Jurisdicción SOCIAL

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES para la DEMOCRACIA

NÚMERO 174 **NOVIEMBRE 2016**

SUMARIO:

LA WEB DEL MES
NOTICIAS Y NOVEDADES
ARTÍCULOS DOCTRINALES
CONVENIOS COLECTIVOS
LEGISLACIÓN
SENTENCIAS
ENLACES

Director: Miquel Falguera Baró : miquel.falgueraARROBAono.com
Los números anteriores pueden consultarse en: http://publicacionesjuecesdemocracia.blogspot.com.es/

LA WEB DEL MES

JAUME CORTÉS, ABOGADO DEL *COL·LECTIU RONDA* ACABA DE PUBLICAR UNA NOVELA SOBRE LA ELECTROHIPERSENSIBILIDAD Y SUS EFECTOS LABORALES. DICHA OBRA PUEDE DESCARGARSE GRATUITAMENTE (EPUB) EN: https://drive.google.com/file/d/0B-3DeilvRIdpUTlZNkdCS2RxZkE/view (catalán) y https://drive.google.com/file/d/0B-3DeilvRIdpWWpJdjQ0RDJxbU0/view (castellano)

NOTICIAS Y NOVEDADES

- **MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO**: ***Recopilación de reciente doctrina casacional (octubre 2016)***: *Ver artículo*

- **CARLOS PRECIADO DOMÈNECH**: ***Resumen mensual de jurisprudencia social (octubre 2016)***: *Ver artículo*

- **JOAN AGUSTÍ MARAGALL**: ***La STJUE "Ana de Diego Porras" (C-596) y su inmediata recepción y aplicación por los tribunales españoles: análisis crítico:*** *Ver artículo*

- **STJUE (asunto C-454/15): LA DIRECTIVA DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CASO DE INSOLVENCIA EMPRESARIAL NO OBLIGA A SEPARAR DE LA MASA CONCUSAL LAS APORTACIONES A FONDOS Y PLANES DE PENSIONES:**
  http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185564&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2159105

- **STJUE (asunto C-443/15): LA DIRECTIVA ANTIDISCRIMINATORIA NO ES CONTRARIA LA DENEGACIÓN DE UNA PENSIÓN DE VIUDEDAD PROFESIONAL AL MIEMBRO SUPÉRSTITE DE UNA PAREJA HOMOSEXUAL CUANDO EL MARCO NORMATIVO NACIONAL EXIGE LA FORMALIZACIÓN DEL VÍNCULO COMO PAREJA ANTES DE LOS SESENTA AÑOS CON CARÁCTER GENERAL, EN EL CASO QUE, POR LA ENTRADA EN VIGOR DE DICHA NORMATIVA, NO PUDO PRODUCIRSE LA FORMALIZACIÓN:**
  http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2159105

- **VARIAS SSTC SOBRE CONSIGNACIÓN A EFECTOS DE RECURSOS: POR UNA PARTE, SE CORROBORA LA DOCTRINA CASACIONAL EN RELACIÓN A LA NECESIDAD DE LA MISMA EN EL CASO DE EMPRESAS CONCURSADAS CON DECLARACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL DE INTEGRACIÓN COMO CRÉDITO CONTINGENTE (STC 166/2016:** http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10664.pdf **) Y EL CASO DE EMPRESAS EN SITUACIÓN PRECONCURSAL CON HIPOTECA UNILATERAL (STC 173/2016:**
  http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11120.pdf **). POR OTRA PARTE, LA STC 176/2016 DECLARA CONTRARIO AL DERECHO AL ACCESO AL RECURSO LA EXIGENCIA DE CONSIGNACIÓN DE LOS**

SALARIOS DE TRAMITACIÓN TRAS OPCIÓN POR LA INDEMNIZACIÓN Y ESTANDO YA EN VIGOR LA REFORMA LABORAL DEL 2012: http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11123.pdf

- **STC 149/2016: EN EL CASO DE INVOCACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN ACCIONES EN LAS QUE CONCURRA EL *EFECTO ARRASTRE* DEL ART. 184 LRJS, CABE SIEMPRE RECURSO, AUNQUE LA MODALIDAD PROCESAL PRIORITARIA NO LA TENGA:** http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10013.pdf **(SE VALIDA ASÍ LA DOCTRINA RECIENTE CASACIONAL MÁS RECIENTE)**

- **NUEVA CUESTIÓN PREJUDICIAL (TJS GALICIA) SOBRE EL ACUERDO MARCO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL: ESTA VEZ EN RELACIÓN AL CONTRATO DE RELEVO: *Ver auto***

Ir a inicio

ARTÍCULOS DOCTRINALES

ABAD CALONGE, J. y CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J.; "*Resumen práctico de servicios de prevención ajeno y LOPD*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/prevencion_riesgos_laborales/resumen-practico-de-servicios-de-prevencion-ajeno-y-lopd
ALLLAMPRESE, A. y ORLANDINI, G.; "*Decreto legislativo n. 136/2016 recante attuazione della direttiva n. 2014/67 di attuazione della direttiva n. 96/71 sul distacco transnazionale dei lavoratori. Un primo commento*"; Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini2-Nota_CGIL_decreto_legitslativo_136-2016_x_def..pdf
APARICIO TOVAR, J.; "*Ante la negociación sobre la nueva reforma de pensiones*"; Blog del autor: http://japariciotovar.blogspot.com.es/2016/11/ante-la-negociacion-sobre-la-nueva.html
APARISI APARISI, M. C.; "*Los Consorcios locales tras la LRSAL y la determinación de sus regímenes financiero y contable*"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/administrativo/Consorcios-locales-regulacion-regimenes-financiero-LRSAL_11_1026430001.html
BAYLOS GRAU, A.; "*Dimension supranacional de los derechos sociales en un mundo en crisis*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/dimension-supranacional-de-los-derechos.html
BAYLOS GRAU, A.; "*Hace cuatro años: la huelga del 14 de noviembre del 2012*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/hace-cuatro-anos-la-huelga-del-14-de.html
BAYLOS GRAU, A.; "*La OIT constata y censura la represión del derecho de huelga en España*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/la-oit-constata-y-censura-la-represion.html

BAYLOS GRAU, A.; "*Las reformas laborales en Francia y la armonización legislativa de la gobernanza europea*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/las-reformas-laborales-en-francia-y-la.html
BAYLOS GRAU, A.; "*Precariedad y carencia de derechos en el trabajo de los jóvenes*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/precariedad-y-carencia-de-derechos-en.html
BAYLOS GRAU, A.; "*Valoración y debate sobre el sistema normativo laboral en España: referencias y aportaciones*"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/valoracion-y-debate-sobre-el-sistema.html
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Convenio colectivo de empresa y nulidad por ruptura del principio de correspondencia*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/09/convenio-colectivo-de-empresa-y-nulidad-por-ruptura-del-principio-de-correspondencia/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Despido y cómputo del plazo de caducidad (STS 27/10/16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/28/despido-y-computo-del-plazo-de-caducidad-sts-271016/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*El TS no reconoce la indemnización de 20 días a la extinción de un interino*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/26/el-ts-no-reconoce-la-indemnizacion-de-20-dias-a-la-extincion-de-un-interino/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Extinción (injustificada) de un indefinido no fijo: límites de la doctrina TJUE "de Diego Porras"*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/21/extincion-injustificada-de-un-indefinido-no-fijo-limites-de-la-doctrina-tjue-de-diego-porras/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Fijos discontinuos: ¿los períodos de inactividad deben computar siempre a los efectos de antigüedad?*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/07/fijos-discontinuos-los-periodos-de-inactividad-deben-computar-siempre-a-los-efectos-de-antiguedad/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Relación de sentencias recientes (TS/TSJ) sobre sucesión de empresa – art. 44 ET (NOV'16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/08/relacion-de-sentencias-recientes-tstsj-sobre-sucesion-de-empresa-art-44-et-nov16/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Relación de sentencias recientes (TS/TSJ) sobre cesión ilegal – art. 43 ET (NOV'16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/02/relacion-de-sentencias-recientes-tstsj-sobre-cesion-ilegal-art-43-et-nov16/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Relación de sentencias recientes (TS/AN/TSJ) sobre el fin de la vigencia de convenios colectivos – ultraactividad (NOV'16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/23/relacion-de-sentencias-recientes-tsantsj-sobre-el-fin-de-la-vigencia-de-convenios-colectivos-ultraactividad-nov16/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Ultraactividad: ¿la contractualización de un Convenio Colectivo es realmente predicable desde "el primer minuto"? (STS 18/10/16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/16/ultraactividad-la-contractualizacion-de-un-convenio-colectivo-es-realmente-predicable-desde-el-primer-minuto-sts-181016/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Ultraactividad: de nuevo, sobre la contractualización de Convenio Colectivo "ab origine latente" (STS 6/7/16) Ultraactividad: de nuevo, sobre la contractualización de Convenio Colectivo "ab origine latente" (STS 6/7/16)*"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/22/ultraactividad-de-nuevo-sobre-la-contractualizacion-de-convenio-colectivo-ab-origine-latente-sts-6716/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "*Un nuevo episodio "de Diego Porras": Extinción de contrato eventual e indemnización de 20 días según el TSJ Andalucía (y*

controversias pendientes)"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2016/11/29/un-nuevo-episodio-de-diego-porras-extincion-de-contrato-eventual-e-indemnizacion-de-20-dias-segun-el-tsj-andalucia-y-controversias-pendientes/
BLOG LEXA; "*¿Es discriminatorio, por razón de la edad, el criterio de excluir a los empleados mayores de 50 años de un despido colectivo?*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-discriminatorio-por-razon-de-la-edad-el-criterio-de-excluir-a-los-empleados-mayores-de-50-anos-de-un-despido-colectivo
BLOG LEXA; "*¿La empresa debe abonar una indemnización por daños y perjuicios si el accidente de trabajo se produce por la actuación negligente del trabajador?*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/la-empresa-debe-abonar-una-indemnizacion-por-danos-y-perjuicios-si-el-accidente-de-trabajo-se-produce-por-la-actuacion-negligente-del-trabajador
BLOG LEXA; "*¿La obligación legal de elaborar el calendario laboral incluye la publicación de los concretos horarios de trabajo?*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/la-obligacion-legal-de-elaborar-el-calendario-laboral-incluye-la-publicacion-de-los-concretos-horarios-de-trabajo
BORRAS CABACES, M.; "*Trabajo y economía colaborativa*"; Garrigues: http://www.garrigues.com/es_ES/noticia/trabajo-y-economia-colaborativa
BUFFA, A.; "*Assunzione di lavoratori disabili e limiti del contratto a termine*"; Europeanrights: http://www.questionegiustizia.it/articolo/finalmente-fugato-il-pericolo-di-assunzioni-all-infinito-di-disabili-con-contratto-a-termine_03-10-2016.php
CANESSA MONTEJO, M. S.; "*El despido discriminatorio en Guatemala y las dificultades en la reinstalación*"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/el-despido-discriminatorio-en-guatemala-y-las-dificultades-en-la-reinstalacion/
CARRIZOSA PRIETO, E.; "*Frente a la pobreza y el desempleo: renta mínima garantizada y renta básica ciudadana*"; Blog de la autora: http://esthercarrizosa.blogspot.com.es/2016/11/frente-la-pobreza-y-el-desempleo-renta.html
CARRIZOSA PRIETO, E.; "*Representantes ad hoc y acuerdos de empresa: ¿A vueltas con la lectura funcional de la libertad sindical?*"; Blog de la autora: http://esthercarrizosa.blogspot.com.es/2016/11/representantes-ad-hoc-y-acuerdos-de_6.html
CASAS BAHAMONDE, M. E.; "*La importancia de las sentencias del TJUE del 14 de septiembre para nuestro ordenamiento interno*"; Ejaso Estudio Jurídico: http://www.ejaso.es/la-importancia-de-las-sentencias-del-tjue-del-14-de-septiembre-para-nuestro-ordenamiento-interno/
CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J. y VALERA BONET, I.; "*Introducción a la utilidad y responsabilidades de la auditoría en prevención de riesgos laborales*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/introduccion-a-la-utilidad-y-responsabilidades-de-la-auditoria-en-prevencion-de-riesgos-laborales
CERVILLA GARZÓN, M. J. ; "*Incidencia del Real Decreto-Ley 4/2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en el fomento del autoempleo de los jóvenes*"; Trabajo, Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, núm. 33: http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/download/2891/2600
CONTI, R.; "*L'efficacia delle sentenze della Corte di Giustizia nel diritto nazionale. Profili processuali. Conflitto fra giudicato nazionale e la sentenza della Corte di Giustizia. Tecniche di redazione di ordinanze di rinvio pregiudiziale*"; Europeanrights:

http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini6-Relazione_Conti.pdf
COSIO, R.; "*L'uso del velo islamico nei posti di lavoro. Il difficile bilanciamento tra diritti fondamentali e libertà d'impresa*"; Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini7-il_velo.pdf
DE ANGELIS, L.; "*Responsabilità solidale nell'appalto e processo*": WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 314/2016: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20161103-101153_deangelis_n314_2016itpdf.pdf
DE MICHELE, V.; "*Le sentenze "spagnole" della Corte di giustizia Ue e la stabilizzazione del precariato pubblico in Italia e in Europa*"; Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/Bronzini16-De_Michele_-_Le_sentenze_della_Corte_di_giustizia_sul_precariato_pubblico_spagnolo.pdf
DE MICHELE, V.; "*Le sentenze della Consulta e della Corte di giustizia Ue riempiono con la stabilizzazione del precariato pubblico il vuoto etico e normativo della Cassazione*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 131/2016: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-INT/20161121-111600_DeMichele_n131-2016intpdf.pdf
DURÁN LÓPEZ, F.; "*Avanzar en el camino reformista*", Garrigues: http://www.garrigues.com/es_ES/noticia/avanzar-en-el-camino-reformista
ERRANDONEA ULAZIA, E.; "*El límite en la cuantía de los complementos por mínimos: un recorte en las prestaciones sociales de cuantía reducida*"; Trabajo, Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, núm. 33: http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/download/2887/2594
FRANCO, L.; "*Appunti per un profilo di Gino Giugni dagli anni '50 allo Statuto dei lavoratori*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 316/2016: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20161115-013459_liso_n316-2016itpdf.pdf
GAMONAL CONTRERAS, S.; "*El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno*"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/el-principio-de-proteccion-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/
INDA ERREA, M.; "*Complemento de pensiones pactado en ERE ¿responde la póliza del seguro?*", Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-revista-aranzadi-doctrinal/complemento-de-pensiones-pactado-en-ere-responde-la-poliza-del-seguro
JAÉN ARENAS, D, y RODRÍGUEZ PLATA, V.; "*Integración de las medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar y el fomento de la cultura de prevención de riesgos laborales como inversión a medio y largo plazo en la empresa española: el caso de Inés Rosales (2011 / 2015)*"; Trabajo, Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, núm. 33: http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/download/2890/2598
JIMÉNEZ ALONSO, L.; "*Las nuevas tecnologías en la Justicia*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-administracion-publica/las-nuevas-tecnologias-en-la-justicia
LLUCH CORELL, F. (coord.); "*El agotamiento de la vía administrativa y el plazo de caducidad*" (foro); http://www.elderecho.com/foro_legal/laboral/Agotamiento-via-administrativa-plazo-caducidad_12_1022310001.html
LÓPEZ CARBONELL, M. C.; "*Las bajas voluntarias incentivadas*", El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Bajas-voluntarias-incentivadas-negociacion-despidos-colectivos_11_1020055002.html
MANDI, I.; "*New forms of employment: Developing the potential of strategic*

employee sharing"; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1643en.pdf

MARAZZA, M,; "*Collaborazioni organizzate e subordinazione: il problema del limite (qualitativo) di intensificazione del potere di istruzione*"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 315/2016: http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20161107-110409_marazza_n315_2016itpdf.pdf

MARTÍNEZ POZA, A; "*Las mujeres jóvenes y la precarización en el ámbito laboral*"; Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/img/bandiere/spagna.bmp

NEGUERUELA, E.; "*Se incrementa la precariedad laboral. Se produce un grave deterioro por el lado de quienes carecen de empleo*"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/se-incrementa-la-precariedad-laboral-se-produce-un-grave-deterioro-por-el-lado-de-quienes-carecen-de-empleo/

OIT; "*Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*"; OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.; "*La celebración de la Conciliación Administrativa Previa y Obligada*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/la-celebracion-de-la-conciliacion-administrativa-previa-y-obligada

PALOMAR OLMEDO, A.; "*A propósito de las Sentencias del TJUE y la Administración Pública*", Legaltoday: http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/a-proposito-de-las-sentencias-del-tjue-y-la-administracion-publica

PARENT-THIRION, A. e. a.; "*Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*"; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf

PERDESINI, R. y PALLINI, M.; "*Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*"; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf

POYATOS MATA, G.; "*Machismo y juticia*"; El Huffington Post: http://www.huffingtonpost.es/gloria-poyatos-matas/machismo-y-justicia_b_13143728.html

PUIG-SAMPER MULERO, M. y BRAVO FERNÁNDEZ, C.; "*Treinta años del Sistema Nacional de Salud*"; Estudios de la Fundación 1º de Mayo núm. 98: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio98.pdf

