 30 de Enero de 1990).

c) Funcionamiento integrado o unitario, de las distintas organizaciones de trabajo de las empresas (Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de Mayo de 1981).

d) Prestación de trabajo indistinto o común, simultanea o sucesiva, a favor de varios empresarios (Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de Diciembre 1985, 12 de Julio 1988, 1 de Julio 1989...)

e) Apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (Sentencias del Tribunal Supremo 19 de Noviembre de 1990).

Pero sobre todas ellas late un hilo conductor que debe presidir, cual es, el abuso del derecho o fraude de ley.

De lo actuado y cuya carga probatoria corresponde a la demandante, no se alcanza a entender entre las demandadas la existencia de un grupo de empresas pues el entramado organizativo que la libertad sindical permite crear distintas ramas de un sindicato (art. 2 LOLS), y como refiere la doctrina judicial autonómica, "No concurren en el caso ninguno de esos factores adicionales que se dicen, por lo que debe entenderse inexistente grupo o unidad empresarial, omitiendo la sentencia -como ya se ha razonado- toda referencia a los mismos, sin que baste la alusión incidental a que se trata de un mismo sindicato en sus distintas ramas, pues ello desconoce el entramado organizativo que la libertad sindical colectiva permite crear, "ex" art. 2 LOLS, con personas jurídicas diferentes como las aludidas, unidos por vínculos federativos o confederativos que no suponen identidad de centro de imputación de responsabilidades. En este ámbito, los factores básicos o de vinculación existen, desde luego, no son los mercantiles de participación accionarial o en los órganos de gobierno, sino los que describen sus estatutos respectivos -así en el folio 462, el art. 2 de los de UGT Andalucía- de unidad y coordinación de acción entre UGT a nivel confederal y sus organismos de carácter profesional (federaciones) y territorial (Uniones de Comunidad Autónoma), pero estos factores básicos de vinculación no los hacen coempleadores de todo el personal de cada organismo". Y continúa la señalada sentencia, "tampoco resulta la unidad con solidaridad en las obligaciones empresariales de la existencia de un convenio marco para todos los organismos de UGT (folios 478 y ss.). La STS de 28-10-99, RJ 8510, analiza la naturaleza de un llamado convenio marco de grupo empresarial, sin que la existencia de tal unidad de negociación determine unidad de empresas con responsabilidad solidaria. Tras reconocer que el art. 83.2 del ET sobre convenios y acuerdos marco no es aplicable al "Acuerdo Marco del Grupo...", pues, como también ha señalado la jurisprudencia (Sentencia de 16 de noviembre de 1989 [RJ 1989\8068]), dicho precepto está expresamente previsto para el ámbito "interprofesional" y para convenios colectivos de carácter general, teniendo por objeto la estructura de la negociación colectiva en distintos niveles o ámbitos y el proceso o desarrollo de la misma, señala que no es éste el caso del acuerdo en litigio, negociado en un ámbito más limitado y que, en cuanto a su contenido de materias concretas, es más bien un acuerdo de regulación que se superpone a la regulación de los convenios colectivos a la sazón existentes en las empresas del grupo. Admite, por ello, la coexistencia de tal convenio marco impropio con la realidad de distintas empresas que pueden tener distintos convenios. La misma sentencia refleja la doctrina que aplica a esos convenios de grupo las reglas de legitimación de los sectoriales para la representación de los trabajadores" (STSJ Andalucía-Sevilla 30-6-03, AS 2802).

En su consecuencia se entiende inexistente un denominado grupo empresarial entre las demandadas comparecientes pues en la realidad de la contratación no aparece el fraude a la trabajadora a los efectos de eximirse la responsabilidad entre todas ellas. Ello determina acoger al excepción de falta de legitimación pasiva de las codemandadas UGT Euskadi y UGT Confederal.

VII.- Sentado todo lo anterior, se está en el supuesto de examinar el fondo de la litis que lo es la extinción del contrato de trabajo por expiración del servicio.

La prueba documental desplegada por la demandante destaca la existencia de un contrato de naturaleza indefinido, por ello sin mas debemos declarar la existencia de un despido sin causa (art. 54 ET).

VIII.- Sentado lo anterior debemos delimitar si nos encontramos ante un despido nulo o improcedente. La actora refiere a la existencia de un despido nulo por atentado al principio de indemnidad, y, ello por cuanto formuló denuncia a la Inspección de Trabajo y como consecuencia de tal fue despedida por la Federación de Servicios de UGT.

La garantía de la indemnidad se incluye dentro del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocida en el art. 24 CE, garantía que no solo se tiene frente a las irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino también cuando el trabajador sufre represalias por parte del empresario por su ejercicio o por la de actos previos o preparatorios al mismo. En el campo de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos, entre los que se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo [art. 4, 2, g) del ET de donde se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental (SSTC 7/1993, RTC 1993\7; 54/1995; 101/2000; y 196/2000...).

IX.- El art. 179 LPL regula el "onus probandi" en los procesos donde se aduce vulneraciones de la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales e impone a la parte actora la aportación de elementos que supongan la existencia de indicios de que se haya producido violación de la libertad sindical, y acreditados estos, es a la demandada a quien corresponde probar la rectitud de su conducta esto es "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", pero, sin que, como refiere la STC, 266/93 de 20 de septiembre el empresario se vea sometido a una "prueba de la racionalidad de su medida sancionadora, para no quedar de manifiesto el uso desviado de la facultad disciplinaria (en el mismo sentido STS 16-4-1997).

Así el primer elemento de estudio es la existencia o no de "indicios" en la actividad desplegada por parte de la trabajadora despedida y que pueda desvelar que la medida tomada por la empresa S..... e indirectamente por la Federación de Servicios de UGT tiene aires de racionalidad y pueda suponer una duda sobre que la causa finalista del despido puede conllevar una vulneración de los derechos fundamentales. Para ello debemos conceptualizar el "indicio" y por tal entendemos siguiendo a la doctrina "como el convencimiento sobre la probabilidad de un hecho o, al menos la no certeza del hecho contrario" (A Baylos) pero no basta introducir meras sospechas en el actuar empresarial sino que, "ha de acreditar (el trabajador) la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a través del alegato (STC 293/93, 136/96), en esencia, un "principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto" del despido. Por tanto, en la mayoría de los casos dicho principio de prueba se deducirá a través de las pruebas de presunciones a la luz de los ordinales probados en la sentencia.

Efectivamente la trabajadora demandante formuló una denuncia ante la Inspección de Trabajo, pero esta tenía que ver con su situación de incapacidad temporal no con las circunstancias de la prestación de servicios (prueba documental: denuncia) y si a ello sumamos una situación real de crisis en el ámbito de la empresa S....., determina la inexistencia de indicios de la existencia por la Federación de Servicios de UGT de atentado al derecho a la indemnidad, y, es que, por último, continúa en su cargo de

Secretaría Sectorial de Seguros, Oficinas y Despachos del Sindicato Comarcal de FES Bilbao, lo que traduce en tal inexistente atentado a derecho fundamental.

En su consecuencia se rechaza calificar el despido como nulo y por el contrario calificarlo de improcedente (art. 55.4 ET).

X.- Por tanto procede la condena solidaria de las empresas S..... y Federación de Servicios UGT, a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opten entre la readmisión de la demandante, la cual ostenta la elección entre una u otra empresa (art. 43.4 ET) o el abono de una indemnización consistente en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 42 mensualidades, lo que supone las cantidades de 23.011,43 euros; Y sin que proceda fijación de salarios de tramitación toda vez la situación de incapacidad temporal de la demandante (arts. 56.1 y 2, 57.1 del ET).

XI.- De conformidad con el art. 189.1 LPL, contra esta sentencia procede recurso de suplicación.