RASO DELGUE, J.; "*El futuro del trabajo: una cuestión de sustentabilidad*"; ADAPT: http://www.bollettinoadapt.it/el-futuro-del-trabajo-una-cuestion-de-sustentabilidad/

ROJAS ROSCO, R.; "*Labour Compliance: Hacia el nuevo Estatuto Laboral del Compliance Officer*"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Labour-Compliance-Estatuto-Laboral-Compliance-Officer_11_1024180002.html

ROJO TORRECILLA, E.; "*A vueltas con el derecho de un sindicato a elegir delegados sindicales en el ámbito de la empresa. Nota breve a la sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de octubre de 2016, que reitera jurisprudencia del TS desde la sentencia de 18 de julio de 2014*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/a-vueltas-con-el-derecho-de-un.html

ROJO TORRECILLA, E.; "*Derecho de negociación colectiva. Primacía del convenio de empresa … sólo en las materias expresamente previstas en el art. 84.2 LET. Nota breve a la sentencia del TS de 10 de noviembre de 2016*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/derecho-de-negociacion-colectiva.html

ROJO TORRECILLA, E.; "*Despidos colectivos. ¿Hasta dónde puede exigirse, y con qué rigor, la buena fe negocial? Notas a la sentencia de la AN de 23 de septiembre de 2016 (caso CEMUSA)*"; Blog del autor:

http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/despidos-colectivos-hasta-donde-puede.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*El TC y el TS de acuerdo: Sí puede interponerse recurso de suplicación contra sentencia que desestima demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo y en la que se alega la vulneración de derechos fundamentales. Notas a la sentencia del TC 149/2016 de 19 de septiembre (y unas consideraciones generales previas sobre el TC)*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/el-tc-y-el-ts-de-acuerdo-si-puede.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*El Tribunal Supremo confirma la ultraactividad del XVII convenio colectivo de TRAGSA. Nota breve a la sentencia de 26 de octubre, y recordatorio de la sentencia de la AN de 26 de octubre de 2015*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/el-tribunal-supremo-confirma-la.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Integración, seguridad, retorno voluntario, expulsión, llegada de refugiados, …. ¿Preocupa la inmigración en la Unión Europea? Sobre el eurobarómetro de primavera de 2016 y otros documentos internacionales y comunitarios*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/integracion-seguridad-retorno.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Interinos y demás temporales. Nuevamente sobre las sentencias de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (a propósito de un seminario de estudio en la UOC). Más aportaciones de la doctrina laboralista*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/interinos-y-demas-temporales-nuevamente.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Los refugiados y su acceso al mundo laboral. Una mirada jurídica y social*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/los-refugiados-y-su-acceso-al-mundo.html, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/los-refugiados-y-su-acceso-al-mundo_13.html y http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/los-refugiados-y-su-acceso-al-mundo_23.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Más ayudas económicas para la formación de jóvenes, en forma de deducciones fiscales, no vulneran la normativa comunitaria. Una nota a la sentencia del TJUE de 10 de noviembre de 2016 (asunto C-548/2016)*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/mas-ayudas-economicas-para-la-formacion.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Menos de 35 años de edad como requisito determinante para acceder a la policía autonómica vasca. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 15 de noviembre de 2016 (asunto C-258/15), que resuelve un caso concreto y no cierra el debate sobre la discriminación por edad en el acceso al empleo*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/menos-de-35-anos-de-edad-como-requisito.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Pues sí, UBER merece ser objeto, y lo será, de un caso práctico, y más tras la sentencia del Tribunal de Empleo de Londres de 28 de octubre de 2016*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/pues-si-uber-merece-ser-objeto-y-lo.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Reclamación de intereses moratorios contra el FOGASA por demora en el pago de la prestación. Competencia del orden jurisdiccional social. Notas a las sentencias del TS de 29 de septiembre, 4 y 6 de octubre de 2016*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/reclamacion-de-intereses-moratorios.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Sigue la saga "TJUE, interinos y demás temporales", a la espera del informe del grupo de expertos. Más aportaciones de la doctrina laboralista y nuevas resoluciones judiciales*"; Blog del autor:

http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/sigue-la-saga-tjue-interinos-y-demas.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Sobre cesión ilegal de mano de obra, por una parte, y (no) vulneración de la garantía de indemnidad, por otra. Notas a una polémica sentencia del TS de 26 de octubre de 2016 (con voto particular parcialmente discrepante de cuatro magistrados)*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/sobre-cesion-ilegal-de-mano-de-obra-por.html
ROJO TORRECILLA, E.; "*Sobre la legalidad de un convenio colectivo y sus diferencias con la técnica de elaboración. Nota breve a la sentencia del TS de 26 de octubre (caso VI convenio colectivo de las Universidades Públicas catalanas), y recordatorio de la sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de octubre de 2015*"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/11/sobre-la-legalidad-de-un-convenio.html
SAGARDOY BENGOECHEA, J. A. y MORENO BREVES, P.; "*¿Afecta a la normativa laboral española la sentencia del TJUE acerca de los interinos?*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/opinion/la-cara-y-la-cruz/afecta-a-la-normativa-laboral-espanola-la-sentencia-del-tjue-acerca-de-los-interinos
SAITUA IRIBAR, A. e. a.; "*Divulgación de la auditoría sociolaboral dentro del informe integrado como parte de la transparencia de la responsabilidad social de las empresas*"; Trabajo, Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales, núm. 33: http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/download/2889/2596
SÁNCHEZ ANDRADA, J.; "*El despido objetivo económico y su evolución en la Administración Pública*"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Despido-objetivo-Administracion-Publica_11_1016680005.html
SANGUINETI RAYMOND, W.; "*Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción*"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/los-alcances-de-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-multinacionales-del-grupo-a-la-cadena-de-produccion/
TOBÍA GARCÍA, D.-I.; "*Sentencia del TS de 17-10-2016: ¿más despidos colectivos?*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/fiscal/blog-deloitte-abogados/sentencia-del-ts-de-17-10-2016-mas-despidos-colectivos
TRILLO PÁRRAGA, F.; "*Políticas de austeridad y negociación colectiva en el sector público. Algunas reflexiones en torno a la experiencia italiana*"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/politicas-de-austeridad-y-negociacion-colectiva-en-el-sector-publico-algunas-reflexiones-en-torno-a-la-experiencia-italiana/
UREÑA MARTÍN, A.; "*¿25 años disfrutando de una ventaja supone tener una condición más beneficiosa?*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/573-jurisprudencia-comentada-25-anos-disfrutando-de-una-ventaja-supone-tener-una-condicion-mas-beneficiosa
UREÑA MARTÍN, A.; "*Aumento de demanda por navidades y soluciones para contrarrestarlo. Reducción de jornada y complemento de antigüedad*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/consultas-de-lectores/569-pregunta-de-un-lector-aumento-de-demanda-por-navidades-y-soluciones-para-contrarrestarlo
UREÑA MARTÍN, A.; "*Como tú no cumples, yo tampoco. Importancia del principio de buena fe en la relación laboral*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/570-jurisprudencia-comentada-como-tu-no-cumples-yo-tampoco-importancia-del-principio-de-buena-fe-en-la-relacion-laboral
UREÑA MARTÍN, A.; "*El preaviso en la dimisión voluntaria. Estudiamos bastantes*

cuestiones y principalmente su relación con el principio de buena fe"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/566-el-preaviso-en-la-dimision-voluntaria-estudiamos-bastantes-cuestiones-y-principalmente-su-relacion-con-el-principio-de-buena-fe
UREÑA MARTÍN, A.; "*El procedimiento para reconocer el derecho en la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/565-derecho-laboral-practico-el-procedimiento-para-reconocer-el-derecho-en-la-prestacion-por-cuidado-de-menores-afectados-por-cancer-u-otra-enfermedad-grave
UREÑA MARTÍN, A.; "*La empresa no puede invocar su poder de dirección para exigir justificación de dietas si el convenio no regula nada al efecto*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/571-jurisprudencia-comentada-la-empresa-no-puede-invocar-su-poder-de-direccion-para-exigir-justificacion-de-dietas-si-el-convenio-no-regula-nada-al-efecto
UREÑA MARTÍN, A.; "*Los permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/568-los-permisos-para-examenes-prenatales-y-tecnicas-de-preparacion-al-parto
UREÑA MARTÍN, A.; "*Los principios inspiradores que configuran el salario. Principios de máxima importancia y de gran litigiosidad*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/572-los-principios-inspiradores-que-configuran-el-salario-principios-de-maxima-importancia-y-de-gran-litigiosidad
UREÑA MARTÍN, A.; "*Si el empresario se reserva la potestad de modificar o extinguir una condición más beneficiosa, esta no existe por falta de voluntad en su concesión*"; Tu asesor laboral: http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/567-jurisprudencia-comentada-si-el-empresario-se-reserva-la-potestad-de-modificar-o-extinguir-una-condicion-mas-beneficiosa-esta-no-existe-por-falta-de-voluntad-en-su-concesion
UREÑA MARTÍN, A.; "*Significado del descuelgue de condiciones de trabajo y sus consecuencias*"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/significado-del-descuelgue-de-condiciones-de-trabajo-y-sus-consecuencias

Ir a inicio

CONVENIOS COLECTIVOS

- **SECTORIALES ESTATALES**
- **EMPRESAS ESTATALES**

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	**RESOLUCIÓN**	**BOE**	**LOCALIZACIÓN**
AGENCIAS DE VIAJES	Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra	21.01.2016	PDF (BOE-A-2016-10952 - 55 págs. -

	y publica el Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018)		1.021 KB)
BUCEO PROFESIONAL Y MEDIOS HIPERBÁRICOS	Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de buceo profesional y medios hiperbáricos y el acuerdo sobre Normas de seguridad en actividades subacuáticas	01.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10070 - 13 págs. - 295 KB)
COMERCIO	Resolución de 19 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de ultraactividad del I Acuerdo Marco de Comercio	02.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10113 - 3 págs. - 168 KB)
FERRALLA	Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo general de ferralla (2015-2017)	25.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11115 - 76 págs. - 2.241 KB)

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	**RESOLUCIÓN**	**BOE**	**LOCALIZACIÓN**
ALCATEL LUCENT ESPAÑA, SAU	Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alcatel Lucent España, SAU	16.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10702 - 44 págs. - 802 KB)
BULL (ESPAÑA), SA	Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la prórroga de ultraactividad del Convenio colectivo de Bull (España), SA	25.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11116 - 2 págs. - 161 KB)
CM SERVIEXTER, SL	Resolución de 19 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CM Serviexter, SL	03.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10148 - 25 págs. - 580 KB)
EDF FENICE IBERICA, SLU	Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de EDF Fenice Ibérica, SLU	17.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10749 - 28 págs. - 646 KB)
FOODVIAN, SL	Resolución de 27 de octubre de	16.11.2016	PDF (BOE-A-

	2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Foodvian, SL		2016-10704 - 25 págs. - 409 KB)
GAME STORES IBERIA, SL	Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SL	16.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10703 - 43 págs. - 697 KB)
GLOBAL ESPEDITION, SL	Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Global Spedition, SL	17.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10752 - 43 págs. - 690 KB)
GRUPO SALAS DE JUEGO ORENES	Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Salas de Juego Orenes	17.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10751 - 20 págs. - 360 KB)
HERTZ DE ESPAÑA, SL	Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL	17.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10750 - 26 págs. - 530 KB)
	Corrección de erratas de la Resolución de 3 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hertz de España, SL	19.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10917 - 1 pág. - 146 KB)
GRUPO KALISE MENORQUINA, SA	Resolución de 19 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Grupo Kalise Menorquina, SA	04.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10192 - 27 págs. - 496 KB)
GRUPO RENFE	Resolución de 14 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Renfe	29.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11270 - 51 págs. - 1.730 KB)
KIDSCO BALANCE, SL	Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio	14.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10586 - 3 págs. - 212 KB)

	colectivo de Kidsco Balance, SL		
LOGÍSTICA Y TRANSPORTE INTEGRADO DE HIDROCARBUROS, SL	Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logística y Transporte Integrado de Hidrocarburos, SL	01.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10071 - 17 págs. - 304 KB)
MARTÍNEZ LORIENTE, SA	Resolución de 11 de noviembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Martínez Loriente, SA	25.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11114 - 3 págs. - 167 KB)
REPSOL, SA	Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Repsol, SA	04.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10191 - 70 págs. - 1.272 KB)
REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA, REAL ASISTENCIA, SA, ASEGURANCE, SA, UNIÓN DE AUTOMÓVILES CLUBS, SA Y GRUPO EMPRESARIAL RACE, SL	Resolución de 26 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Decreto 145/16, de la Audiencia Nacional, relativo al Convenio colectivo del Real Automóvil Club de España, Real Asistencia, SA, Asegurace, SA, Unión de Automóviles Clubs, SA y Grupo empresarial Race, SL	14.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10587 - 3 págs. - 169 KB)
ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, SA Y ROCA SANITARIO, SA	Resolución de 19 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA y Roca Sanitario, SA	05.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10229 - 39 págs. - 880 KB)
SANTA BÁRBARA SISTEMAS, SA	Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA	04.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10190 - 47 págs. - 795 KB)

Ir a inicio

LEGISLACIÓN

- UNIÓN EUROPEA

- ESTATAL
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOUE	LOCALIZACIÓN
Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015 (2014/2152(INI))	C 407 de 04.11.2016	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.407.01.0002.01.SPA&toc=OJ:C:2016:407:TOC
Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de noviembre de 2013, sobre la Comunicación de la Comisión titulada «Reforzar la dimensión social de la Unión Económica y Monetaria» (2013/2841(RSP))	C 436 de 24.11.2016	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.436.01.0035.01.SPA&toc=OJ:C:2016:436:TOC
Recomendaciones a los órganos jurisdiccionales nacionales, relativas al planteamiento de cuestiones prejudiciales	C 439 de 25.11.2016	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.439.01.0001.01.SPA&toc=OJ:C:2016:439:TOC

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Ley Orgánica 1/2016, de 31 de octubre, de reforma de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera	01.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10025 - 4 págs. - 197 KB)
Ley Orgánica 2/2016, de 31 de octubre, de modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, para el supuesto de convocatoria automática de elecciones en virtud de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 99 de la Constitución	01.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10026 - 5 págs. - 186 KB)
Resolución de 27 de octubre de 2016, de la Secretaría General Técnica, sobre aplicación del artículo 24.2 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales	01.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10027 - 152 págs. - 1.917 KB)
Real Decreto 415/2016, de 3 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales	04.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10167 - 5 págs. - 185 KB)
Instrucción de 25 de octubre de 2016, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre utilización de medios electrónicos en las comunicaciones de notarios y registradores con la Dirección General de los Registros y del Notariado	05.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10201 - 4 págs. - 174 KB)
Resolución de 28 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece la anotación ordinaria en el Registro Central de Personal del reconocimiento del componente de formación permanente al personal laboral y se aprueba el modelo	05.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10202 - 2 págs. - 225 KB)

registral L26R		
Corrección de errores de la Resolución de 28 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece la anotación ordinaria en el Registro Central de Personal del reconocimiento del componente de formación permanente al personal laboral y se aprueba el modelo registral L26R	11.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10407 - 1 pág. - 145 KB)
Resolución de 4 de noviembre de 2016, de la Subsecretaría, por la que se modifica el anexo del Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2001, por el que se dispone la numeración de las órdenes ministeriales que se publican en el Boletín Oficial del Estado	05.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10206 - 2 págs. - 164 KB)
Resolución de 27 de octubre de 2016, del Consejo Económico y Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría	05.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10228 - 42 págs. - 927 KB)
Orden ESS/1774/2016, de 4 de noviembre, por la que se fijan los límites para administrar los créditos para gastos y para conceder subvenciones en el ámbito de la Secretaría de Estado de Empleo y de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social	11.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10452 - 2 págs. - 160 KB)
Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales	12.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10459 - 12 págs. - 245 KB)
Resolución de 30 de septiembre de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el cuarto trimestre de 2016	12.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10526 - 2 págs. - 167 KB)
Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009. Firma por parte de la República del Perú	16.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10672 - 2 págs. - 160 KB)
Real Decreto 410/2016, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Plan Estadístico Nacional 2017-2020	18.11.2016	PDF (BOE-A-2016-10773 - 166 págs. - 2.649 KB)
Acuerdo de 15 de septiembre de 2016, del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se regula el Registro General y se crea el Registro Electrónico del Tribunal	24.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11054 - 4 págs. - 177 KB)
Resolución de 7 de noviembre de 2016, de la Mutualidad General Judicial, por la que se publica la prórroga para 2017 del Concierto para la asistencia sanitaria de mutualistas y beneficiarios y la relación de entidades de seguro que la han suscrito	24.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11076 - 2 págs. - 162 KB)
Corrección de errores de la Resolución de 27 de octubre de 2016, de la Secretaría General Técnica, sobre aplicación del artículo 24.2 de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales	25.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11093 - 1 pág. - 151 KB)
Resolución de 11 de noviembre de 2016, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se publica la cuenta general de la Seguridad Social del ejercicio 2015	26.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11192 - 19 págs. -

		449 KB)
Acuerdo de 17 de noviembre de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del Cataluña, que aprueba las normas de reparto de la Sala de lo Social	29.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11266 - 2 págs. - 161 KB)
Enmiendas de 2014 al Código para la construcción y el equipo de buques que transporten productos químicos peligrosos a granel (Código CGrQ), adoptadas en Londres el 4 de abril de 2014 mediante Resolución MEPC.249(66)	30.11.2016	PDF (BOE-A-2016-11279 - 3 págs. - 173 KB)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	**NORMA**	**DIARIO OFICIAL**
LA RIOJA	Orden 14/2016, de 24 de octubre, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la puesta en marcha de lanzaderas de empleo y emprendimiento solidario, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja	BOR 02.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=3952308-1-PDF-504931		
COMUNIDAD VALENCIANA	Ley 8/2016, de 28 de octubre, de la Generalitat, de Incompatibilidades y Conflictos de Intereses de Personas con Cargos Públicos no Electos	DOCV 07.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://www.dogv.gva.es/datos/2016/11/07/pdf/2016_8739.pdf		
CATALUÑA	ORDEN GAH/297/2016, de 27 de octubre, por la que se crea el Comité para la Elaboración del Código Ético del Servicio Público de Cataluña	DOGC 10.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7244/1550807.pdf		
CATALUÑA	ACUERDO GOV/146/2016, de 8 de noviembre, por el que se crea la Comisión interdepartamental para coordinar la acción transversal de las políticas para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales (LGBTI)	DOGC 10.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7244/1550699.pdf		
COMUNIDAD VALENCIANA	Decreto Ley 7/2016, de 4 de noviembre, del Consell, sobre acción concertada para la prestación de servicios a las personas en el ámbito sanitario	DOCV 10.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://www.dogv.gva.es/datos/2016/11/10/pdf/2016_8805.pdf		
ASTURIAS	Decreto 61/2016, de 3 de noviembre, por el que se regula el Registro del Principado de Asturias de trabajadores expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos	BOPA 11.11.2016
LOCALIZACIÓN: https://sede.asturias.es/bopa/2016/11/11/2016-11883.pdf		
ANDALUCÍA	Acuerdo de 8 de noviembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 4 de septiembre de 2013, para la selección de personal temporal del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, Especialidades Farmacia y Veterinaria	BOJA 11.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://www.juntadeandalucia.es/boja/2016/217/BOJA16-217-00010-19698-01_00101986.pdf		
CATALUÑA	ORDEN TSF/301/2016, de 4 de noviembre, por la que se	DOGC 15.11.2016

	aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la realización de acciones de orientación y acompañamiento a la inserción	
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7247/1553801.pdf		
CATALUÑA	ORDEN TSF/306/2016, de 7 de noviembre, de modificación del anexo de la Orden BSF/130/2014, de 22 de abril, por la que se establecen los criterios para determinar la capacidad económica de las personas beneficiarias de las prestaciones de servicio no gratuitas y de las prestaciones económicas destinadas a la atención a la situación de dependencia que establece la Cartera de servicios sociales, y la participación en la financiación de las prestaciones de servicio no gratuitas	DOGC 17.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7249/1554329.pdf		
ARAGÓN	Decreto 161/2016, de 8 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica parcialmente el Decreto 110/2014, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón	BOA 17.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-43&DOCR=1&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&&PUBL=20161117		
NAVARRA	Ley Foral 15/2016, de 11 de noviembre, por la que se regulan los derechos a la Inclusión Social y a la Renta Garantizada	BON 18.11.2016
LOCALIZACIÓN: https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2016/223/Anuncio-0/		
NAVARRA	Decreto Foral 94/2016, de 26 de octubre, por el que se regula el régimen de calificación, registro y ayudas de las Empresas de Inserción Sociolaboral de Navarra	BON 18.11.2016
LOCALIZACIÓN: https://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2016/223/Anuncio-1/		
CATALUÑA	ORDEN TSF/310/2016, de 17 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por la realización de acciones de intermediación laboral para la inserción en el mercado de trabajo de personas desempleadas en colaboración con agencias de colocación	DOGC 22.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7252/1555779.pdf		
CATALUÑA	ORDEN TSF/311/2016, de 15 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas destinadas a subvencionar los desplazamientos de las personas jóvenes inscritas en la Garantía Juvenil que participan en el Programa de Nuevas Oportunidades, en el Programa Integrales y/o en los Proyectos Singulares	DOGC 22.11.2016
LOCALIZACIÓN: http://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/7252/1555765.pdf		
CANTABRIA	Orden HAC/57/2016, de 15 de noviembre, por la que se regula el procedimiento para la comunicación electrónica del contenido de los contratos de trabajo y sus copias básicas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria	BOC 22.11.2016
LOCALIZACIÓN: https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=306280		
CATALUÑA	ORDEN TSF/318/2016, de 22 de noviembre, por la que se aprueban les bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la financiación de programas integrales, que promueve el Servicio Público de Empleo de Cataluña	DOGC 29.11.2016

SENTENCIAS

- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
- TRIBUNAL SUPREMO
- TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	
MATERIA	**CONTENIDO**
ESPACIO JUDICIAL EUROPEO	Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Procedimientos de insolvencia — Reglamento (CE) n.º 1346/2000 —Artículo 4 — Efectos previstos por la normativa de un Estado miembro sobre los créditos no incluidos en el procedimiento de insolvencia —Caducidad — Naturaleza fiscal del crédito — Irrelevancia — Artículo 15 — Concepto de "procesos en curso" — Procedimientos de ejecución forzosa — Exclusión (Sentencia de 09.11.2016, asunto C-212/15, ENEFI): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185222&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=922707
NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD	Procedimiento prejudicial — Política social — Principios de igualdad de trato y de no discriminación por razón de la edad — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 2, 3 y 6 — Ámbito de aplicación — Diferencia de trato por motivos de edad — Legislación nacional que limita la deducción de los gastos de formación en que se haya incurrido una vez alcanzada determinada edad — Acceso a la formación profesional (Sentencia de 10.11.2016, asunto C-548/15, de Lange): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185245&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=922707
CONTRATACIÓN PÚBLICA	Procedimiento prejudicial — Directiva 2004/18/CE — Artículo 45 — Artículos 49 TFUE y 56 TFUE — Contratos públicos — Requisitos para la exclusión de un procedimiento de adjudicación de contratos públicos de obras, de suministro y de servicios — Obligaciones relativas al pago de las cotizaciones de la seguridad social — Documento único de regularidad en materia de cotizaciones sociales — Subsanación de irregularidades (Sentencia de 10.11.2016, asunto C-199/15, Ciclat): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185251&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=922707
NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD	Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículos 2, apartado 2, y 4, apartado 1 — Discriminación por razón de la edad — Selección de agentes de la Ertzaintza limitada a candidatos que

	no hayan cumplido 35 años — Concepto de "requisito profesional esencial y determinante" — Objetivo perseguido — Proporcionalidad (Sentencia de 15.11.2016, asunto C-258/15, Salaberría): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185361&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=809597
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	Procedimiento prejudicial — Directiva 2008/104/CE — Trabajo a través de empresas de trabajo temporal — Ámbito de aplicación — Concepto de "trabajador" — Concepto de "actividad económica" — Personal de enfermería sin contrato de trabajo puesto a disposición de un establecimiento sanitario por una asociación sin ánimo de lucro (Sentencia de 17.11.2016, asunto C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185444&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=809597
INSOLVENCIA EMPRESARIAL/ FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2008/94/CE — Artículo 8 — Protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia de su empresario — Disposiciones relativas a la seguridad social — Alcance — Medidas necesarias para proteger los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores asalariados en el marco de un régimen complementario de pensión — Obligación de establecer un derecho de separación de la masa concursal de las aportaciones impagadas a planes de pensiones — Inexistencia (Sentencia de 24.11.2016, asunto C-545/15, Webb-Sämann): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185564&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2159105
NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL/ NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD/ FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2 — Prohibición de discriminación por razón de la orientación sexual y la edad — Régimen de jubilación nacional — Pago de una prestación de supervivencia a la pareja civil — Requisito — Celebración de la unión civil antes del sexagésimo aniversario del afiliado al citado régimen — Unión civil — Imposibilidad en el Estado miembro de que se trata antes de 2010 — Relación duradera establecida — Artículo 6, apartado 2 — Justificación de las diferencias de trato basadas en la edad« Procedimiento prejudicial — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Artículo 2 — Prohibición de discriminación por razón de la orientación sexual y la edad — Régimen de jubilación nacional — Pago de una prestación de supervivencia a la pareja civil — Requisito — Celebración de la unión civil antes del sexagésimo aniversario del afiliado al citado régimen — Unión civil — Imposibilidad en el Estado miembro de que se trata antes de 2010 — Relación duradera establecida — Artículo 6, apartado 2 — Justificación de las diferencias de trato basadas en la edad (Sentencia de 24.11.2016, asunto C-443/15, Parris): http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=185565&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2159105

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
MATERIA	**CONTENIDO**
EMPLEADOS PÚBLICOS	Principio de irretroactividad de las normas restrictivas de

	derechos individuales y expropiación de derechos económicos: extinción, por pérdida de objeto, de la cuestión de inconstitucionalidad (STC 83/2015). Cuestión de inconstitucionalidad 1947-2014. Planteada por el Juzgado de lo Social núm. 5 de Santa Cruz de Tenerife en relación con el artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (STC 145/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10009.pdf
RECURSO DE AMPARO	Alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): inadmisión del recurso de amparo que no contiene justificación de su especial trascendencia constitucional. Voto particular. Recurso de amparo 4160-2014. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por el Tribunal Superior de Justicia y un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid declarando su falta de competencia territorial para conocer del recurso interpuesto frente a una resolución de la Delegación del Gobierno en las Illes Balears en materia de extranjería (STC 146/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10010.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (derecho al recurso): sentencia de casación que dejó imprejuzgada la alegación fundamental de falta de competencia del órgano administrativo que acordó la amortización, entre otras, de la plaza controvertida. Recurso de amparo 5750-2014. Promovido por doña Ángela Coello Amores en relación con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Ayuntamiento de Parla en proceso por despido (STC 147/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10011.pdf
LITISPENDENCIA	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): archivo de las actuaciones por litispendencia resultante de una interpretación irrazonable de la ley procesal (STC 106/2013) y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Recurso de amparo 7120-2014. Promovido respecto de los Autos dictados por la Audiencia Provincial y un Juzgado de lo Mercantil de Barcelona en proceso sobre validez de cláusula suelo de un préstamo hipotecario (STC 148/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10012.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso): inadmisión del recurso de suplicación basada en una interpretación de la ley procesal que reduce las garantías jurisdiccionales de los derechos fundamentales (STC 257/2000). Recurso de amparo 4700-2015. Promovido respecto del Auto dictado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco inadmitiendo el recurso de suplicación interpuesto frente a la

	Sentencia dictada por un Juzgado de lo Social de Bilbao en proceso sobre tutela de derechos fundamentales (STC 149/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10013.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Notificaciones)	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento mediante edictos de demandados cuyo domicilio en el Reino Unido figuraba en las actuaciones (STC 122/2013). Recurso de amparo 5532-2015. Promovido por en relación con el Auto dictado por un Juzgado de Primera Instancia de Cartagena, que denegó la solicitud de nulidad de actuaciones en procedimiento de ejecución hipotecaria (STC 150/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10014.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Notificaciones)	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento mediante edictos de demandados cuyo domicilio en el Reino Unido figuraba en las actuaciones (STC 122/2013). Recurso de amparo 5956-2015. Promovido en relación con el Auto dictado por un Juzgado de Primera Instancia de Cartagena, que denegó la solicitud de nulidad de actuaciones en procedimiento de ejecución hipotecaria (STC 151/2016, de 19 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10015.pdf
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Principios de igualdad y seguridad jurídica, competencias sobre condiciones básicas de igualdad y procedimiento administrativo: constitucionalidad del precepto legal autonómico que establece la regla del silencio negativo para determinados recursos planteados, en materia de personal, por los profesionales del Servicio Gallego de Salud. Cuestión de inconstitucionalidad 1511-2015. Planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia respecto de la disposición final segunda de la Ley 15/2010, de 28 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas de la Comunidad Autónoma de Galicia (STC 155/2016, de 22 de septimbre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10019.pdf
AUTONOMÍAS	Principios de seguridad jurídica, estabilidad presupuestaria, autonomía y suficiencia financiera de las Comunidades Autónomas: constitucionalidad de los preceptos legales que contemplan la posibilidad de retención por el Estado de recursos del sistema de financiación autonómica para el pago de deudas con entidades locales, y habilitan la modificación reglamentaria de previsiones en materia de gasto farmacéutico y sanitario (STC 101/2016). Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 5061-2015. Interpuesto por el Gobierno de la Junta de Andalucía en relación con diversos preceptos de la Ley Orgánica 6/2015, de 12 de junio, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de financiación de las Comunidades Autónomas y de la Ley

	Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera (STC 156/2016, de 22 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10020.pdf
AUTONOMÍAS	Competencias sobre ordenación general de la economía, urbanismo, defensa de los consumidores y medio ambiente: medida restrictiva de la libertad de establecimiento adoptada sin fundamentar debidamente, como exige la normativa básica estatal, la concurrencia de imperiosas razones de interés general relacionadas con el entorno urbano o el medio ambiente (STC 193/2013 y 76/2016). Voto particular. Recurso de inconstitucionalidad 5272-2015. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con el artículo único del Decreto-ley de la Generalitat de Cataluña 7/2014, de 23 de diciembre, por el que se deroga la letra b) del apartado 3 y el segundo párrafo del apartado 4 del artículo del Decreto-ley 1/2009, de 22 de diciembre, de ordenación de los equipamientos comerciales (STC 157/2016, de 22 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10021.pdf
AUTONOMÍAS/ EMPLEADOS PÚBLICOS	Competencias sobre legislación laboral, ordenación general de la economía y función pública: nulidad del precepto legal que fija la duración de la jornada laboral de los empleados públicos autonómicos (STC 99/2016). Voto particular. Recurso de inconstitucionalidad 2165-2016. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con el artículo 1 de la Ley de las Cortes de Castilla-La Mancha 7/2015, de 2 de diciembre, por la que se modifican la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del plan de garantías de servicios sociales, en materia de jornada de trabajo, y la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2015, en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal funcionario y estatutario de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (STC 158/2016, de 22 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10022.pdf
AUTONOMÍAS/ NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO	Competencias sobre legislación laboral: nulidad de los preceptos legales autonómicos relativos a la prevención del acoso sexual en las empresas, planes de igualdad en las empresas, responsables sindicales de igualdad, presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva, incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo y prevención de riesgos laborales Recurso de inconstitucionalidad 2257-2016. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con diversos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (STC 159/2016, de 22 de septiembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10023.pdf