[Ir a inicio](#)

Estimación de la demanda en que se postula el derecho a la jubilación parcial, al considerarse la validez de un contrato de relevo en la que la empresa ha efectuado una movilidad funcional del puesto de trabajo en relación a las funciones del relevista

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10 DE BILBAO de 1 de diciembre de 2006

Ilmo. Sr. BREÑOSA ÁLVAREZ DE MIRANDA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Íl.- Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba documental practicada y valorada conforme a las reglas de la sana crítica, si bien ambas partes muestran conformidad con los hechos (art. 97.2 LPL).

II.- La cuestión que se debate en el presente litigio lo es el derecho del demandante a jubilarse parcialmente pues entiende que se dan todos los requisitos previstos en el art. 12 ET y RD 1131/2002 de 31 de octubre, mientras que para la Entidad Gestora entiende se incumple la obligación de que el puesto del trabajo del demandante, jubilado parcialmente, y el contrato del relevista sean de la misma o similar categoría profesional.

El art. 9 del RD 1131/2002, de 31 de octubre, dispone que "Se considera jubilación parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultánea con un contrato de

trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". En cuanto a los requisitos para el beneficiario de la prestación de jubilación parcial, el art. 12.6 ET, impone una reducción de la jornada entre un 25% y un 85 % con reducción de salario, el cumplimiento de las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad y la ejecución de un contrato de trabajo a tiempo parcial. Pero, también, exige requisitos para la empresa, cual es la celebración simultánea de un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, contrato de relevo que tiene una serie de particularidades: "a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevado podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevado podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente".

Asimismo el art. 10.b del citado Real Decreto 1131/2002, dispone que para poder reconocer la pensión de jubilación parcial, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Por consiguiente no se hace alusión en dicha norma reglamentaria al requisito destacado en el art. 12.6 ET en cuanto que el puesto de trabajo ha de ser el mismo o uno similar, pero, es obvio, que tratándose de una norma de naturaleza reglamentaria ésta no puede derogar la norma con rango de Ley que desarrolla.

III.- Por tanto la cuestión a delimitar, a pesar de haber introducido el debate sobre la sustitución del trabajador demandante por otra persona de la empresa a través de una movilidad funcional ascendente o ascenso, cuya posibilidad y previsión legal, lo es, sólo para cuando tuviera suscrito un contrato de duración determinada, es si el contrato de relevo resulta ser "el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente". La empresa codemandada, como el demandante, entienden que estamos ante un contrato similar pues la categoría de contador pagador pertenece al mismo

grupo profesional que vigilante de seguridad.

Conforme al Convenio Colectivo estatal de Empresas de Seguridad el contador partidador es la persona que <<en las oficinas o en el mismo vehículo, tiene a su cargo el control y revisión, así como el cómputo de los bienes, caudales, fondos, pago de nóminas, etcétera, objeto de conducción o custodia, debiendo diligenciar de forma adecuada los albaranes de entrega y recibo, previa conformación de las anomalías que al respecto se produzcan, y aquellas otras funciones complementarias a que se refiere el plus de actividad del personal de transporte de fondos>>, mientras que, el vigilante de seguridad es aquel trabajador mayor de edad, de nacionalidad comunitaria, que con aptitudes físicas suficientes, sin antecedentes penales y reuniendo cuantos requisitos exija la legislación vigente, realice las siguientes funciones: <<1) Ejercer la vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos.

2) Efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles determinados, sin que en ningún caso puedan retener documentación personal.

3) Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones en relación con el objeto de su protección.

4) Poner inmediatamente a disposición de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad a los delincuentes en relación con el objeto de su protección, así como los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, no pudiendo proceder al interrogatorio de aquellos.

5) Efectuar la protección del almacenamiento, recuento, clasificación y transporte de dinero, valores y objetos valiosos.

6) Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales de alarma, la prestación de servicios de respuesta de las alarmas que se produzcan, cuya realización no corresponda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

7) El acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, que no tengan la condición de Autoridades Públicas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos, siempre que estén debidamente facultados para dicha función de acuerdo con la legislación vigente.>>

Pues bien, el Convenio Colectivo integra en el mismo grupo profesional -personal operativo, Habilitado, No habilitado- a ambas categorías y por tal tanto el demandante como la empresa demandada entienden que estamos ante un similar puesto. Por el contrario la Entidad Gestora refiere a que los requisitos del puesto de vigilante de seguridad, conforme al RD 2364/1994 de 9 de diciembre, exigen una habilitación y formación específica (arts. 52 y ss.) que no se exigen para el contador partidador, por ello no cabe entender que se trate de la identidad que requiere la norma.

La cuestión es como delimitar el trabajo similar. Por parte de una línea jurisprudencial autonómica se acude a los conceptos de movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo para entender si se da la similitud en el puesto de trabajo. Así, <<La referencia al grupo profesional o categoría equivalente está claramente tomada del texto de los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, donde aparecen estos conceptos a partir de la reforma introducida por la Ley 11/1994 . Desde entonces con toda claridad el grupo profesional y no la categoría profesional constituye la frontera de la movilidad funcional que puede imponer la empresa sin entrar dentro del ámbito de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 22.2 define lo que ha de entenderse por grupo profesional: "El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y

contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales". En definitiva son los convenios colectivos los que han de definir los grupos profesionales. Podría discutirse la legalidad de la opción adoptada por el convenio colectivo tomando como parámetro el texto del artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores u otras normas imperativas de ineludible respeto por los negociadores colectivos, pero en este caso esta cuestión no se ha planteado en la litis ni se argumenta en modo alguno en sede de suplicación por la entidad recurrente. En fin, a falta de definición en convenio colectivo de grupos profesionales que sirvan como límites para la movilidad funcional, habría de aplicarse, de acuerdo con el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, otro concepto, como es el de "categorías equivalentes". El artículo 22.3 define qué son éstas de la siguiente manera: "Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación">> (STSJ Castilla León - Valladolid 2-5-06 Rec. 576/06). Por tanto el elemento para determinar si estamos ante un mismo puesto de trabajo o equivalente, se infiere de si el ejercicio del poder de dirección empresarial respecto a las funciones se enmarca en las facultades de la movilidad funcional (art. 39 ET) o por el contrario es una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET). Como destaca la sentencia señalada <<El trabajador relevista ha de ocupar el mismo puesto de trabajo del relevado, pero no hasta el punto de que el ius variandi empresarial quede congelado respecto al relevista con mayor intensidad que respecto al relevado. Si respecto a este último la empresa puede alterar el contenido funcional de su prestación con el límite del grupo profesional (o, en su defecto, de la categoría profesional equivalente), esa misma facultad la tiene en relación con el trabajador relevista desde el mismo momento de su contratación. Por consiguiente ha de concluirse que no es obligatorio que el trabajador relevista desempeñe un puesto de trabajo igual al del relevado, pero sí que el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador relevista pudiera ser ocupado forzosamente por el relevado en virtud de decisión de la empresa sin incurrir en una modificación sustancial de condiciones de trabajo>>.

IV.- En el presente supuesto estamos ante unas funciones, vigilante de seguridad, que suponen mayores responsabilidades que las del contador partidador y ello se valora retribuyéndose en mayor cuantía salarial que la de este, pero, también, como destacamos, el propio Convenio Colectivo y por tal norma colectiva pactada (art. 82 ET) agrupa a ambas categorías en el mismo grupo profesional, por ello lo determinante debe ser si "la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación y adaptación" (art. 22.3 ET), y, lo cierto, es que así lo es, el contador partidador puede ascender a tal categoría e inclusive se regula la posibilidad de además contador partidador pudiera ser vigilante de seguridad ejerciendo en tal caso "la dirección de carga y descarga del vehículo blindado", se necesitará la habilitación pero ello es un proceso simple, o por lo menos sin grandes complejidades que puede ser integrado en el concepto de la norma señalada "formación y adaptación" (art. 53 y 56 RD 2364/1994), y, además, el Convenio Colectivo prevé en el ejercicio del poder de dirección empresarial encomendar la realización de trabajos de superior o inferior categoría por necesidad (art. 39 Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad).

Por consiguiente si el precepto, art. 12.6 ET, para el contrato de relevo, refiere como puesto de trabajo similar a aquellas tareas correspondientes al grupo profesional, y la

norma colectiva integra dos categorías en un mismo grupo profesional, sin alterar las exigencias del art. 22.2 y 3 ET, es claro, que el contrato de relevo suscrito por la empresa P----- S.A. a D. David se ajusta a las exigencias legales y por tal el demandante tiene derecho a percibir la prestación de jubilación parcial conforme a una base reguladora de 1.032,69 en un porcentaje del 85% y con efectos al 29-6-06.

V.- De conformidad con el artículo 189.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, contra esta sentencia procede recurso de suplicación.

[Ir a inicio](#)

A VUELTAS CON LA DENOMINACIÓN

JUAN CARLOS ITURRI GÁRATE

Magistrado TSJ del País Vasco

Aparte de las acepciones coloquiales o injuriosas, que también las hay, se nos llama de formas muy diversas: disminuidos, inválidos, incapaces, minusválidos, personas discapacitadas, personas con discapacidad, personas con diversidad funcional, etc.

Legalmente, también: disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales en la Constitución, se nos llamaba inválidos en la legislación de Seguridad Social previa a la reforma del año 1.997, incapaces luego de tal Ley, minusválidos en la famosa LISMI del 82, entre otros textos.

Incluso en el ámbito asociativo la denominación es diversa: las coordinadoras y asociaciones suelen de disminuidos, de minusválidos, de personas con discapacidad, etc.

Ésta es la realidad. En este escrito intentaré explicar mi propia tesis: que hay denominaciones cuyo uso debemos repudiar, pues no es cuestión baladí utilizar una u otra palabra.

La expresión "disminuidos" evoca a la idea de "menos". Menos que quién, menos que qué, menos porqué. Menos que lo que se considera lo normal o "standart". ¿Acaso somos menos que los demás?. Tiene una connotación peyorativa o cuando menos paternalista o proteccionista que no comparto.

La de "inválidos" tampoco es de recibo. Significa que no somos válidos. Ello, con la agravante de que no matiza para qué no somos válidos. Se parte de que somos no válidos como principio general y con eso tampoco comulgo.

"Incapaces", pues tres cuartos de lo mismo. No se indica para qué no somos capaces: conlleva la idea de que en general no somos capaces, a salvo excepciones.

“Minusválidos” sin duda supone una cierta matización. Con esta expresión ya no se dice que no somos válidos en general, sino que en realidad “sólo” somos menos válidos que los “standart” o normales: parte de la idea de que, también de forma genérica, aunque somos válidos no lo somos tanto como los normales.

“Discapacitados”. Da idea de que nos han dejado sin capacidad, de forma genérica.

Todas estas acepciones no tienen en cuenta que, como los del club de los “standart” o normales, somos personas.

En el mundo del derecho la denominación “persona” deriva del latín y éste a su vez del griego y se ha consolidado para reflejar a quien, por pertenecer al género humano, es el titular de los derechos y de las obligaciones. Bien es cierto que más tarde en el tiempo y por derivación, cuando se crearon formas jurídicas de asociación, primero con finalidad mercantil y luego con otros objetivos, junto a ella, junto a la persona “física”, apareció la persona “jurídica”, distinta de la física.

Lo que interesa resaltar en este punto del argumento es que se ha consolidado en el mundo del derecho tal acepción de persona para indicar al ser humano que por sí es titular de diversos derechos y obligaciones.

Pues bien, el principio general admitido en todas las legislaciones es que ese titular de derechos y obligaciones que es la persona es también quien puede ejercitar esos derechos, actuarlos en propio nombre. Sólo por vía de excepción -por la autoridad competente, generalmente judicial, por causa legal y a través del procedimiento adecuado- cabe fijar restricciones a esa capacidad de ejercitar los propios derechos, restricciones más o menos concretas, dependiendo del caso.

Por tanto, el principio general es la capacidad y la excepción, la incapacidad para concretos actos con eficacia jurídica.

Ello también se predica, por supuesto, a nuestro colectivo: somos titulares de todos los derechos como personas y en principio podemos actuarlos, salvo que se nos restrinja el ejercicio de alguno o algunos de esos derechos por la autoridad judicial y por las causas y procedimiento legalmente previstos. Es decir que somos personas y ello conlleva esa titularidad de derechos y obligaciones.

Ahora bien, nuestras limitaciones, psíquicas o físicas, no son las mismas que las de los demás, pues concretas capacidades o aptitudes las tenemos suprimidas o restringidas. Es decir, tenemos concretas discapacidades o distintas disfunciones si nos atenemos a una perspectiva finalista, en mayor o menor grado, según cada caso en concreto.

Pero ello no puede hacernos olvidar que el principio general es el que es: somos personas, y como tales titulares plenos de derechos y obligaciones correspondientes y en principio con la misma capacidad de ejercerlos que los demás, salvo en aquellos casos en que, por razones físicas o psíquicas, quede abolida o restringida tal capacidad en relación a concretas funciones o ámbitos.

Tal es el criterio que se mantiene también en la Fekoor- Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia, en la que está integrada Bizkel – Lesionados Medulares de Vizcaya, Asociación que hace años fundamos un grupo de personas y a la

que me honro en seguir perteneciendo pese a no seguir viviendo en Bilbao hace muchos años. Esta opinión no es aislada, sino que es compartida por muchos en todo el mundo: somos personas con discapacidad o personas con diversidad funcional, pero ni disminuidos, ni minusválidos ni personas discapacitadas.

El concepto de persona con discapacidad, por tanto, enlaza con la idea de ciudadano, en cuanto que se vincula a la capacidad de tener y actuar derechos. Con ello se quiere decir que para el Estado somos ciudadanos, como las demás personas, bien que con ciertas aptitudes restringidas por razón de nuestra diversidad física o psíquica, pero ciudadanos.

Precisamente por todo esto, hace unos meses, cuando por otras razones se hablaba de reforma constitucional, hubo profesores y técnicos que abogaron por la idea de que, puestos a reformar la Constitución, se reformase el artículo 49 de la Constitución, que sigue diciendo que somos disminuidos. ("los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos"). La Constitución es nuestra norma legal de mayor rango y en tal condición, en un Estado democrático se parte de que manifiesta la expresión de la voluntad de los ciudadanos. Por tanto esa expresión parece dar idea de que no sólo ante el Estado, sino también para la Sociedad, somos "disminuidos".

Pues bien, pese a que la iniciativa anterior no ha tenido eco en la opinión pública, si por lo menos en la legislación ordinaria. En efecto, la reciente Ley de Dependencia, que fue publicada en el B.O.E. del pasado día 15 de diciembre de 2.006, incluye una disposición adicional octava que refrenda tales tesis. Por lo demás, parece que es una de las escasas normas de tal "Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia" que tiene aplicación inmediata. Literalmente dice: "Las referencias que en los textos normativos se efectúan a «minusválidos» y a «personas con minusvalía», se entenderán realizadas a «personas con discapacidad».

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, las disposiciones normativas elaboradas por las Administraciones Públicas utilizarán los términos «persona con discapacidad» o «personas con discapacidad» para denominarlas."

Por último en época reciente -años 2.005 en adelante- y principalmente impulsada por el Foro de Vida Independiente, aunque no solamente por tal Foro, se utiliza por algunos la expresión "personas con diversidad funcional", utilizando el acrónimo PDF para referirse a nuestro colectivo. Esta vanguardia de la lucha contra la discriminación que supone este Foro parte de la idea de que hay una sociedad compuesta por personas diversas, pero una sola sociedad "natural", siendo lo "artificial" precisamente el que se creen unas regulaciones para lo que se considera la persona "standart", tipo al que al parecer todos debemos podemos llegar a ser o aspirar a ser, posibilidad o aspiración que en sí misma es un sofisma. Consideran que la expresión personas con discapacidad todavía contiene un matiz negativo por discriminatorio.