EMPLEADOS PÚBLICOS	Principio de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos individuales: extinción, por pérdida de objeto, de la cuestión de inconstitucionalidad (STC 83/2015). Cuestión de inconstitucionalidad 3642-2013. Cuestión de inconstitucionalidad 3642-2013. Planteada por la Sección Sexta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con los artículos 2.2 y 6 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (STC 160/2016, de 3 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10658.pdf
NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO/ "*MATERNIDAD*"	Vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo: resoluciones administrativas y judiciales que niegan derechos económicos y profesionales inherentes al nombramiento como Magistrada a quien no pudo tomar posesión de la plaza al disponer de licencia por riesgo de embarazo (STC 66/2014). Recurso de amparo 5281-2014. Recurso de amparo 5281-2014. Promovido respecto de la Sentencia de la Sala lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que desestimó impugnación de resolución del Ministerio de Justicia sobre derechos retributivos (STC 162/2016, de 3 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10660.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (recursos)	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: inadmisión de recurso contencioso-administrativo por incumplimiento de la carga de aportar los documentos acreditativos de la satisfacción de los requisitos exigidos a las personas jurídicas para entablar acciones, incurriendo en error (STC 167/2014). Recurso de amparo 3467-2015. Recurso de amparo 3467-2015. Promovido respecto de las resoluciones dictadas por un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Málaga en proceso sobre liquidación de tasa por licencia urbanística de obras (STC 163/2016, de 3 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10661.pdf
AUTONOMÍAS/ EMPLEADOS PÚBLICOS	Competencias sobre ordenación general de la economía: nulidad del precepto legal autonómico que no excepciona al personal laboral no directivo de las sociedades mercantiles públicas de la reducción salarial establecida en la legislación básica estatal (STC 219/2013). Cuestión de inconstitucionalidad 3178-2016. Cuestión de inconstitucionalidad 3178-2016. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en relación con la disposición adicional primera de la Ley de la Asamblea de Madrid 4/2010, de 29 de junio, de medidas urgentes, por la que se modifica la Ley 9/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid para 2010 (STC 164/2016, de 3 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10662.pdf
AUTONOMÍAS	Competencias sobre ordenación general de la economía,

	medio ambiente y minas: constitucionalidad de los preceptos legales que reservan a la Administración del Estado la concesión de almacenamiento. Voto particular. Recurso de inconstitucionalidad 1870-2011. Recurso de inconstitucionalidad 1870-2011. Interpuesto por el Gobierno de Aragón respecto de diversos preceptos de la Ley 40/2010, de 29 de diciembre, de almacenamiento geológico de dióxido de carbono (STC 165/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10663.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso): inadmisión de recurso de suplicación fundada en el incumplimiento del requisito de consignación de la cantidad objeto de condena. Recurso de amparo 5886-2012. Recurso de amparo 5886-2012. Promovido, respecto de las resoluciones dictadas por un Juzgado de lo Social de Alicante y el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en proceso por despido (STC 166/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10664.pdf
PRINCIPIO DE IGUALDAD/ INTERDICCIÓN DE LA ARBITRARIEDAD	Principios de igualdad y de interdicción de la arbitrariedad: constitucionalidad del precepto legal que concreta la obligación de financiación por el sector eléctrico de planes de ahorro y eficiencia energética. Cuestión de inconstitucionalidad 6599-2013. Cuestión de inconstitucionalidad 6599-2013. Planteada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional en relación con la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 14/2010, de 23 de diciembre, por el que se establecen medidas urgentes para la corrección del déficit tarifario del sector eléctrico (STC 167/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10665.pdf
DECRETOS-LEYES	Límites a los decretos-leyes: ausencia del presupuesto habilitante necesario para la concesión urgente de un crédito extraordinario en el presupuesto del Ministerio de Defensa (STC 126/2016). Recurso de inconstitucionalidad 3925-2015. Recurso de inconstitucionalidad 3925-2015. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso respecto del artículo 1.1 del Real Decreto-ley 7/2015, de 14 de mayo, por el que se conceden créditos extraordinarios y un suplemento de crédito por importe de 856.440.673,35 euros en el presupuesto del Ministerio de Defensa, para atender al pago de obligaciones correspondientes a programas especiales de armamento y a la realización de otras actuaciones del Departamento (STC 169/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10667.pdf
AUTONOMÍAS/ DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	Principios de interdicción de la arbitrariedad y exclusividad jurisdiccional, derecho a la tutela judicial efectiva: constitucionalidad del precepto legal autonómico que

	establece un límite de tres alturas a los edificios de nueva construcción. Recurso de inconstitucionalidad 1624-2016. Recurso de inconstitucionalidad 1624-2016. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Podemos-En Comú Podem-En Marea en el Congreso de los Diputados respecto de la disposición adicional de la Ley 4/2015, de 18 de diciembre, de modificación de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del suelo de la Comunidad de Madrid (STC 170/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10668.pdf
AUTONOMÍAS	Competencias sobre ordenación general de la economía, medio ambiente y energía: interpretación conforme de los preceptos reglamentarios que atribuyen competencias a la Administración del Estado en función de la potencia de instalaciones térmicas de generación de electricidad (STC 32/2016). Conflicto positivo de competencia 2761-2016. Conflicto positivo de competencia 2761-2016. Planteado por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña en relación con diversos preceptos del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a las auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía (STC 171/2016, de 6 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-10669.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)	Vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso), a un proceso con todas las garantías y a la presunción de inocencia: condena impuesta en casación sin cumplirse los requisitos procesales exigibles y fundada en una nueva valoración de un elemento subjetivo del injusto. Voto particular. Recurso de amparo 299-2013. Promovido en relación con la Sentencia de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo que condenó por un delito de prevaricación judicial doloso (STC 172/2016, de 17 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11119.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso): inadmisión de recurso de suplicación fundada en el incumplimiento del requisito de consignación de la cantidad objeto de condena (STC 166/2016). Recurso de amparo 3143-2013. Promovido respecto de las resoluciones del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y de un Juzgado de lo Social de Las Palmas de Gran Canarias teniendo por no anunciado recurso de suplicación en proceso por despido (STC 173/2016, de 17 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11120.pdf
CUESTIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD	Competencias sobre procedimiento administrativo: inadmisión de la cuestión por inadecuada formulación del juicio de

	relevancia. Cuestión de inconstitucionalidad 6599-2015. Planteada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en relación con el artículo 21.3 a) del Decreto-ley del Gobierno de la Generalitat de Cataluña 1/2009, de 22 de diciembre, de ordenación de los equipamientos comerciales (STC 175/2016, de 17 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11122.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Recursos)/ MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso): inadmisión del recurso de suplicación resultante de la irrazonable exigencia de consignación de los salarios de tramitación. Recurso de amparo 7476-2015. Promovido respecto de las resoluciones del Tribunal Superior de Justicia de Canarias y de un Juzgado de lo Social de Santa Cruz de Tenerife que inadmitieron un recurso de suplicación en proceso por despido (STC 176/2016, de 17 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11123.pdf
AUTONOMÍAS	Competencias sobre patrimonio histórico y cultura: nulidad del precepto legal autonómico que prohíbe la celebración en Cataluña de corridas de toros y espectáculos taurinos que incluyan la muerte del animal y la aplicación de determinadas suertes de lidia. Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 7722-2010. Interpuesto por cincuenta Senadores del Grupo Parlamentario Popular respecto del artículo 1 de la Ley del Parlamento de Cataluña 28/2010, de 3 de agosto, de modificación del artículo 6 del texto refundido de la Ley de protección de los animales, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2008, de 15 de abril (STC 177/2016, de 20 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11124.pdf
AUTONOMÍAS/ EMPLEADOS PÚBLICOS	Competencias sobre ordenación general de la economía y principios de coordinación entre haciendas públicas y de estabilidad presupuestaria: atribución al Estado de la competencia para regular la percepción de la paga extraordinaria controvertida (STC 81/2015). Conflicto positivo de competencia 6862-2012. Planteado por el Gobierno de la Nación, en relación con la decisión del Gobierno Vasco, de fecha indeterminada, por la que se acuerda que los trabajadores del sector público vasco cobren la paga extraordinaria de diciembre de 2012, así como respecto a las actuaciones o disposiciones que apliquen este criterio (STC 178/2016, de 20 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11125.pdf
AUTONOMÍAS/ DESEMPLEO/ DEPENDENCIA	Competencias en materia laboral y servicios sociales, autonomía financiera de las Comunidades Autónomas: constitucionalidad de los preceptos legales que atribuyen determinadas funciones ejecutivas al Servicio Público de Empleo Estatal y suspenden temporalmente la aplicación de diferentes disposiciones de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de

	dependencia. Voto particular. Recurso de inconstitucionalidad 1744-2013. Interpuesto por el Gobierno de Cataluña respecto de las disposiciones adicionales octogésima primera y octogésima cuarta de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2013 (STC 179/2016, de 20 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11126.pdf
AUTONOMÍAS	Competencias sobre régimen local: interpretación conforme con la Constitución del precepto legal relativo al plan provincial de cooperación a las obras y servicios de competencia municipal (STC 111/2016). Recurso de inconstitucionalidad 2001-2014. Interpuesto por el Parlamento de Navarra en relación con diversos preceptos de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local (STC 180/2016, de 20 de octubre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2016-11127.pdf

TRIBUNAL SUPREMO				
MATERIA	**FECHA/ NÚM. RECURSO**	**PONENTE**	**CONTENIDO**	**ID. CENDOJ**
RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES/ MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	12/09/2016 (Rec. 246/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Cambio en remuneración de dietas sin seguir el procedimiento legal de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT).SUPUESTO.- Sector público gallego (TURGALICIA).PUNTOS ABORDADOS.- 1) Conexión con la STS 67/2016 sobre abono de "dietas" salariales.2) El carácter extra salarial de la dieta no excluye la aplicación del art. 41 ET cuando se introduzcan cambios importantes.3) Que se perciban cuantías superiores a las del convenio no excluye el carácter "sustancial" de la modificación.4) Examen detallado de los cambios introducidos: son relevantes, permanentes, genéricos.5) La total preterición del procedimiento del art. 41 ET comporta la nulidad de los cambios introducidos.FALLO.- Estima recurso sindical y anula STSJ Galicia, en contra del Fiscal	**STS 4782/2016**
PRESCRIPCIÓN	13/09/2016	SOUTO PRIETO	Prescripción inexistente en la	**STS**

	(Rec. 2236/2014)		reclamación de horas extraordinarias correspondientes al periodo 2007-2009 en Empresas de Seguridad. Las tres sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 2007, la de 10 de noviembre de 2009 y la de 30 de mayo de 2011 (recurso 69/2010) que resolvían una impugnación del art. 42 del Convenio Colectivo del Sector de Seguridad y distintos conflictos colectivos relacionados con la forma de retribuir las horas extraordinarias en el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, son instrumentos jurídicos que producen el efecto de interrupción de la prescripción de las reclamaciones individuales de cantidad derivadas de las diferencias que existiesen durante ese periodo de vigencia del convenio hasta un año después de la ultima de la sentencias citadas. Reitera doctrina (STS 4/6/2014, RCUD 2814/2013, STS 5/6/2014, RCUD 1591/2013 y de 18/12/14 RCUD 2802/13, entre otras).	**4610/2016**
TRABAJO ASOCIADO/ CONCILIACIÓN PREVIA/ JURISDICCIÓN/ RCUD	13/09/2016 (Rec. 1969/2015)	MORALO GALLEGO	Cooperativa de trabajo asociado. Dos motivos de contradicción: 1º) Competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la acción de impugnación de una sanción al socio cooperativista. No hay contradicción. La sentencia recurrida considera competente el orden social, porque la conducta del sancionado consiste en aportar a un proceso laboral documentos internos del Consejo Rector y se trata de una actuación subsumible en el aspecto laboral de la relación jurídica prevista en el régimen disciplinario	**STS 5058/2016**

			interno a tal efecto. Mientras que en el supuesto de contraste el socio se había negado a suscribir la ampliación de capital de 2.000 euros acordada por la Asamblea General de la cooperativa, lo que no guarda relación alguna con la actividad laboral y se entiende por ello competente el orden civil de la jurisdicción. 2º) Caducidad de la acción. La recurrida considera que la interposición de conciliación previa al amparo del art. 64 LRJS, aunque no fuese preceptiva, suspende el transcurso del plazo de caducidad en las circunstancias del caso. Mientras que la de contraste no le reconoce efectos suspensivos, al estar exceptuado una vez que ya se había agotado la vía previa interna prevista en la normativa de la cooperativa. En el caso de la recurrida la cooperativa comparece en la conciliación prejudicial y nada opone, lo que hace entrar en juego la regla del art. 64.3º LRJS que le otorga efectos suspensivos; en la referencial ni tan solo acude a ese acto. Coincide con el RCUD 2175/2015, en el que se invoca la misma sentencia de contraste	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	14/09/2016 (Rec. 846/2015)	ARASTEY SAHUN	Recargo de prestaciones de Seguridad Social: vinculación con la sentencia firme que resolvió la impugnación de la sanción administrativa, anulándola. La vinculación no es automática y permite el apartamiento razonado y justificado. Reproduce doctrina de las STS/4ª de 13 marzo y 10 junio 2012 (rcuds. 3779/2010 y 2980/2011)	**STS 4909/2016**
SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA	15/09/2016 (Rec. 816/2015)	BLASCO PELLICER	Reclamación de cantidad. Determinación del importe de la prestación o seguro de	**STS 4715/2016**

			supervivencia a percibir por un trabajador de Telefónica de España, S.A.U. con motivo de la actualización de un seguro colectivo de riesgo. Reitera doctrina contenida en STS de 15 de marzo de 2016, rcud. 39/2015	
SUCESIÓN DE EMPRESAS/ CONTRATAS	20/09/2016 (Rec. 3954/2014)	ARASTEY SAHUN	Subrogación de contratas: No hay sucesión empresarial. La subrogación no era exigible a la entrante porque el contrato de trabajo no estaba vigente. Reitera doctrina STS/4ª/Pleno de 27 abril 2016 (supuestos idénticos)	**STS 4785/2016**
SUCESIÓN DE EMPRESAS	27/09/2016 (Rec. 882/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Trabajadores de IBERIA LAE SA en cuya relación laboral se subroga GROUNDFORCE MADRID UTE, en virtud del Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos, Handling, no siendo esta empresa compañía aérea. El artículo 73.7 del Convenio Colectivo vigente del Sector prevé que se respete el derecho a la utilización de billetes de avión en las condiciones fijadas en el Convenio Colectivo de la empresa cedente, y, si la cesionaria no fuera línea aérea, podrá pactar la compensación de este derecho. Se estima en parte el recurso. Se reconoce el derecho de los trabajadores a disfrutar de dichos billetes	**STS 4608/2016**
SUCESIÓN DE EMPRESAS	27/09/2016 (Rec. 350/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Billetes de cortesía para trabajador transferido desde Compañía Aérea a empresa de asistencia en tierra. El Convenio Colectivo sectorial aplicable mantiene el derecho a pasajes aéreos ventajosos en caso de subrogación aunque el nuevo empleador no sea compañía aérea, sin que la pervivencia del derecho se condicione a la conclusión de un pacto novatorio	**STS 4613/2016**
CONVENIOS COLECTIVOS	27/09/2016 (Rec.	SOUTO PRIETO	Impugnación de convenio colectivo de empresa en	**STS 4945/2016**

	123/2015)		ALCOR SEGURIDAD, S.L. legitimación de las secciones sindicales de USO y UGT en la empresa que suman doce de los diecisiete representantes unitarios en los distintos centros de trabajo para suscribir el convenio colectivo de empresa, sin que a ello obste la participación, a invitación de las secciones, de los representantes unitarios. Se anula la aplicación retroactiva de las tablas salariales porque los trabajadores ya habían consolidado sus retribuciones. Desestimación de los recursos de casación de la parte social y confirmación de la sentencia desestimatoria de la demanda	
FIJOS DISCONTINUOS/ IBERIA	28/09/2016 (Rec. 3936/2014)	SALINAS MOLINA	Iberia LAE.- Sucesión discontinua de contratos eventuales sin justificación: se reconoce cualidad de fijos discontinuos y antigüedad desde la fecha del primer contrato, ex arts. 274 y 279 del XIX Convenio colectivo.- Se reitera doctrina dictada para la misma empresa, entre otras, en SSTS/IV 24-febrero-2016 (rcud 2493/2014) y 1-julio-2016 (rcud 615/2015), matizando doctrina anterior	**STS 4786/2016**
JURISDICCIÓN/ ASISTENCIA SANITARIA	29/09/2016 (Rec. 419/2015)	GILOLMO LOPEZ	Competencia del Orden Social de la Jurisdicción para conocer de la controversia afectante al resarcimiento de gastos de asistencia sanitaria prestada por los Servicios públicos de salud en un supuesto en que la responsabilidad corresponde a la Mutua aseguradora del accidente de trabajo. Reitera doctrina	**STS 4707/2016**
FOGASA	03/10/2016 (Rec. 3449/2014)	VIROLES PIÑOL	Responsabilidad subsidiaria del FOGASA. Se cuestiona si debe responder de la indemnización acordada en conciliación administrativa previa. El FOGASA responde del pago de la	**STS 4611/2016**

			indemnización por despido y de la liquidación de partes proporcionales pactadas globalmente en conciliación judicial, en aplicación del nuevo redactado dado al artículo 33.2 del estatuto de los trabajadores por la ley 43/2006 (sin necesidad de desglose), siempre que no se superen los módulos y límites fijados en el propio precepto legal. Pero no responde del pago de las indemnizaciones pactadas en conciliación administrativa previa. Se estima el recurso formulado por el FOGASA. Reitera doctrina	
JURISDICCIÓN/ FOGASA/ RCUD	03/10/2016 (Rec. 2222/2015)	SOUTO PRIETO	Competencia de la Jurisdicción Social. Reclamación al FOGASA de los intereses correspondientes a la prestación que se entiende reconocida al trabajador por silencio administrativo positivo, desde ese momento hasta el posterior en que se dictó, tardíamente, resolución expresa en el mismo sentido. Legitimación extraordinaria del Ministerio Fiscal para interponer el recurso al amparo del art. 219.3 de la LRJS. (Se cuestiona por la Abogacía del Estado la interpretación de una norma- la contenida en el citado art. 219.3 LRJS, en la letra ñ de su nº 2- de la que la Sala entiende entra en el grupo de las que llevan menos de cinco años en vigor).	**STS 4910/2016**
FOGASA	04/10/2016 (Rec. 1014/2015)	AGUSTI JULIA	FOGASA : extinción de contratos temporales o de duración determinada (art. 49.1,c) et. La responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial (art. 33.2 ET) no alcanza a la cuantía indemnizatoria prevista en convenio colectivo para la extinción por terminación de obra cuando ésta excede	**STS 4614/2016**