La idea parte de la denominación parte de que todos hacemos similares funciones, pero de forma diversa -unos consiguen el desplazamiento andando y otros con sillas de ruedas, por poner un ejemplo muy gráfico- y se propugna con la finalidad tanto de evitar la discriminación en la sociedad, que es una y la componemos todos, como por evitar connotaciones negativas al denominárenos.

Algunos critican el carácter recargado de la expresión, otros señalan que no todos podemos hacer las mismas funciones y que, por tanto, la idea que inspira la expresión no responde a la realidad o que mas que personas con diversidad funcional, somos personas

con funcionalidad diversa, etc. De momento, tiene escaso eco en la sociedad y nulo en la normativa.

En todo caso, lo que interesa resaltar es que, se esté de acuerdo o no con esta última denominación, se ha de repudiar otro tipo de expresiones que encierran una filosofía que entiendo que no ha de ser asumida, por mucho que se usen por otros. He pretendido explicar que el lenguaje no es neutral en esta materia, como en ninguna y en razón de lo expuesto os animo a asumir una iniciativa tan básica como ésta: que nos refiramos siempre a personas cuando tratemos de nosotros. Esa palabra encierra un contenido no sólo moral o religioso, sino jurídico, muy concreto y que he pretendido explicar.

Agradezco muy sinceramente a la Coordinadora en general y a Ana María Guerendiain en particular, la oportunidad que me brinda para poder expresar estas ideas, que son producto de conversaciones con dos amigos (Karmele Ruiz y Chicho Eguaras) a los que forzosamente tengo que citar.

[Ir a inicio](#)

Sucesión de convenios. Principio de modernidad. Prohibición del "espiguelo"

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO de 7 de diciembre de 2006

PONENTE: Excmo. Sr. SAMPEDRO CORRAL

ID CENDOJ: 28079140012006101042 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La Federación de Industrias Afines de la Central Sindical de la Unión General de Trabajadores (UGT) formuló demanda de conflicto colectivo frente a la Central Nuclear de Trillo 1, A.I.E. y A.I.E. Centrales Nucleares de Almaraz-Trillo, pretendiendo que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el VII Convenio Colectivo de la empresa Nuclear Trillo a percibir la cantidad de 164 euros añadido a su complemento personal con los intereses de demora, que, según se dice consta en el Acta de 24 de mayo de 2002, firmada durante la vigencia de este Convenio VII.

La sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 31 de mayo de 2005, ha rechazado la pretensión actora, concluyendo (Fundamento de Derecho Cuarto) que "el derecho al percibo de los 164 euros previstos en el Acuerdo I del acta de 24.5.2002 a devengar en el año 2004 es compensable y absorbible con las sumas abonadas en el año 2004 por la ratificación de los derechos económicos del Convenio Colectivo conjunto de la empresa resultante de la fusión de ambas centrales nucleares, sin que sean acumulables las cantidades así pagadas (superiores entre 3.405 y 543 euros según categoría y caso) a los citados 164 euros pretendidos."

2.- Frente a la citada sentencia se ha interpuesto por la citada Federación de UGT el presente recurso ordinario de casación, que se articuló en tres motivos, amparados todos

ellos en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, sobre la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. También preparó el recurso de casación la mencionada Federación de Comisiones Obreras, pero por escrito presentado el 10 de noviembre de 2005 manifestó "su intención de no proceder a la formalización del recurso."

SEGUNDO.- El primer motivo del recurso denuncia "al amparo del apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral por "infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate", la infracción "de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley de Procedimiento Laboral y la jurisprudencia contenida en las sentencias de este Tribunal: sentencia de 1 de diciembre de 1983 (RJ 1983/6162) y de 19 de mayo de 1988 (RJ 1988/369 6)".

Sostiene, en síntesis, el recurrente que el juzgador no ha cumplido "con la obligación de declarar los hechos que estime probados, apreciando los elementos de convicción"; que los hechos declarados probados contienen apreciaciones jurídicas predeterminantes del Fallo, y que no constituye suficiente motivación o fundamentación lo señalado en el Fundamento de derecho primero de la sentencia recurrida, que se limita a afirmar que "lo declarado en el ordinal tercero se obtiene de la prueba documental practicada en conexión con la testifical", pues, añade, "tal escueta consideración es tan genérica que se podría aplicar a cualquier sentencia."

El motivo así formulado debe ser rechazado en virtud de los razonamientos que se pasan a exponer:

1.- El mencionado artículo 97.2 LPL dispone que el juzgador "apreciando los elementos de convicción declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión" y también establece que "por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del Fallo".

Este precepto ha sido interpretado tanto por la jurisprudencia ordinaria, como la constitucional (por todas STS de 10 de julio de 2000 y STC 66/1996) en el sentido de que, el relato fáctico ha de contener los datos precisos y necesarios para que el Tribunal pueda conocer el debate en las sucesivas instancias y, a su vez, para que las partes, conforme al principio de seguridad jurídica, puedan defender adecuadamente sus pretensiones. De otra parte, la jurisprudencia citada ha afirmado que el deber de motivar las resoluciones judiciales no implica la exigencia de una motivación exhaustiva, ni tiene por qué expresar el completo proceso lógico que concluye en la decisión; sino que, al efecto, es suficiente con que la decisión venga fundamentada en razones, que permitan conocer cuales han sido los criterios jurídicos fundamentadores del pronunciamiento.

2.- En el presente caso el tema debatido consiste en determinar si la empresa viene obligada a abonar a los trabajadores de la Central de Trillo, por una sola vez en el año 2004, la suma de 164 euros, conforme a lo acordado por la representación de los trabajadores y el empresario en Acta de 24 de mayo de 2002, suscrita, cuando estaba vigente el VII Convenio Colectivo de la Central de Trillo, teniendo en cuenta que en dicho año 2004 el convenio que se aplicó fue el convenio posterior conjunto celebrado por los representantes de esta Central y las de Almaraz, cuya aplicación se había anticipado sin oposición de los trabajadores. Y sobre este punto litigioso lo que dicen los hechos probados de la sentencia recurrida (hecho tercero) es que "con fecha 27-6-03 se firmó un Convenio Colectivo de la Empresa Centrales Nucleares Almaraz-Trillo A.I.E. que de hecho se aplicó a ambas centrales nucleares ...", que "la aplicación del Convenio Colectivo significó una subida salarial en el año 2004 de 3.405 euros, en los más beneficiados, a 543, en los menos" y que "ningún trabajador procedente de la Central de Trillo percibió en el año 2004, cantidad inferior a la fijada en el VII Convenio Colectivo de la Central Nuclear de Trillo incrementado en 164 euros". Ya en los Fundamentos de Derecho, el que lleva el número primero indica que "los hechos que se declaran probados se extraen de la prueba

documental practicada en conexión con la testifical, que la Sala aprecia como convincente".

A juicio de la Sala el relato histórico de los hechos probados y los razonamientos que han llevado, al órgano jurisdiccional, a estas conclusiones son suficientes. El juzgador ha apreciado los elementos de convicción que se concretan en la documental aportada, cuyo objeto es demostrar el incremento retributivo que han tenido los trabajadores de la Central Nuclear Trillo con motivo de la aplicación del nuevo convenio, y dicha prueba documental ha sido aseverada por la testifical del jefe de departamento de la empresa, y a partir de estas fuentes de conocimiento no cabe la menor duda que la parte demandante, hoy recurrente, pudo instrumentar adecuadamente su defensa, pidiendo la revisión de los hechos, con fundamento en el artículo 205 d) LPL, es decir "Error en la apreciación de la prueba basada en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador ...".

TERCERO.- El segundo motivo aduce la infracción de "lo dispuesto en los artículos 3.1.b) y 82.3 y 86 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 28 del VII del Convenio Colectivo de la CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO 1, A.I.E., publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 2002 y del mismo artículo 28 del I Convenio Colectivo de las CENTRALES NUCLEARES DE ALMARAZ-TRILLO, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2004 (BOE de 27 de enero de 2004) Convenio Conjunto denomina a este convenio la sentencia recurrida". Se alega, en síntesis, en este motivo que la suma litigiosa a pagar en el año 2004, conforme "el artículo 28 del Convenio, tiene la consideración de plus salarial y no será absorbible, ni compensable" y que no es aplicable, además, "la compensación y absorción a la que con carácter general se refiere el artículo 26.5º de los trabajadores" porque "en el presente caso, en el que la comparación se efectúa entre dos convenios distintos nos encontramos en un supuesto de concurrencia de convenios en el que un convenio cuya vigencia está prevista para el 1 de enero de 2005, invade por decisión unilateral de la empresa el tiempo de vigencia previsto para el anterior".

El motivo debe ser rechazado conforme los razonamientos que se pasan a exponer:

1.- Constituye una realidad jurídica procesal que los trabajadores de la Central Nuclear Trillo, cuyas condiciones de trabajo venían siendo reguladas por el VII Convenio Colectivo de esta empresa, bajo cuya vigencia se celebró el acta de 2002, que acordó la entrega de una cantidad a tanto alzado y por una sola vez de 164 euros durante el año 2004, pasaron a regirse durante este año por el convenio colectivo único para la empresa Centrales Nucleares de Alcaraz Trillo, y también que las retribuciones totales satisfechas por aplicación de este "Convenio Colectivo conjunto", según la expresión de la sentencia recurrida, fueran superiores a las que resultarían de haber aplicado el Convenio Colectivo de la Central Trillo, vigente hasta el 31 de diciembre de 2004 más la suma acordada de 164 euros.

Bajo esta perspectiva hubieran podido producirse como afirma la sentencia de instancia dos situaciones: una, que los trabajadores de la Central Trillo hubieran pedido la aplicación del VII Convenio Colectivo y del Acta de 2002, y otra, que hubieran aceptado el "anticipo" de vigencia del convenio unificado, en cuanto que suponía unas mejores condiciones salariales, pero lo que no cabe es acudir a la llamada doctrina del "espiguelo" en un intento de que se apliquen las mejores condiciones del convenio ya abandonado y del nuevo convenio que resulta más favorable.

2.- Tampoco se comparte la idea que la cantidad acordada en el Acta de 24 de mayo de 2002 tuviera la consideración de plus salarial, de carácter inabsorbible, de modo que no procedería su compensación o absorción por la aplicación anticipada de un Convenio Colectivo, decidida pacíficamente en el ámbito de las empresas nucleares Trillo y Almaraz. Tal carácter no se contempla ni en el artículo 28 del VII Convenio Colectivo, ni en el artículo 28 del I Convenio Colectivo unificado.

Lo que ha existido en el caso que examinamos es una sucesión de convenios colectivos, y lo que ha quedado claro tras la reforma de 1994, de los artículos 83.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores es el alcance de los efectos derogatorios del nuevo convenio y la libertad de este frente a las regulaciones convencionales precedentes, de modo que es el principio de modernidad el que regula la sucesión de los Convenios (STS 17 de octubre de 1992, 16 de diciembre de 1994 y 19 de enero de 1998). En este sentido tiene interés el supuesto contemplado en la STS de 2 de abril de 1998, que trata de la modificación de un convenio colectivo durante su vigencia por un acuerdo posterior de carácter regresivo adoptado por las partes negociadoras del primero. En el caso que nos ocupa -Hecho tercero probado, apartado primero- "con fecha 27.6.03 se firmó un Convenio Colectivo de la empresa Centrales Nucleares Almaraz-Trillo A.I.E., que de hecho se aplicó a ambas centrales nucleares, Almaraz sin convenio colectivo y Trillo con su VII Convenio Colectivo en vigor", y la aplicación anticipada de este Convenio sin objeción de las partes "modificó" el anterior Convenio, y ya no regresivamente sino estableciendo mejores condiciones de trabajo, como resulta de los hechos probados.

3.- En definitiva, como se ha establecido reiteradamente por esta Sala (entre las últimas, SSTS de 8 de abril de 2005 -Rec. 1859/2003-, 30 de marzo de 2006 -Rec. 902/2005 - y de 16 de noviembre de 2006 -Rec. 2352/2005-, referidas a la supresión por un Convenio posterior de mejoras voluntarias de Seguridad Social pactadas en otro anterior). a) Si antes de la reforma legislativa no se habían suscitado dudas razonables para el establecimiento de la doctrina expuesta, a raíz de la entrada en vigor de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que modificó el Estatuto de los Trabajadores añadiendo un número 4 al artículo 82, la cuestión es, si cabe, más nitida, al disponer ahora el precepto que "El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio colectivo". La interpretación de la norma no ofrece mayores dificultades, cualquiera que sea el método hermenéutico que se aplica, de los enumerados en el artículo 3 del Código Civil. La voluntad expresada del legislador es clara en cuanto ha optado por una mayor potenciación de la libertad de negociar, eliminando las trabas que pudieran condicionar la capacidad de pactar de los negociadores, a cuyo fin dispone que pierden eficacia los pactos y compromisos adquiridos en convenios colectivos anteriores, sin hacer distinciones con respecto a la naturaleza o a las características de los derechos afectados, y esto es así por cuanto que el Congreso de los Diputados rechazó una enmienda al proyecto de ley formulada por un grupo parlamentario, que pretendía introducir en el número 4 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores un inciso final del siguiente tenor: "Sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición". El rechazo de tal propuesta supone que, a la luz del texto legal, cuando los legitimados inician el proceso negociador, no están condicionados por niveles mínimos en las condiciones a pactar, como no sean los impuestos por la ley (artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores), ni resultan limitadas sus facultades de convenir, por lo que puedan disponer acerca de los pactos o acuerdos privados, aunque sean de dimensión colectiva, de fechas anteriores. Además del respaldo legal con que cuenta tal afirmación, hay otras razones que abundan en lo mismo y que justifican la actualización de las condiciones a pactar, pues tratándose de negociaciones sucesivas en una misma unidad o ámbito, como aquí sucede, las circunstancias pueden cambiar de un momento a otro, y lo mismo sucede con las personas físicas que en uno y otro caso conforman la comisión negociadora y cuyo criterio puede tener un distinto reflejo en el convenio nuevo respecto de lo pactado con anterioridad.

b) La modificación operada por la Ley 11/1994 implica, sin género de dudas, la adscripción de nuestro sistema negocial al principio de modernidad del convenio colectivo, reconociendo la facultad al posterior de disponer sobre los derechos reconocidos en el precedente, como se desprende de manera clara de la literalidad del

artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores . Se ha abandonado por completo el principio de irrevocabilidad o intangibilidad de lo pactado en convenio colectivo, de tal manera que es ahora posible que las condiciones pactadas posteriormente puedan ser inferiores a las que le preceden. En las sentencias de esta Sala de 30 de junio de 1998 y 21 de febrero de 2000 se dice que, si bien el sistema de negociación es en nuestro ordenamiento cerrado, esto no presupone el mantenimiento a ultranza de lo pactado en convenio colectivo, pues esta opción no tiene la rigidez que conduciría a aceptar el resultado por el que ha optado la sentencia recurrida porque, contrariamente a lo que la misma acepta, no es necesario que el pacto que haya instaurado el derecho cuestionado establezca el procedimiento a seguir para su modificación o supresión; la conservación y el respeto de los derechos está condicionada por la voluntad de los negociadores.

Por tanto, los derechos reconocidos en convenio colectivo, si no hay disposición o pacto en contrario, pueden perder eficacia, incluso durante la vigencia del convenio que los reconoció, si así se pacta colectivamente con posterioridad.