			de la máxima (de 8 a12 días por año de servicio) establecida legalmente en el art. 49.1,c) ET. Reitera doctrina : sentencia del Pleno de la Sala de 16-06-2015 (rcud 1519/2013)	
SUCESIÓN DE EMPRESAS	04/10/2016 (Rec. 689/2015)	VIROLES PIÑOL	Trabajadores de IBERIA LAE SA., en cuya relación laboral se subroga GROUNFORCE GRAN CANARIA UTE, en virtud del Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra, en aeropuertos, Handling, no siendo esta empresa compañía aérea. Derecho al disfrute de billetes de cortesía gratuitos o con descuento. Se confirma la sentencia que reconoció el derecho del trabajador demandante. (Pequeña cadena de asuntos -4-resueltos el mismo día)	**STS 4708/2016**
RENFE/ ADIF	04/10/2016 (Rec. 3507/2015)	SALINAS MOLINA	ADIF: Complemento personal de antigüedad regulado en los arts. 121 y siguientes de la Normativa Laboral: Ese complemento está referido a niveles de salario y no a categorías, por lo que los trabajadores reclamantes no tienen derecho a su percibo.- Reitera doctrina, entre otras, SSTS/IV 15-julio-2015 (rcud. 2429/2014), 5-mayo-206 (rcud 1431/2015) y 15-julio-2016 (rcud 595/2015).	**STS 4709/2016**
FOGASA/ JURISDICCIÓN	04/10/2016 (Rec. 2323/2015)	ARASTEY SAHUN	RCUD del Ministerio Fiscal: competencia del orden jurisdiccional social. Reclamación al FGS de intereses de la prestación por tardía resolución expresa en que se reconoce. Silencio administrativo positivo	**STS 4790/2016**
JUBILACIÓN PARCIAL	04/10/2016 (Rec. 2425/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Acceso a la jubilación parcial de trabajador con 60 años en la fecha de la solicitud, producida con posterioridad al 31 de diciembre de 2012. En la empresa existía acuerdo colectivo de empresa sobre jubilación parcial adoptado	**STS 4799/2016**

			antes de la entrada en vigor del RDL 8/2010, de 20 de mayo y comunicado al INSS. Denegación porque el hecho causante se produjo después del plazo establecido en la Disposición Transitoria 2ª del RDL 8/2010. Reitera doctrina	
DESPIDO COLECTIVO	04/10/2016 (Rec. 488/2015)	AGUSTI JULIA	IVVSA. Sucedida por EIGE. Despido individual derivado de despido colectivo.- En las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no opera la necesidad de entregar copia de la carta a la RLT.- Reitera doctrina, entre otras, SSTS/IV 30-marzo-2016 (rcud 2797/2014), 7-abril-2016 (rcud 426/2015), 6-mayo-2016 (rcud 3020/2014), 12-mayo-2016 (rcud 3667/2014), 14-junio-2016 (rcud 3938/2014), 6-julio-2016 rcud. 249/2015), y (2) 7-julio-2016 (rcud 246/2015) y 759/2015)	**STS 4806/2016**
CONVENIOS COLECTIVOS	04/10/2016 (Rec. 21/2016)	MORALO GALLEGO	Gestión de la bolsa de empleo creada mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No ha quedado probado que se hubieren contratado a trabajadores no incluidos en la bolsa, ni tampoco el hecho de que la encomienda de su gestión a una ETT haya supuesto ningún incumplimiento concreto de las normas que la regulan. Se desestima el recurso y se confirma la sentencia, que motivadamente razona la ausencia de prueba de los hechos en los que se sustenta la demanda	**STS 4831/2016**
RENFE/ ADIF	04/10/2016 (Rec. 68/2015)	SALINAS MOLINA	ADIF: No pueden descontarse los días correspondientes al periodo de incapacidad temporal en la retribución del complemento de productividad que abona la empresa bajo la clave 401.- Se aplica STS/IV 16-noviembre-.2015 (rco	**STS 4912/2016**

			353/2014), que resuelve el conflicto colectivo planteado por la empresa con el mismo objeto.- En el mismo sentido STS/IV 5-mayo-2016 (rcud 3538/2014)	
CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES/ FALTA DE ACCIÓN	05/10/2016 (Rec. 276/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Cesión ilegal. Agencaixa SA y Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona (La Caixa). La sentencia impugnada ha entendido que el actor carecía de acción porque había sido despedido con posterioridad a que presentara la demanda reclamando por cesión ilegal y antes de que recayera sentencia resolviendo acerca de la existencia de dicha cesión. La acción está viva porque en el momento de interponer la demanda en reclamación de declaración de cesión ilegal. estaba viva la relación laboral Reitera doctrina STS 8 de julio de 2003, rcud 2885/2002; 14 de septiembre de 2009, rcud 4232/2008; 7 de mayo de 2010, rcud 3347/2009; 29 de octubre de 2012, rcud 4005/2011 y 21 de junio de 2016, rcud 2231/2014	**STS 4612/2016**
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO/ RECURSO DE CASACIÓN	05/10/2016 (Rec. 816/2016)	MORALO GALLEGO	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de condiciones de trabajo. El escrito de recurso de casación debe cumplir los requisitos formales del art. 210.4 LRJS, por más que deban aplicarse con flexibilidad tales exigencias. En las circunstancias del caso de autos no es de apreciar mala fe de la empresa en la negociación durante el periodo de consultas, cuando la representación de los trabajadores no exigió mayor información ni la aportación de otros documentos adicionales en ninguna de las reuniones	**STS 4787/2016**
DESPIDO COLECTIVO	05/10/2016 (Rec. 1168/2015)	BLASCO PELLICER	Impugnación despido individual derivado de despido colectivo de Bankia,	**STS 4800/2016**

			S.A. Requisitos de la notificación del despido a los trabajadores individuales	
VIUDEDAD	05/10/2016 (Rec. 1613/2015)	VIROLES PIÑOL	Pensión de viudedad. Concurrencia de pensiones. La cuestión se centra en determinar si la segunda esposa tiene derecho a la pensión de viudedad en su integridad, por no cumplir la primera esposa las exigencias para el percibo de pensión de viudedad prorrateada. La Disp. Trans. 18ª LGSS. la fecha inicial del cómputo de 10 años entre el divorcio o separación y la fecha del fallecimiento es la de la situación jurídica que se produzca primero, la separación judicial o el divorcio. Reitera doctrina de las SSTS/IV: 02/11/2013 (rcud. 3044/2012), 28/04/2014 (rcud. 1737/2013), 19/11/2014 (rcud. 3156/2013) y 05/02/2015 (rcud. 166/2014)	**STS 4810/2016**
CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO/ DESPIDO COLECTIVO	05/10/2016 (Rec. 1738/2015)	GILOLMO LOPEZ	Junta de Andalucía/Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Promotores de empleo en virtud de un plan extraordinario. Recurre el actor: se desestima su recurso, en el que solicita la nulidad del despido, y se confirma la declaración de improcedencia de la sentencia impugnada en aplicación de la doctrina de la Sala, que se reitera	**STS 4811/2016**
DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	05/10/2016 (Rec. 2193/2015)	GILOLMO LOPEZ	BANKIA. Impugnación de despido individual acordado en el ámbito de un despido colectivo. Suficiencia de la carta de despido. Falta de contradicción en el caso. Reitera	**STS 4812/2016**
MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO/ HUELGA/ RCUD	05/10/2016 (Rec. 1173/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Despido. Salarios trámite. Huelga. Se plantea si se deben salarios trámite al trabajador despedido cuando estaba en situación huelga legal. La falta de fundamentación legal y falta de contradicción fundan desestimación recurso empresa	**STS 4814/2016**
SUCESIÓN DE	05/10/2016	AGUSTI JULIA	Sucesión de empresas.	**STS**

EMPRESAS/ CADUCIDAD/ RCUD	(Rec. 3914/2014)		Diputación provincial de Toledo. Hospital provincial. Dos motivos: caducidad de la acción por ampliación de demanda y sucesión empresarial. Falta de contradicción en los dos motivos	**4815/2016**
DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	05/10/2016 (Rec. 2847/2015)	AGUSTI JULIA	BANKIA SA. Impugnación de despido individual acordado en el seno de un despido colectivo. Suficiencia de la carta de despido. Falta de contradicción al ser diferentes los hechos de los que parten cada una de las sentencias enfrentadas. Reitera criterio -SS10/02/2016 (rcud. 3295/2014, 3593/2014, 3917/2014, 624/2015) y 23/02/6 (rcud. 3789/2014)- dictadas con la misma sentencia de contraste (TSJ Asturias 30/11/2012 (recurso 2563/2012)	**STS 4816/2016**
EMPLEADOS PÚBLICOS	05/10/2016 (Rec. 280/2015)	SALINAS MOLINA	Conflicto colectivo.- CAM: bolsa de trabajo supletoria a la derivada del proceso selectivo correspondiente a la oferta de empleo público de 1997 para la categoría de ayudante de control y mantenimiento (Grupo 4, Nivel 3, Área B) para la contratación de personal laboral a tiempo cierto.- Desestimación del recurso empresarial	**STS 4913/2016**
DESPIDO COLECTIVO	05/10/2016 (Rec. 1951/2015)	BLASCO PELLICER	BANKIA, S.A. Despido individual derivado del despido colectivo adoptado con acuerdo con los representantes de los trabajadores. Puesta a disposición de la indemnización legal. Transferencia bancaria efectuada el mismo día de la entrega de la carta de despido. Validez. Reitera doctrina SSTS de 5 de diciembre de 2011, Rec. 1667/2011 y de 17 de diciembre de 2014, rec. 2475/2013, entre otras. Comunicación a los representantes de los trabajadores: no resulta	**STS 4947/2016**

			exigible. Reitera doctrina SSTS 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015), 251/2016 de 30 de marzo (rec. 2797/2014) y 281/2016 de 7 de abril (rec. 426/2015)	
DESPIDO COLECTIVO	05/10/2016 (Rec. 340/2015)	SOUTO PRIETO	Despido colectivo. Comunicación individual al trabajador afectado en el marco del despido colectivo. La comunicación simultánea de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores afectados, no es necesaria en el marco del despido colectivo, operando solamente en el caso del despido objetivo del art. 52.c ET. Reitera doctrina de nuestras sentencias de 16/3/16 (r. 832/2015 , 251/2016) y de 30/3/16 (r. 2797/14), cuya doctrina resume la de 7/4/16 (rcud. 426/2015), y las de 20/4/16 (Rcud. 1305/15) y de 14/6/16 (Rcud. 3938/14).	**STS 4948/2016**
DESPIDO COLECTIVO	05/10/2016 (Rec. 3963/2014)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Comunicación individual en el marco de un despido colectivo. Tema Bankia. Se cuestiona en primer lugar la falta de concreción en la carta de despido individual y se estima falta de contradicción al respecto reiterando doctrina. En las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no opera la necesidad de entregar copia de la carta a la RLT. Reitera doctrina de SSTS 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015), 251/2016 de 30 de marzo (rec. 2797/2014) y dos de 7 de julio de 2016 (R. 246/2015 y 759/2015) entre otras	**STS 4949/2016**
FOGASA/ JURISDICCIÓN	06/10/2016 (Rec. 2763/2015)	VIROLES PIÑOL	RCUD. Interpuesto por el Ministerio Fiscal en defensa de la legalidad. Reclamación de intereses moratorios contra el FOGASA por retraso en el pago de la prestación. Determinación de la competencia a favor del Orden Social de la	**STS 4783/2016**

			Jurisdicción. Se estima el recurso	
MODALIDAD PROCESAL DE DESPDIO	06/10/2016 (Rec. 3079/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Salarios de tramitación. Procedencia. Reconocidos al amparo art. 110-1-b) LRJS cuando se acuerda la extinción del contrato por no ser posible la readmisión. Falta de contradicción. Porque en la sentencia de contraste se trata de un supuesto en el que se habían acumulado la acción rescisoria del contrato por impago de salarios y la de despido improcedente, pretensiones distintas que conllevaron un debate diferente: No se aplicó ni alegó el art. 110-1-b) citado	**STS 4797/2016**
JUBILACIÓN PARCIAL	06/10/2016 (Rec. 1681/2015)	ARASTEY SAHUN	Acceso a la jubilación parcial de trabajador con 60 años en la fecha de la solicitud, producida con posterioridad al 31 de diciembre de 2012. En la empresa existía acuerdo colectivo de empresa sobre jubilación parcial adoptado antes de la entrada en vigor del RDL 8/2010, de 20 de mayo y comunicado al INSS. Denegación porque el hecho causante se produjo después del plazo establecido en la Disposición Transitoria 2ª del RDL 8/2010. Reitera doctrina STS/4ª de 9 marzo 2016 (rcud. 260/2015) y las que la siguen (STS/4ª de 15 marzo -rcud. 1773/2015-, 16 marzo -rcud. 1533/2015- y 30 marzo 2016 -rcud. 1271/2015-).	**STS 4808/2016**
DESPIDO DISCIPLINARIO/ RCUD	06/10/2016 (Rec. 5/2015)	GILOLMO LOPEZ	Despidos disciplinarios por ausencias al trabajo. Falta de contradicción respecto a las dos sentencias referenciales invocadas en los recursos de los cuatro trabajadores despedidos	**STS 4817/2016**
EMPLEADOS PÚBLICOS/ CONVENIOS COLECTIVOS/ COMUNIDADES AUTÓNOMAS	06/10/2016 (Rec. 29/2013)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Conflicto colectivo. Modificación condiciones retributivas y otras del convenio colectivo por Ley autonómica. La ley puede modificar válidamente las	**STS 4826/2016**

			condiciones del convenio colectivo. La autonomía financiera que el art. 156-1 de la Constitución concede a las Comunidades Autónomas les permite tomar medidas de reducción del gasto público que supone el personal laboral de ellas dependiente	
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 3198/2015)	VIROLES PIÑOL	Procedimiento social.- Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), rcud. 1101/2015), 2-marzo-2016 (rcud.1338/2015), 1-junio-2016 (rcud. 1101/2015) y 7-junio-2016 (rcud. 2507/2015), entre otras	**STS 4796/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 2682/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº1 -en la actualidad MUTUAL MIDAT CYCLOPS, MUTUA COLABORADORA CON LA	**STS 4801/2016**

			SEGURIDAD SOCIAL Nº 1- Por resolución del INSS se ha imputado a la Mutua responsabilidad en el abono de la indemnización especial a tanto alzado a favor de Doña Dolores Cano Durán, derivada del fallecimiento de D. Eduardo Silveira Quintana, a causa de enfermedad profesional, contraída cuando estaba trabajando al servicio de una empresa que, al tiempo de declararse dicha enfermedad -si bien se había contraído en periodo anterior- tenía cubierto el citado riesgo con la Mutua. La Mutua no impugnó la citada resolución, procediendo años después a reclamar frente a la misma. No procede reiniciar el procedimiento ya que la previsión del artículo 71 de la LRJS se refiere únicamente al reconocimiento o denegación de prestaciones de las personas interesadas y no a las entidades colaboradoras ni a las reclamaciones de Seguridad Social. Reitera doctrina, sentencias de Pleno de 15 de junio de 2015, correspondientes a los recursos 2648/2014 y 2766/2014	
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 2931/2015)	VIROLES PIÑOL	Procedimiento social.- Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al	**STS 4804/2016**

			reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), rcud. 1101/2015), 2-marzo-2016 (rcud.1338/2015), 1-junio-2016 (rcud. 1101/2015) y 7-junio-2016 (rcud. 2507/2015), entre otras	
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 3441/2015)	GILOLMO LOPEZ	Prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad profesional. Responsabilidad del pago: incumbe a la Mutua que lo asumió inicialmente dejando firme la resolución administrativa. Reitera doctrina de Pleno y de posteriores sentencias de la Sala	**STS 4819/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 2170/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Procedimiento Laboral. Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la mutua reinicie el procedimiento con reclamación casi tres años después, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por	**STS 4911/2016**

			imputación de responsabilidad	
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 3092/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Procedimiento laboral. Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la mutua reinicie el procedimiento con reclamación casi tres años después, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad	**STS 4914/2016**
LIBERTAD SINDICAL/ NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ MODALIDAD PROCESAL DE TUTELA DE DF	11/10/2016 (Rec. 68/2016)	GILOLMO LOPEZ	Tutela libertad sindical. Liberbak SA y Banco Castilla/La Mancha. Promover acuerdos individuales masivos con los trabajadores, mediante una iniciativa unilateral empresarial denominada "plan de bajas voluntarias incentivadas", supone la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical, en la vertiente de acceso de los sindicatos a la negociación colectiva. Se desestima el recurso de la empresa y se confirma en tal sentido la sentencia de la Audiencia Nacional que había acogido favorablemente la demanda, incluyendo una indemnización por daños al sindicato actor	**STS 4916/2016**
DESPIDO OBJETIVO/ RCUD	11/10/2016 (Rec. 266/2015)	LUELMO MILLAN	Despido objetivo el 05/12/2012. Declaración de improcedencia en la sentencia de instancia, que	**STS 4919/2016**

			es revocada en la de suplicación al considerar la Sala que existen causas económicas para proceder a la extinción contractual por la reducción de cifra de negocio y pérdidas continuadas y mantenidas en los tres últimos años: debe confirmarse por falta de contradicción	
EMPLEADOS PÚBLICOS	11/10/2016 (Rec. 335/2014)	LUELMO MILLAN	Plus Campus. Demanda en solicitud de que se declare no ajustada a derecho la completa supresión empresarial de dicho complemento y de que se reponga a los trabajadores en su disfrute: no procede mantener el plus de comedor por constituir una ayuda para la comida del personal suprimida por la ley de presupuestos autonómica y manteniéndose la parte fija del plus campus al no ostentar actualmente ninguna vinculación con la productividad	**STS 4920/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	11/10/2016 (Rec. 2218/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	ASEPEYO, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 151. Por resolución del INSS se ha imputado a la Mutua responsabilidad en el abono de las prestaciones de incapacidad permanente absoluta y de viudedad, derivadas estas últimas del fallecimiento del esposo de la beneficiaria, a causa de enfermedad profesional, contraída cuando estaba trabajando al servicio de una empresa que, al tiempo de declararse dicha enfermedad -si bien se había contraído en periodo anterior- tenía cubierto el citado riesgo con la Mutua. La Mutua no impugnó la citada resolución, procediendo años después a reclamar frente a la misma. No procede reiniciar el procedimiento ya que la	**STS 4922/2016**

			previsión del artículo 71 de la LRJS se refiere únicamente al reconocimiento o denegación de prestaciones de las personas interesadas y no a las entidades colaboradoras ni a las reclamaciones de Seguridad Social. Reitera doctrina, sentencias de Pleno de 15 de junio de 2015, correspondientes a los recursos 2648/2014 y 2766/2014	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 1820/2015)	MORALO GALLEGO	Enfermedad profesional responsabilidad mutua- Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), 15-octubre-2015 (rcud 3852/2014), 14-diciembre-2015 (rcud 11562/2015), 15-diciembre-2015 (rcud 288/2015), 16-diciembre-2015 (rcud 44/2015)	**STS 4788/2016**
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS	13/10/2016 (Rec.	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Pensión de IPA, derivada de enfermedad común, de	**STS 4803/2016**

TRABAJADORES MIGRANTES/ RCUD	2047/2015)		trabajador migrante que no reúne periodo suficiente de cotización en España para lucrar la pensión, pero lo reúne si se totalizan los periodos cotizados en los otros países de la Unión Europea en los que trabajó y cotizó. Cálculo de la "prorrata temporis". Falta de contradicción porque la sentencia recurrida y la de contraste aplican la misma doctrina, que es la que de modo reiterado viene aplicando la Sala a partir de la sentencia de 17 de julio de 2007, recurso 3650/2005	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 3109/2015)	BLASCO PELLICER	Responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional: la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación. La previsión del art. 71 LRJS (exclusiva caducidad del expediente quedando intacto el derecho sustantivo) únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad. Reitera doctrina STS/4ª/Pleno 15 junio 2015 (rcud. 2766/2014 y 2648/2014) -seguida por otras posteriores-. Ello implica la desestimación de la pretensión de la Mutua	**STS 4805/2016**
MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO/RCUD	13/10/2016 (Rec. 4009/2015)	ARASTEY SAHUN	Salarios de tramitación en caso de que la sentencia de instancia declare junto con la improcedencia del despido y el derecho a la indemnización correspondiente, la extinción de la relación laboral por estimación de la acción del art. 50 ET. Falta de contradicción: la sentencia	**STS 4809/2016**

			de contraste imponía los salarios de tramitación en todo caso sin conocer el signo ulterior de la opción	
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	13/10/2016 (Rec. 215/2015)	LUELMO MILLAN	Conflicto colectivo. Demanda sindical contra la modificación de las condiciones de trabajo, que afecta a la retribución variable, notificada a 18 de los trabajadores del departamento denominado "Grupo PS". La plantilla de empresa asciende a 206 trabajadores y la de ese colectivo a 21, de los cuales 3 fueron contratados en 2014 con posterioridad a los demás (que ostentaban antigüedades de años anteriores) y a los que se les aplicó contractualmente un sistema diferente al entonces vigente, derivado de un acuerdo de 2011. El sindicato entiende que se debió seguir el procedimiento para modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo y no el de modificación sustancial individual y solicita por ello el reconocimiento del derecho de los trabajadores en cuestión a continuar percibiendo dicha retribución y la condena de la empresa a abonar las diferencias entre lo que les hubiera correspondido conforme al sistema denominado "variable PSPC" pactado en julio de 2011 y lo percibido desde el 01/03/2015: no procede, al ser, en realidad, solamente 18 los trabajadores afectados, lo que no supera los umbrales normativamente establecidos al efecto	**STS 4821/2016**
CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO/ DESPIDO COLECTIVO	13/10/2016 (Rec. 3138/2015)	ARASTEY SAHUN	SAE: promotores y asesores de empleo. Se declara improcedente el despido y se rechaza la nulidad del mismo. Reitera doctrina de Pleno y varias STS/4ª	**STS 4824/2016**

			posteriores	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 992/2015)	GILOLMO LOPEZ	Prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad profesional. Responsabilidad del pago: incumbe a la Mutua que lo asumió inicialmente dejando firme la resolución administrativa. Reitera doctrina de Pleno y de posteriores sentencias de la Sala	**STS 4925/2016**
EMPLEADOS PÚBLICOS/ CONVENIOS COLECTIVOS	13/10/2016 (Rec. 26/2013)	ARASTEY SAHUN	Modificación de condiciones (jornada y salario) del Convenio colectivo del personal de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha por Ley autonómica 1/2012. Constitucionalidad de la medida (ATC 145/2016). Prevalencia de la ley sobre el convenio	**STS 4940/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 583/2015)	SOUTO PRIETO	Procedimiento social. Responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional: la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación. La previsión del art. 71 LRJS (exclusiva caducidad del expediente quedando intacto el derecho sustantivo) únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad. Reitera doctrina STS/4ª/Pleno 15 junio 2015 (rcud. 2766/2014 y 2648/2014) -seguida por otras posteriores-. Ello implica la desestimación de la pretensión de la Mutua de reintegro del capital coste constituido	**STS 4950/2016**
CONVENIOS COLECTIVOS/ DERECHO A LA	13/10/2016 (Rec. 274/2015)	SOUTO PRIETO	CONFLICTO COLECTIVO. Indemnización de daños y perjuicios por vulneración de	**STS 4951/2016**

IGUALDAD			los derechos de libertad sindical, en su vertiente funcional a la negociación colectiva y al principio de igualdad, causados por supuesto incremento de las retribuciones del personal de alta dirección por encima de los límites legales en la sociedad mercantil COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SEGUROS DE CRÉDITO A LA EXPORTACIÓN, S.A. (CESCE, S.A.), mientras se congelaban las retribuciones salariales y extrasalariales del resto de personal, así como las aportaciones al Plan de Pensiones. La A.N. desestimó la demanda porque las retribuciones del personal directivo no pueden incluirse en la masa salarial, cuya distribución puede realizarse mediante negociación colectiva. Descarta la vulneración del derecho de igualdad, porque no cabe aplicarlo dentro de la ilegalidad. No entiende acreditado que las retribuciones de los directivos hayan superado los límites legales y reglamentarios. SE DESESTIMA EL RECURSO DE CASACIÓN	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 2406/2015)	SOUTO PRIETO	Procedimiento social. Responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional: la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación. La previsión del art. 71 LRJS (exclusiva caducidad del expediente quedando intacto el derecho sustantivo) únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a	**STS 4954/2016**

			reclamaciones por imputación de responsabilidad. Reitera doctrina STS/4ª/Pleno 15 junio 2015 (rcud. 2766/2014 y 2648/2014) -seguida por otras posteriores-. Ello implica la desestimación de la pretensión de la Mutua de reintegro del capital coste constituido	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/10/2016 (Rec. 2928/2015)	SOUTO PRIETO	Procedimiento social. Responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional: la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación. La previsión del art. 71 LRJS (exclusiva caducidad del expediente quedando intacto el derecho sustantivo) únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad. Reitera doctrina STS/4ª/Pleno 15 junio 2015 (rcud. 2766/2014 y 2648/2014) -seguida por otras posteriores-. Ello implica la desestimación de la pretensión de la Mutua de reintegro del capital coste constituido	**STS 4955/2016**
EMPLEADOS PÚBLICOS/ CONVENIOS COLECTIVOS	14/10/2016 (Rec. 797/2015)	LUELMO MILLAN	Reclamación a un Ayuntamiento de cantidad (principal e intereses de demora) en concepto de atrasos salariales 2010-2012, según el desglose del hecho cuarto de demanda. Aplicabilidad del convenio colectivo general y provincial de la construcción: cede ante la legislación correspondiente en virtud del principio de jerarquía normativa	**STS 4822/2016**
DESPIDO	14/10/2016	LUELMO	Bankia. Demanda de once	**STS**

COLECTIVO	(Rec. 952/2015)	MILLAN	trabajadores y trabajadoras por despidos efectuados tras un procedimiento de extinciones de contrato para un máximo de 4.500 personas iniciado con período de consultas el 09/01/2013. El 25/04/2013 se comunica a cada uno de los afectados dicha extinción con base en el art 51 del ET de su contrato y con efectos desde el 11/05/2013, en los mismos términos para todos excepto en la indemnización, señalando en la carta que el 08/02/2013 se había suscrito "con casi la totalidad de la representación trabajadores" un acuerdo para la reestructuración de la empresa que incluía, entre otras, tal medida. Necesidad de notificación individual de los criterios de selección seguidos para cada caso cuando hay un sistema específico pactado al efecto y de comunicación simultánea a la representación de los trabajadores de las cartas de despido: no puede exigirse tal requisito. Jurisprudencia al efecto	**4823/2016**
COMPETENCIA	18/10/2016 (Rec. 133/2015)	CALVO IBARLUCEA	Conflicto colectivo. Competencia de la Audiencia Nacional. Principio de correspondencia. Se acredita la existencia de dos centros de trabajo Llucmajor en las islas baleares y pozuelo en la comunidad de Madrid	**STS 4784/2016**
VIUDEDAD/ RCUD	18/10/2016 (Rec. 1787/2015)	MORALO GALLEGO	La sentencia del TSJ reconoce a la demandante pensión de viudedad en aplicación de lo dispuesto en el apartado segundo de la disposición transitoria decimoctava del TRLGSS introducida por Ley 27/2001, de 1 de agosto, pese a que el hecho causante es anterior a su entrada en vigor el 1 de enero de 2013.	**STS 4789/2016**

			Recurre en casación unificadora el INSS, invocando de contraste la STS de 29 de abril de 2009, rec. 577/2008, que denegó la viudedad en el caso de una pareja homosexual en la que el causante había fallecido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 13/2005, de 7 de julio, que modificó el Código Civil en esta materia. Inexistencia de contradicción	
RECLAMACIÓN PREVIA	18/10/2016 (Rec. 2961/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Caducidad del expediente y responsabilidad de la Mutua por prestaciones derivadas de EP y causadas antes de 2008. NOTA.- Reitera y aplica doctrina de SSTS 15 (2) junio 2015 (rcud 2766 y 3477/2014, Pleno), 20 julio 2015 (rec. 3420/2014), 14 septiembre 2015 (rcud 3775/2014), 15 (3) septiembre 2015 (rcud 3477/2014, 3745/2014, 96/2015), 15 octubre 2015 (rec. 3852/2014), 20 octubre 2015 (rec. 3927/2014), 15 diciembre 2015 (rec. 288/2015), 22 junio 2016 (rec. 3276/2015) y otras muchas. CRITERIOS.- 1) Si el INSS declara la responsabilidad de la Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa y temporánea impide reiniciar el procedimiento.2) El art. 71 LRJS (caducidad del expediente) se refiere a prestaciones y a beneficiarios, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad. 3) Imposibilidad de que la Mutua reabra la reclamación si la primera resolución quedó firme, por no ser acto prestacional ni estar dirigido al beneficiario.	**STS 4792/2016**
INCAPACIDAD PERMANENTE/ RETA	18/10/2016 (Rec. 2367/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Incapacidad Permanente Parcial (IPP) por contingencia profesional en	**STS 4794/2016**

			RETA: alcance mínimo de las lesiones. DOCTRINA.- Para acceder a la IPP por contingencia profesional en el RETA se requiere una disminución del rendimiento normal "no inferior al 50%", conforme al art. 4.2 del RD 1273/2003 que prevalece sobre la exigida por el art. 137.3 LGSS (no inferior al 33%).FALLO.- De acuerdo con Fiscal e impugnación del INSS, estima el recurso de la Mutua	
CONVENIOS COLECTIVOS (ultractividad)/ LITISPENDENCIA	18/10/2016 (Rec. 205/2015)	AGUSTI JULIA	Empresa Cobra Servicios Auxiliares, S.A. aplicación convenio colectivo metal de la Coruña, ante la pérdida de vigencia del convenio de empresa, por haberse agotado su plazo de ultraactividad. Se desestima el recurso de la empresa	**STS 4798/2016**
MODALIDAD PROCESAL DE CONFLICTO COLECTIVO	18/10/2016 (Rec. 57/2015)	VIROLES PIÑOL	Conflicto Colectivo. Corporación RTVE SA. Inadecuación de procedimiento. Derecho de los trabajadores del Departamento de "Continuidad" a incrementar tres días adicionales las vacaciones. No concurre la nota subjetiva exigida por el art. 153.1 LRJS	**STS 4807/2016**
ORFANDAD	18/10/2016 (Rec. 643/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Pensión orfandad. Cuantía. Derecho de acrecer en casos de orfandad absoluta. Falta de contradicción. Porque aquí no se controvierte la falta de los dos progenitores, como en la sentencia de contraste, sino la concurrencia de otros requisitos	**STS 4827/2016**
SINDICATOS/ TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	18/10/2016 (Rec. 244/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Tutela de derechos fundamentales. Libertad sindical. Umbral numérico que permite el nombramiento de Delegado Sindical, con las garantías de la LOLS. Ampliación del derecho por Convenio Colectivo en el sector de empresas de seguridad, reduciéndolo a 150 trabajadores. Es cuestión nueva si en aplicación del	**STS 4915/2016**

			art. 63 del Convenio Colectivo el 10% de participación se refiere al Comité de Empresa del centro de trabajo o a la totalidad de los Comités de la Empresa.	
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	18/10/2016 (Rec. 494/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Modificación sustancial condiciones de trabajo. Reducción salarial. Rescisión contrato por voluntad trabajador. Requiere probar la existencia de un perjuicio y que su entidad justifica la resolución del contrato, pues un perjuicio leve no haría razonable y proporcional esa medida	**STS 4927/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	18/10/2016 (Rec. 1915/2015)	AGUSTI JULIA	RCUD. 1º Recurso INSS y TGSS. Cuestión : Procedimiento social. Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Estimación íntegra del recurso. Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015) y 16-diciembre-2015 (rcud 441/2015); 2-marzo-2016	**STS 4953/2016**