CUARTO.- El tercer y último motivo denuncia la infracción "de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1204 del Código Civil , ambos en relación con el artículo 3 del VII Convenio Colectivo de la CENTRAL NUCLEAR DE TRILLO 1 , A.I.E. publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de junio de 2002 y del mismo artículo 3 del I Convenio Colectivo de las CENTRALES NUCLEARES DE ALMARAZ-TRILLO , publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 de enero de 2004 (BOE de 27 de enero de 2004) , en relación con los artículos 26, 34 y 37 de ese mismo cuerpo legal y con el artículo 40 de la Constitución . Asimismo vulnera la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo, de 29 de 1997 (RJ 1998/4 46)". Alega en síntesis el recurrente que, conforme el artículo 84 ET "un convenio no puede ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto"; que "la aplicación anticipada del convenio tiene su origen en la voluntad exclusiva de la empresa y no en una exigencia normativa y convencional" y que "la obligación se había establecido en el año 2002 y el pago de esta cantidad, integrante del complemento personal de cada trabajador, se había diferido a junio de 2004" para concluir que no se trata de una simple expectativa, sino de una deuda ya perfeccionada."

El motivo así planteado debe ser rechazado por las razones que antes se han expuesto. Además, como afirma el Ministerio Fiscal "Este motivo parte de la imposición empresarial, que no consta en las actuaciones, antes al contrario lo que parece deducirse de las pretensiones de los demandantes es aceptar la anticipación del nuevo Convenio, manteniendo los privilegios acordados al amparo del anterior a través del "espiguelo". Resultaría razonable que se pretendiese mantener la vigencia del VII Convenio hasta el plazo temporal previsto con el consiguiente derecho al percibo de la cantidad reclamada, pero no resulta viable asumir la anticipación de los efectos económicos del nuevo Convenio y reclamar retribuciones al amparo del anterior, que ya no son procedentes como consecuencia de la negociación y pacto colectivo."

2.- En todo caso no se desprende de la sentencia recurrida que la decisión de aplicar anticipadamente el I Convenio Colectivo de unificación haya sido fruto de la voluntad arbitraria y unilateral de la empresa. De contrario del Acta de la Comisión de seguimiento del I Convenio Colectivo de unificación, firmada por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, se deduce la conformidad de los representantes de los trabajadores de aplicar el I Convenio Colectivo de unificación que trata de igualar las condiciones de trabajo de las empresas de ambas centrales superando, según los hechos probados, las condiciones de trabajo del Convenio VII de la Central de Trillo.

QUINTO.- En virtud de lo expuesto procede desestimar el presente recurso. Sin costas a tenor de lo dispuesto en el artículo 233.2 LPL.

Cesión de trabajadores. Efectos de la opción por la incorporación a la plantilla de la cesionaria. Reclamación de las diferencias por los salarios aplicables en ésta. No se limitan a los devengos después de la declaración de la cesión

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 5 de diciembre de 2006

PONENTE: Excmo. Sr. DESDENTADO BONETE

ID CENDOJ: 28079140012006101084 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que se suscita en el presente recurso consiste en determinar si la actora, que estuvo prestando servicios para el Ayuntamiento de Madrid desde 1999 en una situación que fue apreciada como cesión por un pronunciamiento judicial ya firme, tiene derecho a percibir sus retribuciones de acuerdo con las normas laborales aplicables en la entidad pública para la que prestó efectivamente servicios en un periodo anterior a la declaración judicial de la cesión, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de esa entidad y las empresas cedentes. La sentencia recurrida así lo ha declarado, condenando a las demandadas al abono de las correspondientes diferencias desde octubre de 2002 a septiembre de 2003 y frente a este pronunciamiento recurre en casación para la unificación de doctrina el Ayuntamiento de Madrid, aportando como sentencia contradictoria la de la misma Sala de Madrid de 14 de febrero de 2005 . La contradicción que se invoca ha de apreciarse, porque, en un supuesto de reclamación de diferencias salariales anteriores a la cesión frente a las mismas demandas y otra empresa por otra trabajadora también cedida por éstas, la sentencia de contraste considera, de acuerdo con la jurisprudencia que cita, que cuando la empresa cedente es real la resolución judicial que declara la cesión es constitutiva y produce efectos ex nunc desde la fecha de la integración en la plantilla de la empresa.

SEGUNDO.- El recurso, que denuncia la infracción del artículo 43.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la doctrina de esta Sala contenida en la sentencia de 3 de febrero de 2000 , insiste en que, de conformidad con la doctrina de la Sala que se sintetiza en esta sentencia, la eficacia ex tunc de las condiciones de trabajo sólo puede predicarse para aquellos supuestos de cesión en que la empresa cedente es un empleador ficticio carente de organización empresarial, debiendo estarse en otro caso a la eficacia ex nunc que ha apreciado la resolución recurrida. Así ha sido en efecto, como señala la sentencia de esta Sala que acaba de mencionarse, la cual cita en la misma línea de 17 de enero de 1.991, 18 de marzo de 1.994, 31 de octubre de 1.996, 19 de noviembre de 1.996 y 21 de marzo de 1.997.

Pero esta doctrina ha evolucionado en el sentido que precisa la reciente sentencia de 30 de noviembre de 2005 . En ésta se señala que la doctrina anterior de la Sala se había centrado en la opción del artículo 43.3 del Estatuto de los Trabajadores -en la versión vigente a efectos de la presente reclamación que es la anterior a la reforma del Real

Decreto-Ley 5/2006 -, señalando que esta opción sólo tiene sentido "cuando hay dos empresas reales en las que puede establecerse una relación efectiva". Pero con las sentencias de 14 de septiembre de 2001, 17 de enero de 2002, 16 de febrero de 2003 y 3 de octubre de 2002 la Sala ha destacado la naturaleza interpositoria que tiene toda cesión ilegal, subrayando el hecho de que la interposición cabe también en la relación establecida entre empresas reales, y que la unidad del fenómeno jurídico de la interposición hace que normalmente sea irrelevante, en relación con los efectos que debe producir, el hecho de que ambas empresas sean reales o alguna de ellas sea aparente o ficticia. Desde esta nueva perspectiva, la opción tiene el sentido de proteger el posible interés del trabajador de permanecer en la empresa cedente, aunque eliminado el efecto de la cesión. Pero esto no impide que si se ejercita la opción -como lo será normalmente- por la relación laboral real, esta opción despliegue los efectos que le son propios y que son además los efectos naturales que se derivan de la eliminación de la interposición. En este sentido la opción cuando se ejercita por la relación laboral real no tiene propiamente un efecto constitutivo, porque con ella y con la sentencia que la acoge no se crea una relación nueva, sino que se declara la que en verdad existía, deshaciendo así la mera apariencia creada por la interposición. El efecto constitutivo sólo podría predicarse de la opción ejercitada por el mantenimiento de la relación formal con la empresa cedente y, aun en este caso, tal efecto supondría una reconstrucción de esa relación que tendría que materializarse en la prestación efectiva de trabajo para el empresario inicialmente cedente, poniendo en todo caso fin a la cesión. Procede, por tanto, la desestimación del recurso, como propone el Ministerio Fiscal, con las consecuencias que de ello se derivan en orden a la condena en costas de la parte recurrente.

[Ir a inicio](#)

Personal de alta dirección. Pacto fijando preaviso para despido improcedente. Apreciación de cosa juzgada en reclamación de cantidad por inobservancia del preaviso y no haberlo hecho en el proceso anterior que declaró la improcedencia del despido. Rcu. Inexistencia de contradicción con sentencia que llega a conclusión contraria, pero con referencia a indemnización por desistimiento unilateral, habiendo previamente reclamado por despido

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO -UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 30 de noviembre de 2006

PONENTE: Excmo. Sr. DE CASTRO FERNÁNDEZ

ID CENDOJ: 28079140012006101068 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Para una mejor exposición del tema que se debate en este trámite haremos unas sustanciales referencias fácticas: a) el accionante ha prestado servicios para la empresa «Construcciones Arabanor S.L.» desde el 10/11/03, con la categoría profesional de Director Administrativo y tras haber suscrito contrato de alta dirección, en cuyo articulado se pactó [cláusula novena, por su remisión a la octava] un preaviso de tres meses para toda decisión extintiva que se «declarara improcedente, nula o no ajustada a Derecho» o su sustitución por el importe remuneratorio correspondiente; b) en 12/12/03, la entidad demandada comunica al actor la extinción de su contrato con efectos desde esa misma fecha, por no superación del periodo de prueba; c) el Juzgado de lo Social nº 6 de los de Bilbao, en fecha 07/04/04 resuelve por sentencia que el cese del actor integra despido improcedente, condenando a la referida entidad y otras más codemandadas [integrantes de grupo empresarial] «a optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir, o el abono de una indemnización de 295,88 euros»; y d) en Junio/04, el actor reclamó -aparte de otros conceptos salariales- 6.750 euros, por el concepto de falta de preaviso.