			(rcud 995/2015), 4-mayo-2016 (rcud. 732/2015), 01-junio-2016 (rcud. 1821/2015) y 07-junio-2016 (rcud. 555/2016) 2º Cuestión : Recurso de la Mutua para limitar a tres meses el efecto de la condena al INSS. Falta de contradicción, e irrelevancia en todo caso, dada la estimación del recurso de las Entidades Gestoras y carecer del derecho a la devolución la Mutua. Dsestimación de su recurso	
RECLAMACIÓN PREVIA	18/10/2016 (Rec. 2165/2015)	AGUSTI JULIA	Recurso INSS y TGSS. Cuestión: Procedimiento social. Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Estimación íntegra del recurso. Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), 16-diciembre-2015 (rcud 441/2015), 2-marzo-2016 (rcud 995/2015), y 4-mayo-2016 (rcud. 732/2015), 01-	**STS 4956/2016**

			junio-2016 (rcud. 1821/2015) y 07-junio-2016 (rcud. 555/2016) entre otras	
JURISDICCIÓN/ DESPIDO COLECTIVO	18/10/2016 (Rec. 2315/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Vitro Cristalglass SL, Orden jurisdiccional competente para conocer de la demanda de un trabajador, afectado por un despido colectivo, que reclama que se condene a la empresa a que formalice el convenio especial con la Seguridad Social, previsto en el artículo 91.5 del Estatuto de los Trabajadores y abone las cuotas correspondientes. La empresa ha sido declarada en concurso con posterioridad a que se produjera la extinción del contrato de trabajo del actor dimanante del despido colectivo y la demanda se ha interpuesto con posterioridad a la declaración del concurso. Se declara la competencia del orden social, confirmándose la sentencia impugnada que había condenado a la demandada a la suscripción de dicho convenio	**STS 5065/2016**
JURISDICCIÓN/ DESPIDO COLECTIVO	18/10/2016 (Rec. 2405/2015)	BLASCO PELLICER	Demanda de un trabajador afectado por un despido colectivo reclamando que se formalice el convenio especial con la Seguridad Social previsto en el artículo 51.9 ET. Empresa que es declarada en situación de concurso con posterioridad a la decisión colectiva de extinción de contratos pero el mismo día que se comunica el despido individual con efectos de tres días después. La demanda origen de las presentes actuaciones se presenta estando ya la empresa en concurso. Se discute la competencia del orden social para conocer dicha demanda y, eventualmente, la obligación de suscripción del convenio especial. Se	**STS 5066/2016**

			declara la competencia del orden social y la obligación de suscribir el convenio especial. Doctrina concordante con la contenida en sentencias deliberadas en la misma fecha (Recs. 2447/2015, 2216/2015 y 2261/2015, entre otros)	
EMPLEADOS PÚBLICOS/ UNIVERSIDADES	18/10/2016 (Rec. 277/2015)	AGUSTI JULIA	Conflicto colectivo. Los artículos 53.2 y 53.5 del IV convenio del personal (PAS) de la Universidad Autónoma De Barcelona, Universitat De Girona, Universitat Pompeu Fabra, Universitat De Barcelona, Universitat Politécnica De Catalunya, Universitat Rovira Y Virgili, y Universitat De Lléida no están afectados por lo que dispone la disposición adicional sexta de la ley 5/2012 de 20 de marzo, de medidas fiscales y financieras del Parlament de Cataluña. Se estima el recurso interpuesto por Federación Estatal de Treballadors de l'ensenyament (FETE-UGT)	**STS 5081/2016**
JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA/ RCUD	19/10/2016 (Rec. 2261/2015)	SALINAS MOLINA	Jubilación no contributiva: unidad económica de convivencia: matrimonio ingresado en una misma residencia de ancianos.- No contradicción	**STS 4813/2016**
"MATERNIDAD"	19/10/2016 (Rec. 1650/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Prestación de maternidad. Supuesto de cónyuge en matrimonio de dos varones que acuden a maternidad subrogada en el extranjero, sin aportación de material genético de ninguno de ellos. Inexistencia de contradicción por invocarse como contraste la STJUE - Gran Sala- 18/Marzo/14 [asunto C-167/12], que examina el alcance de la protección en la maternidad en la Directiva 92/85/CE, y si bien en la misma sólo se protege la maternidad «natural», ello no prejuzga lo que al efecto pudiera disponerse en las	**STS 4837/2016**

			legislaciones internas de los Estados miembros respecto de una posible protección de la gestación por «sustitución», por revestir aquella cualidad de norma mínima	
JURISDICCIÓN/ DESPIDO COLECTIVO	19/10/2016 (Rec. 2291/2015)	SALINAS MOLINA	Convenio especial ex art. 51.9 ET (procedimiento despido colectivo empresas no incursas en procedimiento concursal respecto a trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 01-01-1967).- Empresa declarada en concurso con posterioridad a decisión colectiva extintiva pero la fecha de efectos del despido individual se produjo una vez declarado el concurso y la demanda origen de las presentes actuaciones se presenta estando ya empresa en concurso: se discute competencia orden social para conocer dicha demanda y, eventualmente, la obligación de suscripción del convenio especial: se declara la competencia del orden social y la obligación de suscribir el convenio especial.- Doctrina concordante con la efectuada en recursos deliberados en este misma fecha sobre asuntos análogos, entre otros, en los rcud 2447/2015, 2216/2015 y 2405/2015	**STS 5070/2016**
REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES	20/10/2016 (Rec. 17/2015)	MORALO GALLEGO	Demanda de revisión.- Carácter excepcional y extraordinario del proceso de revisión de sentencias firmes. La maquinación fraudulenta es la que está dirigida a la obtención de una sentencia favorable, que no el posible fraude de ley, anterior incluso, al proceso judicial, en el que pudiere haber incurrido la empleadora en el desenvolvimiento de la relación laboral y que ya se	**STS 4791/2016**

			alegó en la demanda para solicitar la declaración de improcedencia o nulidad del despido. No puede fundamentarse la revisión en la circunstancia de que el Tribunal Supremo en una posterior sentencia, haya considerado nulos los despidos acordados en tales circunstancias por el mismo organismo público empleador. Se desestima. Reitera doctrina STS 21 de enero 2016, revisión 24/2015	
RENFE/ ADIF	20/10/2016 (Rec. 3471/2015)	CALVO IBARLUCEA	Complemento de antigüedad. Artículo 121 del convenio colectivo de ADIF. El transcurso de 20 años que determina el devengo se contempla desde la perspectiva de un nivel salarial pero no de la categoría. Reitera doctrina. S.S.T.S. DE 15 de julio de 2015 (R. 2429/2014) Y de 5 de mayo de 2016 (R.1431/2015)	**STS 4802/2016**
DERECHO A LA IGUALDAD/ CONVENIOS COLECTIVOS	20/10/2016 (Rec. 242/2015)	ARASTEY SAHUN	Trato desigual: complemento de antigüedad del personal laboral de la CAM. Convenio colectivo. Trabajadores temporales y eventuales que pasan a ser fijos. Determinación de los servicios prestados y de la interrupción de los mismos. La interrupción ha de ser idéntica para todos ellos	**STS 4818/2016**
REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES	20/10/2016 (Rec. 31/2015)	SEMPERE NAVARRO	Demanda de revisión. Falso testimonio. DOCTRINA.- 1) Alcance del motivo revisorio. Resumen de doctrina.2) Es necesario que el testimonio declarado falso en vía penal hubiera sido decisivo para adoptar la solución judicial en el procedimiento combatido.3) Análisis sobre el carácter decisivo de manifestaciones reconocidas como penalmente reprochables, años después, por el testigo.FALLO.- De acuerdo con Fiscal, se desestima	**STS 4820/2016**
DESPIDO/ DERECHOS	20/10/2016 (Rec.	LOPEZ GARCIA DE LA	Despido. Derechos fundamentales. Violación.	**STS 4825/2016**

FUNDAMENTALES/ PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA	1278/2015)	SERRANA	Prueba. Profesora de religión. Se declara nulo por violación derechos fundamentales el despido, consistente en falta llamamiento para el curso escolar 2012- 13, de una profesora que había estado 11 años de pleito por igual motivo, despido declarado nulo, a la que, seguidamente, no se llama para nuevo curso sin motivar esa decisión	
MOVILIDAD GEOGRÁFICA/ RCUD	20/10/2016 (Rec. 278/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Movilidad geográfica en SEIASA. Inviabilidad de la revisión de los hechos probados cuando se incurre en defecto insubsanable de fundamentar la infracción. Consecuente y obligada desestimación de la demanda en este trámite, sin examinar la cuestión de fondo	**STS 4921/2016**
REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES	20/10/2016 (Rec. 26/2015)	SEMPERE NAVARRO	Demanda de revisión frente STSJ Granada declarando improcedencia en despido objetivo de Consocio UTEDL de seis trabajadores. CRITERIOS: 1) El plazo de tres meses para interponer demanda no puede arrancar el día en que el Tribunal responde a la solicitud de que certifique una sentencia propia.2) El fraude o maquinación que permite la revisión (510.4º LEC) se refiere a la obtención de la sentencia, en modo alguno a los hechos enjuiciados.3) Aplicación de doctrina precedente sobre demanda de revisión.4) Asunto análogo al resuelto en STS 21 enero 2016 (rev. 24/2015) y al deliberado en esta misma fecha (rev. 17/2015).FALLO: Desestimación, conforme a Ministerio Fiscal	**STS 4924/2016**
FALTA DE ACCIÓN	20/10/2016 (Rec. 104/2015)	GULLON RODRIGUEZ	IBERIA LAE: reconocimiento de la antigüedad correspondiente al periodo de prestación de servicios, en virtud de siete contratos temporales eventuales, con	**STS 4942/2016**

			anterioridad a la suscripción de un contrato indefinido. Tiene acción la demandante porque, aunque se trate de una acción meramente declarativa, existe un conflicto y un interés actual digno de protección. Nulidad de actuaciones al haber estimado la sentencia de instancia, confirmada en suplicación, la excepción de falta de acción. SSTS 20-1-2015 (2230/13), 29-6-2015 (2400/14) y 2-11-2015 (2044/14)	
REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES	20/10/2016 (Rec. 16/2013)	SOUTO PRIETO	Demanda de revisión de sentencia firme. Se desestima: La causa de revisión del art. 510.1 de la Lec no puede fundarse en una resolución judicial posterior a la sentencia que se trata de revisar. La causa de revisión del art. 86.3 de la LRJS no se refiere a cualquier sentencia absolutoria, sino a la que declare la "inexistencia del hecho" o "no haber participado el sujeto en el mismo", sin que, por otra parte, se pueda equiparar a este tipo de sentencia absolutoria, un auto de sobreseimiento provisional	**STS 4970/2016**
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	20/10/2016 (Rec. 978/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Despido. Válida extinción del contrato de trabajo por la incapacitación judicial del empresario. La causa opera autónomamente y sin necesidad de acudir al procedimiento del art. 51 et y sin necesidad de incardinarla en supuesto de fuerza mayor. Está justificado que los hijos del empresario se hagan cargo de la empresa durante la tramitación del procedo de jurisdicción voluntaria para incapacitarle y que sigan haciéndolo durante mes y medio hasta que acuerdan la liquidación de la empresa y la extinción del contrato de la trabajadora reclamante	**STS 5062/2016**

CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO/ DESPIDO COLECTIVO	20/10/2016 (Rec. 3250/2015)	BLASCO PELLICER	Servicio Andaluz De Empleo. Despido de Trabajadora Asesora de empleo contratada para obra o servicio determinado al amparo del plan extraordinario del RDL 13/2010. Despido improcedente por tener la cualidad de indefinida en razón a la inconcreción de la obra o servicio y a las funciones efectivamente realizadas. Inexistencia de nulidad por cuanto que no resultaba obligado acudir al procedimiento de despido colectivo por no tratarse de ceses debidos a iniciativa del empresario sino consecuencia de la Ley 35/2010 y RDL 13/2010. Reitera Sentencias del Pleno de 21 de abril de 2.015 (recursos 1235/2004, 1235/2014, 1238/2014) y otras posteriores	**STS 5068/2016**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	20/10/2016 (Rec. 398/2015)	GILOLMO LOPEZ	SPEE: naturaleza jurídica análoga a la del anterior INEM en cuanto gestor de las funciones y servicios derivados de las mismas prestaciones. Como Entidad Gestora de la Seguridad Social goza del beneficio de justicia gratuita. Se anula la condena al abono de los honorarios del Letrado de la parte impugnante del recurso de suplicación. Reitera doctrina	**STS 5077/2016**
RECLAMACIÓN PREVIA	25/10/2016 (Rec. 345/2015)	VIROLES PIÑOL	Procedimiento social.- Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho	**STS 4917/2016**

			sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), rcud. 1101/2015), 2-marzo-2016 (rcud.1338/2015), 1-junio-2016 (rcud. 1101/2015) y 7-junio-2016 (rcud. 2507/2015), entre otras	
RECARGO POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD/ RCUD	25/10/2016 (Rec. 2943/2014)	GILOLMO LOPEZ	Recargo de prestaciones. Recurre el trabajador accidentado en solicitud del recargo que, tanto en instancia como en suplicación se le denegó. Falta de contradicción en el caso. Voto particular	**STS 4923/2016**
INCAPACIDAD PERMANENTE	25/10/2016 (Rec. 2300/2015)	GILOLMO LOPEZ	Invalidez permanente. Revisión del grado. Fecha de efectos de la revisión, incluidos los relativos a la determinación cuantitativa de la pensión por gran invalidez conforme al art. 139.4 LGSS/1994, en la redacción dada por la Ley 40/2007. Aplica y reitera doctrina sobre cuestión análoga	**STS 4926/2016**
SANIDAD/ EMPLEADOS PÚBLICOS	25/10/2016 (Rec. 3/2016)	SEMPERE NAVARRO	Pagas extras de personal sanitario con relación especial de residente en Centros públicos. PUNTOS ABORDADOS.- 1) Naturaleza de la relación especial sanitaria. Fuentes reguladoras a tenor del RD 1146/2006.2) Pagas extraordinarias: lo dispuesto por el RD 1146/2006 puede se afectado por las normas presupuestarias del sector público.3) No hay vulneración del derecho a la	**STS 4929/2016**

			negociación colectiva cuando una norma presupuestaria afecta al contenido retributivo del RD 1146/2006.FALLO.- Conforme al Ministerio Fiscal, confirma STSJ Asturias 16/2015	
DESEMPLEO/ RCUD	25/10/2016 (Rec. 3144/2014)	SEMPERE NAVARRO	Exportación de desempleo por extranjero. Ausencia de contradicción. PUNTOS.- 1) Reiteración de la doctrina sobre prestación "mantenida", prestación "extinguida" y prestación "suspendida".2) Ausencia de contradicción.3) La STSJ examina la carga probatoria para acreditar regreso del extranjero y la de contraste las consecuencias de una ausencia cuyos términos exactos se conocen. FALLO.- Desestima por ausencia de contradicción	**STS 4930/2016**
DESEMPLEO	25/10/2016 (Rec. 1633/2015)	VIROLES PIÑOL	Prestación por desempleo: Incidencia en el devenir de la prestación de la salida al extranjero del beneficiario por tiempo superior a 15 días y también superior a 90. Delimitación del concepto de "traslado de residencia" a los efectos del artículo 213. 1 g) LGSS, en relación con el artículo 6.3 del RD 625/1985, de 2 de abril. La prestación por desempleo puede encontrarse en alguna de las siguientes situaciones: "mantenida", "extinguida" o "suspendida". En el supuesto examinado la prestación de desempleo se declara extinguida ya que el beneficiario, sin comunicarlo a la Entidad Gestora, se ausentó de territorio español y marchó a Marruecos en el año 2011 (desde el 2/7/2011) en cinco ocasiones, permaneciendo un total de 124 días. Reitera doctrina SSTS de 18/10/12, rcud 4325/2011; 30/10/2012, rcud 4373/2011; 17/6/13, rcud 1234/2912; 17/9/13, rcud 2646/2012; 22/10/13, rcud 3200/2012; 23/10/13, rcud	**STS 4967/2016**

			84/2013; 4/11/13, rcud 3258/2012; 13/11/13, rcud 1691/2012; 3/12//13, rcud 1946/2012 ; 20/1/2014, rcud 228/2013 ; 8/4/14, rcud 2675/12 y 3/6/2014, rcud. 1518/2013. Jurisprudencia que sigue también la STS/IV/Pleno, de 21 de abril de 2015 (rcud. 3266/13), de aplicación a los supuestos acaecidos con anterioridad a la promulgación del RDL 11/2013, de 2 de agosto	
SALARIO/ RCUD	25/10/2016 (Rec. 2253/2015)	MORALO GALLEGO	Reclamación de cantidad. La sentencia recurrida desestima el recurso del trabajador que demanda el pago del complemento de plus festivo por haberse visto obligado a prestar servicios en días correspondientes a su descanso semanal, al no considerar acreditada esa circunstancia. En la sentencia de contraste se acoge idéntica reclamación de un trabajador de la misma empresa, porque se parte de la consideración de que ha prestado servicio en días de descanso. No hay contradicción	**STS 4946/2016**
DESEMPLEO/ RECURSO DE SUPLICACIÓN	25/10/2016 (Rec. 3690/2015)	MORALO GALLEGO	Prestación por desempleo. Diferencias en la base reguladora derivadas del modo de cálculo de la misma cuando la cotización ha sido efectuada por días. Cuantía insuficiente para recurrir. Inexistencia de afectación general que no ha sido acreditada. Incompetencia funcional: inexistencia de recurso de suplicación contra la sentencia de instancia. Reitera doctrina (entre otras: SSTS 23 de junio de 2015, Rec. 2325/2014; de 24 de junio de 2015, rec. 1470/2014; de 29 de junio de 2015, rec. 1626/2014; 29 de junio de 2016, rec, 245/2015).	**STS 5060/2016**
JURISDICCIÓN/ RCUD	25/10/2016 (Rec. 1884/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Jurisdicción laboral. Reclamación de cantidad interpuesta por trabajadora contratada como laboral	**STS 5067/2016**

			con categoría de Oficial Administrativo y que es retribuida conforme a Convenio Colectivo, pero que realiza -aparte de otros- los cometidos de Secretaria-Interventora. Inexistencia de contradicción con sentencia que contempla supuesto de contratación administrativa para ejercicio -también- de funciones de Secretaria del Ayuntamiento y en que se reclama por despido frente a sanción de separación del servicio por determinadas faltas	
SINDICATOS	25/10/2016 (Rec. 129/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Sindicatos. Violación libertad sindical. Denominación. No viola libertad sindical la escisión o desmembración de una federación sindical. Ni el uso de una denominación parecida, cuando a los términos genéricos y de uso común se añade un nombre propio diferenciador. Reitera y completa doctrina	**STS 5080/2016**
IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS/ MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	26/10/2016 (Rec. 57/2016)	SALINAS MOLINA	Impugnación de convenio colectivo a instancia Autoridad laboral.- "VI Conveni Col·lectiu del personal d'administració i serveis laboral de la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Politècnica de Catalunya, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat de Girona, la Universitat de Lleida i la Universitat Rovira i Vigili para los años 2010-2015".- Lo pactado en conjunto en los preceptos y disposiciones transitorias impugnadas encajan en las válidas legalmente obligaciones condicionales que dependen del acontecimiento que constituye la condición (cambios legislativos futuros ajenos a la voluntad de los contratantes).- Aunque la técnica de elaboración del impugnado Convenio habría	**STS 4918/2016**