2.- Esta última reclamación fue rechazada por sentencia fechada en 23/12/04 y dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Bilbao . Criterio desestimatorio que fue confirmado por la resolución que es objeto del presente recurso para la unificación de la doctrina, la pronunciada por la Sala de lo Social del País Vasco en 29/09/05 [-rec. 1206/2005 -]. El argumento que al efecto se ha seguido consiste básicamente en considerar que la indemnización por falta de preaviso estaba vinculada -por pacto- a la extinción del contrato, por lo que debiera haberse reclamado y resuelto en el previo proceso por despido, sin viable argumentación de la inacumulabilidad de acciones regulada en el art. 27 LPL.

3.- En el escrito formalizador del RECURSO se señala como decisión de contraste la STS 13/10/98 [-rec. 1045/98 -] y se denuncia la infracción del precitado art. 27 LPL.

SEGUNDO.- 1.- El art. 217 LPL exige -para la viabilidad del RECURSO- que exista contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra decisión judicial, lo que se verifica por el contraste entre la parte dispositiva de las sentencias que contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales, no por la diferente fundamentación jurídica de las resoluciones sometidas a comparación, de forma que es la existencia de fallos contradictorios [«se hubiere llegado a pronunciamiento distintos», sostiene el art. 217 LPL] y no la diversidad de ratio decidendi el presupuesto del recurso extraordinario de casación para la unidad de la doctrina. De ahí que se afirme que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (entre las recientes, SSTS 11/04/06 -rec. 3944/04-; 24/04/06 -rec. 3443/04-; 24/04/06 -rec. 320/05-; 24/04/06 -rec. 318/05-; 26/04/06 -rec. 422/05-; 27/04/06 -rec. 4210/04-; 10/05/06 -rec. 127/05-; 11/05/06 -rec. 1236/05-; 31/05/06 -rec. 1581/05-; 29/06/06 04/07/06 -rec. 1077/05-; 04/07/06 -rec. 1077/05-; 12/07/06 -rec. 45/05 - ...).

2.- En el presente caso no es de apreciar la exigible identidad, pues en nuestra sentencia referencial se trataba de demandar las consecuencias legalmente atribuidas [preaviso e indemnización de siete días por año de servicio] para el desistimiento del contrato por el empresario, por lo que resultaba válidamente aducible el art. 27 LPL , siendo así que «la prohibición de acumular a otras la acción de despido en un mismo juicio parece alcanzar en principio a la acción de reclamación de indemnizaciones de fin de contrato del art. 11.1 del RD 1382/1985 [o equivalentes], que debe ser calificada como una acción de mera reclamación de cantidad por fin de contrato, y no como una acción de despido o extinción del contrato de trabajo». Y muy al contrario, en la decisión ahora recurrida se trata de reclamar una cantidad [indemnización de preaviso] que ha sido expresamente pactada como ineluctable consecuencia de toda decisión extintiva que sea calificada

como no ajustada a Derecho; y es precisamente esta vinculación [improcedencia/indemnización por preaviso] la que bien pudiera consentir que se argumente -con indudable razonabilidad- la imposibilidad de aplicar el principio de inacumulabilidad de acciones [art. 27 LPL], hasta el punto de que muy diversamente bien pudiera afirmarse que esa «consecuencia» pactada para el cese indebido, por necesidad tenía que haberse hecho valer en el correspondiente - previo- proceso por despido y que integra lo que se ha venido en llamar «objeto virtual» de aquel proceso, alcanzándole plenamente los efectos preclusivos y de cosa juzgada que establece el art. 400 LECiv. Más sintéticamente: si en autos se trata de reclamar una indemnización por preaviso pactada adicionalmente para el despido injustificado, y si en la decisión de contraste se trataba de exigir la indemnización por preaviso que legalmente corresponde al unilateral desistimiento, esta diversidad de situación jurídica generadora [despido/desistimiento] y de fuente generadora [contrato/norma] justifica el que la decisión sobre su ejercicio simultáneo en el proceso por despido pueda ser comprensiblemente diversa en uno y otro caso, por cuanto que en el primer supuesto se trata de obligada derivación del despido por el que se acciona y en el segundo tan sólo procede cuando justamente no media despido, sino desistimiento.

3.- En consecuencia, de acuerdo con lo razonado y visto el dictamen emitido por el Ministerio Fiscal, entendemos que el recurso formulado no cumple con la formalidad de que tratamos y bien pudiera haber sido inadmitido conforme a las prevenciones del art. 223.2 LPL ; motivo de inadmisión que se transforma en causa de desestimación en el presente momento procesal, sin que haya lugar a pronunciamiento sobre costas (art. 233.1 LPL).

[Ir a inicio](#)

Incapacidad Permanente Total.- Lesiones anteriores a la afiliación del interesado en la Seguridad Social, que se agravaron después de tal afiliación.- Derecho a la prestación de IPT.- No se reconoce la IPT cualificada (incremento del 20%), pues el interesado no tenía 55 años de edad

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 28 de noviembre de 2006

PONENTE: Excmo. Sr. GIL SUÁREZ

ID CENDOJ: 28079140012006101058 (<http://www.poderjudicial.es/jurisprudencia/>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El actor nació el 17 de mayo de 1951 y está afiliado al Régimen General de la Seguridad Social, habiendo cotizado a la Seguridad Social desde el 15 de agosto de 1965 hasta el 1 de septiembre del 2002.

El actor vino trabajando como almacenero en la empresa Fabricación Muebles Complementarios S.A., la cual fue declarada en quiebra en virtud de Auto de 7 de febrero del 2003, dictado por el Juzgado de Primera Instancia nº 4 de Burgos.

El demandante de niño sufrió poliomielitis, de la que le quedaron diversas secuelas entre las que destaca el acortamiento de su pierna izquierda en 7 centímetros. Estas secuelas no le impidieron trabajar, pues, como se acaba de decir, prestó servicios como almacenero durante los muchos años que transcurrieron entre el 15 de agosto de 1965 que comenzó a trabajar hasta el 1 de septiembre del 2002.

Desde el 2 de septiembre del 2002 hasta el 1 de septiembre del 2004, el demandante percibió la prestación contributiva de desempleo, cesando en su percepción por el cumplimiento del plazo máximo de duración de la misma.

En junio del 2004 el demandante presentó ante el INSS solicitud a fin de ser declarado afecto de incapacidad permanente derivada de enfermedad común. El INSS dictó Resolución de fecha 14 de agosto del 2004 denegando tal solicitud, por entender que el mismo no estaba "afecto en ningún grado en situación de incapacidad permanente". Se destaca que el EVI emitió su dictamen el 30 de julio del 2004, y reconoció que había empeorado de sus secuelas.

Las dolencias y secuelas que padece actualmente el actor se recogen en los hechos probados 7º, 8º y 10º de la sentencia recurrida, debiendo destacarse de las mismas las siguientes: monoparesia de miembro inferior izquierdo, consecuencia de la poliomielitis de etiología infecciosa que el mismo sufrió, con gran atrofia muscular; tiene acortamiento de 7 cms. de la pierna izquierda, necesitando férula antiequino para caminar; escoliosis dorso-lumbar; hipotrofia muscular en hemicuerpo izquierdo; y espondiloartrosis generalizada con diversas lesiones vertebrales.

El actor formuló reclamación previa el 17 de septiembre del 2004, la cual fue desestimada por Resolución del INSS de 2 de noviembre del 2004.

SEGUNDO.- El 30 de noviembre del 2004 el actor presentó la demanda origen de este proceso ante los Juzgados de lo Social de Burgos, en la que solicitó ser declarado afecto de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, con derecho a percibir la pensión correspondiente a cargo de la Seguridad Social; subsidiariamente pidió ser declarado en situación de incapacidad permanente parcial, con derecho a la prestación propia de tal grado de incapacidad.

El Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos dictó sentencia el 3 de febrero del 2005, en que estimó íntegramente la citada demanda, declaró "al actor en la situación de Invalidez Permanente Total, con el derecho a lucrar una pensión vitalicia del 75% (obviamente la suma del 55% más el 20% del incremento de la invalidez "total cualificada") de su base reguladora de 1070'65 euros... mensuales, y condenando al Instituto Nacional de la Seguridad Social al pago de dicha prestación y desde el 30.7.04".

El INSS interpuso recurso de suplicación y la Sala de lo Social de Burgos del TSJ de Castilla y León, en sentencia de 21 de junio del 2005, lo acogió favorablemente, revocó la resolución de instancia y, desestimando la antedicha demanda, absolvió de la misma a los demandados.

TERCERO.- Contra dicha sentencia de la Sala de lo Social de Burgos, el actor formuló el recurso de casación para la unificación de doctrina que ahora examinamos. En él se alega como contraria la sentencia del TSJ de 9 de junio del 2003, la cual entra en contradicción con aquélla.

A este respecto, es necesario destacar, como base esencial de partida para llevar a cabo el presente juicio de contradicción, que el debate que se suscita en este recurso de casación unificadora, no se centra ni se refiere a la calificación del grado de invalidez que padece el actor, lo cual obviamente haría muy difícil la existencia de contradicción y además habría que apreciar la falta de contenido casacional de la pretensión ejercitada en tal recurso. Dicho debate se concreta sobre el problema de las dolencias y

enfermedades anteriores a la afiliación del trabajador en la Seguridad Social, y la posibilidad o no de ser computadas a los efectos de la declaración de incapacidad permanente del interesado; en particular tal debate quedó referido a aquellos casos en que esas dolencias anteriores a la afiliación no impidieron en principio desempeñar un trabajo al individuo que las padece, pero al cabo de los años las secuelas y lesiones de las mismas se agravaron y, entonces sí, le produjeron una incapacidad laboral. La cuestión a resolver en el presente recurso, por ende, no versa en puridad de concepto sobre la calificación del grado de invalidez permanente, sino que consiste en dilucidar si dichos padecimientos anteriores luego agravados pueden o no pueden ser tomados en cuenta a los efectos de la declaración de incapacidad permanente de la persona que los sufre. Se destaca que la sentencia recurrida en ningún momento niega que las dolencias agravadas del actor le impidan trabajar, pues la desestimación de la demanda que la misma dispone, no se basa en modo alguno en que sea incorrecta la conclusión de la sentencia de instancia de que el mismo no podía llevar a cabo las funciones propias de su profesión habitual. No es muy clara la sentencia recurrida a la hora de exponer las razones que justifican su decisión revocatoria de la resolución de instancia, pero a la vista de su redacción y expresiones (máxime cuando, como decimos, en ningún momento afirma que las actuales dolencias agravadas del actor sean compatibles con su capacidad laboral), debe tenerse en cuenta que comienza tales razonamientos reconociendo que el demandante desde su infancia ha venido "sufriendo una poliomielitis degenerativa de etiología infecciosa", y a continuación afirma que se han agravado las secuelas que padece debido a la etiología degenerativa de las mismas, en los términos que recogen los ordinales octavo y décimo" de los hechos probados, "pero no como consecuencia del ejercicio de su profesión habitual como almacenero", y por todo ello concluye que la situación del actor "no es encuadrable dentro de los supuestos del art. 137-4 LGSS ". A la vista de estas consideraciones y expresiones, la única interpretación razonable de las mismas es la de entender que dicha sentencia recurrida estima que esas dolencias no pueden ser tenidas en cuenta a los efectos de la pretensión ejercitada en la demanda, por tener su origen en una enfermedad anterior al encuadramiento del demandante en la Seguridad Social.

En la mencionada sentencia de contraste se examinó una situación similar a la de autos, pues también se trató sobre la incapacidad permanente de un trabajador que había padecido poliomielitis en su infancia, luego desarrolló una actividad laboral, y más tarde de un lado se agravaron las secuelas y lesiones que padecía, y de otro se le presentaron nuevas dolencias. Existe, pues, una sustancial coincidencia entre los supuestos enjuiciados en las dos sentencias que se comparan; y sin embargo, mientras la recurrida llega a la conclusión indicada poco más arriba, la sentencia referencial acogió favorablemente la demanda, pues entiende que la situación computable al objeto del reconocimiento de la incapacidad permanente, es la que existe en el momento en que se formula la solicitud del mismo, lo que implica que se tienen que tomar en consideración las agravaciones y nuevas dolencias que en ese instante el interesado padece.

Existe, pues, contradicción entre estas dos sentencias, y se cumple el requisito de recurribilidad que impone el art. 217 de la LPL.

CUARTO.- No cabe duda, que la situación que se ha de tener de cuenta, a los efectos de la declaración de incapacidad permanente, es la que el trabajador presenta en el momento en que se inicia el expediente de invalidez. El párrafo primero del art. 136-1 de la LGSS dice que "es invalidez permanente la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral"; la dicción de este precepto es totalmente clara, quedando patente que las "reducciones anatómicas o funcionales" que se han de computar son todas las

existentes en el momento último y actual en que se lleva a cabo el trámite del expediente de incapacidad.

Y por eso el párrafo segundo del art. 136-1 mencionado dispone con nitidez que "las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación". El mandato de esta norma no puede ser más claro y encaja perfectamente en él, el caso aquí enjuiciado. Además, aunque este precepto fue establecido por la Ley 35/2002, de 12 de julio, no cabe duda su aplicación a este caso, pues el hecho causante de la situación de autos es muy posterior a la fecha de entrada en vigor de esa ley.

Es evidente, por tanto, que es acertado el criterio de la sentencia de instancia al reconocer que el actor está afecto de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, y que carece de base y de razón la decisión de la sentencia de la Sala de lo Social de Burgos de excluirlo de los supuestos previstos en el art. 137-4 de la LGSS.

QUINTO.- Todo cuanto se deja expuesto obliga a concluir que la sentencia recurrida ha infringido los preceptos legales mencionados y que, por ello, visto el dictamen del Ministerio Fiscal, ha de ser casada y anulada. Y al efecto de resolver el debate planteado en suplicación, es preciso tener en cuenta que en base a lo expuesto se deben desestimar los dos primeros motivos de tal recurso de suplicación, y por ello confirmar la sentencia de instancia en tanto declaró al actor afecto de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común. Ahora bien, dicho recurso de suplicación, en su motivo tercero, alega la vulneración del art. 139-2 de la LGSS, dado que la sentencia de instancia otorgó al actor una pensión del 75 por 100 (aplicándole la llamada "invalidez total cualificada), a pesar de que ni en la fecha del hecho causante (el 30 de julio del 2004), ni en la de presentación de la demanda (30 de noviembre del 2004), ni en la fecha en que se dictó esa sentencia de instancia (3 de febrero del 2005), dicho demandante había alcanzado la edad de 55 años, que es el requisito esencial para poder obtener el incremento del 20 por 100 propio de dicha invalidez total cualificada, como exige el art. 6-2 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio. Es obvio que la vulneración legal que se aduce en este tercer motivo de suplicación se ha producido, y por ello ha de ser estimado tal motivo, y revocada en parte dicha sentencia de instancia, en el sentido de fijar en el 55% el porcentaje que se ha de aplicar a la base reguladora del demandante, sin perjuicio de las posibles reclamaciones que pueda formular éste con relación al mencionado incremento del 20 por 100, una vez que haya cumplido los 55 años; confirmándose, en cambio, los restantes pronunciamientos de la sentencia de instancia.

[Ir a inicio](#)