			sido mejorable, al ajustarse a la legalidad vigente en la fecha de su firma las obligaciones y derechos establecidos condicionadamente, y dado que la Autoridad laboral únicamente puede impugnar un Convenio estatutario cuando éste conculque la legalidad vigente o lesione gravemente el interés de terceros (arts. 90.5 ET y 163.1 LRJS), lo que en el presente supuesto no acontece, se desestima el recurso	
CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO/ CESIÓN ILEGAL/ CONTRATAS/ GARANTÍA DE INDEMNIDAD	26/10/2016 (Rec. 2913/2014)	GILOLMO LOPEZ	Despido. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL TAJO. Se cuestiona la posible existencia de: 1) Cesión ilegal de trabajadores. Existe la cesión ilegal: se trataba de una contrata del servicio de reprografía que, conforme se deduce de los datos declarados probados, solo tiene finalidad interpositoria porque la actividad laboral de la demandante se limita a aportar su fuerza de trabajo, ya que todos los medios de producción se facilitan por la CHT y todas las tareas se desarrollan íntegramente en los locales de la Confederación; la contratista, aunque consta que ejerce varias de las funciones inherentes a su aparente condición de empresario (abono de salarios, autorización de vacaciones, bajas médicas), ni consta que cuente con cualquiera de los medios materiales necesarios para el desarrollo de la actividad en cuestión (la reprografía), ni tiene una organización propia y estable a esos efectos salvo la presencia esporádica de tres inspectores de los que se dice, sin más detalle, que controlaban el puesto de trabajo. 2) Garantía de	**STS 4941/2016**

			indemnidad. No se vulnera porque, a la vista de los hechos probados, incluyendo el dato fáctico fundamental que, con tal carácter, figura en la argumentación jurídica de la sentencia de instancia, incombatido por la propia actora en su recurso de suplicación, quedó entonces razonable y suficientemente desvirtuado el indicio de vulneración del derecho fundamental que se derivaría de la reclamación extrajudicial de la demandante por la circunstancia acreditada de la temporalidad del vínculo y el conocimiento cierto por su parte de que éste, y la propia contrata, finalizaban unos días después de que formulara tal reclamación. Se estima en parte el recurso de casación unificadora de la CHT, en el extremo relativo a la ausencia de vulneración de la garantía de indemnidad y, en consecuencia, resolviendo en suplicación, la Sala IV declara la improcedencia del despido con las pertinentes consecuencias legales. VOTO PARTICULAR	
RECLAMACIÓN PREVIA	26/10/2016 (Rec. 1174/2015)	MORALO GALLEGO	Responsabilidad de la Mutua en prestaciones por enfermedad profesional: la ausencia de reclamación previa en el plazo legal impide que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación. La previsión del art. 71 LRJS (exclusiva caducidad del expediente quedando intacto el derecho sustantivo) únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad. Reitera	**STS 4944/2016**

			doctrina STS/4ª/Pleno 15 junio 2015 (rcud. 2766/2014 y 2648/2014), seguida por otras muchas posteriores. Se desestima la pretensión de la Mutua de reintegro del capital coste constituido	
INCAPACIDAD PERMANENTE	26/10/2016 (Rec. 1267/2015)	ARASTEY SAHUN	IPT: delimitación de la profesión habitual. No cabe confundirla con el concreto puesto de trabajo. Peón de almacén en industria del corcho, que padece alergia a ese material. La profesión no está aquí relacionada con la especialidad de dicha industria	**STS 4952/2016**
CONVENIOS COLECTIVOS (ultractividad)	26/10/2016 (Rec. 184/2015)	GULLON RODRIGUEZ	Conflicto Colectivo. Determinación de la vigencia por ultraactividad del XVII Convenio Colectivo de la empresa TRAGSA, pactado para el periodo 2.011-13, antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en el que se contenía una cláusula de continuidad o prórroga después de terminada su vigencia, que se interpreta como integrante de la expresión del art. 86.3 ET de "salvo pacto en contrario" a efectos de extensión más allá del año que previó la Ley 3/2012. Se reitera doctrina elaborada a propósito de Convenios con cláusulas similares y anteriores a la entrada en vigor de la referida norma, SS.TS. 17 de marzo de 2.015 (rec. 233/2013), 2 julio 2015 (rec. 1699/2014), 7 de julio 2015 (rec. 193/2014) y 11 de noviembre de 2.015 (rec. 225/2014), entre otras	**STS 4957/2016**
SANIDAD/ RCUD	26/10/2016 (Rec. 3986/2014)	DE CASTRO FERNANDEZ	Personal sanitario de la Comunidad de Madrid. Reclamación del «Complemento Personal Compensatorio Diplomados Sanidad». Requisitos formales del RCUD. Desestimación por defectuosa formulación, al no articularse en forma debida la infracción	**STS 5064/2016**
CONTRATO FIJO	26/10/2016	BLASCO	Contratos para obra o	**STS**

DISCONTINUO	(Rec. 3826/2015)	PELLICER	servicio determinado para trabajo de peón agrícola que se reiteran desde 2006, incrementándose las jornadas trabajadas en cada campaña de recolección de cítricos. La empresa despidió verbalmente a la actora por fin de contrato temporal. La trabajadora considera que debió ser llamada en la siguiente campaña dado que entiende que su relación es de carácter fijo discontinuo, lo que niega la empresa por cuanto que no cumple los requisitos establecidos en el convenio. Diferencia entre contrato de obra y contrato de trabajo fijo discontinuo. Ilegalidad de las cláusulas convencionales que establecen requisitos para el acceso al contrato fijo discontinuo cuando las exigencias convencionales desconocen los requisitos objetivos de este tipo de contrato. Se estima el recurso y se declara que la trabajadora era fija discontinua y que su cese constituyó despido improcedente	**5072/2016**
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO/ EMPLEADOS PÚBLICOS/ DESPIDO COLECTIVO/ DESPIDO OBJETIVO	26/10/2016 (Rec. 581/2015)	SALINAS MOLINA	Personal laboral Administración pública (organismo autónomo dependiente de Ayuntamiento).- Trabajador fijo de plantilla.- El trabajador tiene suspendido el contrato de trabajo pero reconocido expresamente por la empleadora, como si de una excedencia forzosa se tratare, el derecho "a reserva del puesto de trabajo", por lo que la empleadora por su propia autoridad no puede privar al trabajador de su derecho a ocupar su plaza cuando el periodo de suspensión concedido finalice y de existir causas justificadas para extinguir o amortizar tal concreto	**STS 5074/2016**

			puesto de trabajo, debe acudir, aunque se trate de un empleador público, a los procedimientos regulados, en su caso, en los arts. 51 o 52.c) ET en relación con la DA 20ª Ley 3/2012.- La no readmisión al finalizar el periodo de suspensión contractual equivale a un despido improcedente	
RECLAMACIÓN PREVIA	26/10/2016 (Rec. 878/2015)	SALINAS MOLINA	Procedimiento social.- Si por resolución del INSS se declara la responsabilidad de una Mutua respecto de prestaciones por enfermedad profesional, la ausencia de reclamación previa en el plazo legal obsta para que la Mutua reinicie el procedimiento con ulterior reclamación, porque la previsión del art. 71 LRJS, limitando los efectos del defecto de formulación de demanda a la exclusiva caducidad del expediente y dejando intacto el derecho sustantivo, únicamente se refiere al reconocimiento/denegación de prestaciones y a las personas individuales interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina SSTS/IV 15-junio-2015 (rcud 2766/2014, Pleno), 15-junio-2015 (rcud 2648/2014, Pleno), 14-septiembre-2015 (rcud 3775/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 3477/2014), 15-septiembre-2015 (rcud 86/2015), 15-octubre-2015 (rcud 3852/2014), 14-diciembre-2015 (rcud 11562/2015), 15-diciembre-2015 (rcud 288/2015), 16-diciembre-2015 (rcud 44/2015), 1-marzo-2016 (rcud 1526/2015), 3-mayo-2016 (rcud 346/2015), 9-mayo-2016 (rcud 3871/2014), 28-junio-2016 (rcud 443/2015), 5-julio-2016 (rcud 29/2015)	**STS 5076/2016**

SALARIO	26/10/2016 (Rec. 1857/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Plus de peligrosidad reclamado por una trabajadora, personal laboral de la Consejería de Igualdad, Salud y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, con categoría de educadora de centros sociales, que ha desarrollado la prestación laboral en el Centro de Rehabilitación de Drogodependencia "Cortijo Buenos Aires" durante un determinado periodo. Dicho plus le fue reconocido por sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Granada para el periodo comprendido entre junio de 2009 y junio de 2010. Invoca el artículo 58.14 del VI Convenio Colectivo. Se estima el recurso interpuesto por la trabajadora	**STS 5075/2016**
JUBILACIÓN/ RCUD	26/10/2016 (Rec. 593/2015)	AGUSTI JULIA	Jubilación desde el RETA, precedida de un largo periodo de cotizaciones en el RGSS, y existiendo exoneración de cuotas por haber prolongado la edad de jubilación. Determinación de si a efectos del cálculo de la base reguladora se tienen que tener en cuenta las bases mínimas o las efectuadas al rgss antes de cumplir 65 años. Falta de contradicción	**STS 5082/2016**
MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	26/10/2016 (Rec. 3976/2014)	VIROLES PIÑOL	Ediciones El Pais SL. Impugnación individual de despido colectivo. Eficacia del acuerdo de conciliación judicial alcanzado en el despido colectivo sobre el individual. Efecto de cosa juzgada de lo acordado en conciliación en el proceso colectivo. Posibilidad de modificación de una norma convencional por medio de acuerdo posterior sustitutivo. Falta de contradicción	**STS 5083/2016**
REPRESENTANTES UNITARIOS	26/10/2016 (Rec. 35/2016)	AGUSTI JULIA	Ferrocarriles Vascos, S.A.. Cuestión debatida: interpretación del artículo 100 del Convenio (composición del Comité Permanente), en relación con el artículo 63.3 ET.. Se	**STS 5084/2016**

			desestima el recurso interpuesto por la Confederación Sindical E.L.A	
CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO/ RCUD	26/10/2016 (Rec. 1382/2015)	SEMPERE NAVARRO	Contrataciones sucesivas para obra o servicio por parte de Ayuntamiento que obtiene subvenciones autonómicas. PUNTOS ABORDADOS.- Requisitos del escrito de formalización del recurso. Deficiencias insubsanables. Aplica doctrina. FALLO.- Desestima, de acuerdo con Ministerio Fiscal	**STS 5085/2016**
PACTO DE NO COMPETENCIA	26/10/2016 (Rec. 1032/2015)	LUELMO MILLAN	Cantidad. Demanda de empresa a trabajador. Pacto de no competencia postcontractual durante 18 meses suscrito el 10/04/2010 con abono al trabajador de 18.000 € como compensación mínima, con previsión de que una vez efectuada, se continuarían abonando 6.000 € brutos anuales en años sucesivos. Con anterioridad, medió un acuerdo de formación por el que la empresa abonó al trabajador un curso de programa superior de dirección de ventas. Se reclaman 59.000 € en concepto de indemnización por incumplimiento del pacto conforme a lo previsto en el mismo por tal motivo, al haber causado el trabajador baja voluntaria y emplearse en otra empresa, sin solución de continuidad, como country sales manager responsable para España de la división de SAIs. Alcance de la indemnización: debe tenerse en cuenta el criterio de la proporcionalidad, en cuya determinación, el juez de instancia goza, en princio de libertad en función de las condiciones y circunstancias del caso	**STS 5086/2016**
CADUCIDAD/ MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO	27/10/2016 (Rec. 3754/2015)	BLASCO PELLICER	Despido. Cómputo del plazo de caducidad: suspensión del plazo tras la presentación de la papeleta de conciliación y	**STS 5071/2016**

			reanudación del cómputo tras la celebración dicho acto o transcurridos quince días hábiles desde la indicada presentación. Se estima el recurso y se aprecia la caducidad	
SINDICATOS/ RECURSO DE CASACIÓN	27/10/2016 (Rec. 281/2015)	GILOLMO LOPEZ	Conflicto colectivo. Crédito horario de los representantes sindicales. Dos recursos: el del sindicato se desestima esencialmente porque no contiene denuncia jurídica alguna; el de la empresa porque la recurrida se acomoda a la última doctrina jurisprudencial sobre la materia y porque, además, constituye una interpretación razonable de un acuerdo suscrito por las partes en el ámbito de un E.R.E. a los efectos de aplicar la garantía de crédito horario a los delegados del sindicato	**STS 5078/2016**
DESPIDO OBJETIVO	28/10/2016 (Rec. 1140/2015)	ARASTEY SAHUN	Despido objetivo: improcedencia porque aunque concurren causas la empresa ha procedido a efectuar contrataciones que enervan la razonabilidad de la medida	**STS 5079/2016**
TIEMPO DE TRABAJO/ RCUD	28/10/2016 (Rec. 2091/2015)	GULLON RODRIGUEZ	Reclamación de cantidad. Falta de contradicción. Abono como festivo del tiempo de trabajo que excede de la jornada y en días que, en principio se corresponderían con el descanso semanal en FCC S.A. Canarias. No existe contradicción porque en la sentencia recurrida no resultó acreditada la pretendida prestación de servicios en los días de descanso. Por el contrario, en la de contraste sí aparece ese extremo acreditado	**STS 5090/2016**
TIEMPO DE TRABAJO/ RCUD	28/10/2016 (Rec. 2812/2015)	GULLON RODRIGUEZ	Reclamación de cantidad. Falta de contradicción. Abono como festivo del tiempo de trabajo que excede de la jornada y en días que, en principio se corresponderían con el	**STS 5093/2016**

			descanso semanal en FCC S.A. Canarias. No existe contradicción porque en la sentencia recurrida no resultó acreditada la pretendida prestación de servicios en los días de descanso. Por el contrario, en la de contraste sí aparece ese extremo acreditado	
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS/ RCUD	03/11/2016 (Rec. 3582/2014)	BLASCO PELLICER	Indemnización por daños y perjuicios derivada de accidente de trabajo: no procede al haberse adoptado todas las medidas de seguridad y no existir culpa empresarial. Falta de contradicción respecto de los dos motivos del recurso, además uno de ellos parte de hechos no declarados probados por la sentencia recurrida	**STS 5091/2016**
INDEFINIDOS NO FIJOS	07/11/2016 (Rec. 755/2015)	ARASTEY SAHUN	Contratos indefinidos no fijos: Administración. Cese por cobertura de la plaza. Derecho a la indemnización por fin de contrato	**STS 5087/2016**
REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (ART. 47 ET)/ GARANTÍA DE INDEMNIDAD/ LIBERTAD SINDICAL	08/11/2016 (Rec. 266/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Cremonini Rail Iberica SA. ERTE de suspensión y de reducción de jornada. La reducción de jornada afecta a 139 trabajadores adscritos al área de servicio a bordo y a los centros de trabajo de Madrid-Atocha, Málaga, Sevilla, Barcelona y Alicante. La suspensión afecta a la totalidad de trabajadores -24- adscrito al área de logística de San Andrés/Casa Antúnez de Barcelona, a la totalidad del personal -52- adscrito al área de logística de Sants de Barcelona y a la totalidad del personal -6- adscrito al área de logística de Cartagena. La sentencia estima parcialmente la demanda. Recurre la empresa. -No es nula la medida adoptada por la empresa por vulneración de la garantía de indemnidad ya que se ha cumplido lo acordado en sentencia de	**STS 5073/2016**

			la AN, ratificada por sentencia de esta Sala de 24 de julio de 2014, recurso 135/2013, que acordó la nulidad de la suspensión de los contratos. Se ha repuesto a los trabajadores en la situación anterior y no es incumplimiento el no abono de las diferencias retributivas ya que tal condena no aparecía en la sentencia, ni estaba prevista en el artículo 47 del ET, en la redacción entonces vigente, Ley 3/2012, de 6 de julio. -Es nula la medida de reducción de jornada porque se ha vulnerado la libertad sindical, al afectar la suspensión de contratos a la mayoría de trabajadores que se rigen por el III Convenio Colectivo, que no firmaron el IV Convenio Colectivo. Dicho Convenio fue firmado por UGT y CGT, no firmándolo CCOO. - Es nula la medida de reducción de jornada y suspensión de contratos por la tardía entrega de documentación trascendental ya que la cuenta provisional de resultados del año 2012 se entregó el día que concluyó el periodo de consultas, sin acuerdo, el 19 de diciembre de 2012, lo que supone incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47 del ET, así como del artículo 18 del RD 1483/2012, de 29 de octubre. -Habiéndose declarado la nulidad de las medidas acordadas, no procede el examen de los restantes motivos del recurso	
CONVENIOS COLECTIVOS (ultractividad)	08/11/2016 (Rec. 102/2016)	DE CASTRO FERNANDEZ	Conflicto colectivo. Sector de limpieza pública. Actualización salarial. Prevista la prórroga del convenio hasta su sustitución por otro, no procede durante la ultraactividad la actualización salarial dispuesta en el convenio,	**STS 5089/2016**

			pese a tratarse de una cláusula normativa, por estar prevista específicamente para un determinado periodo [«desde 1/1/2004 hasta 31/12/2010»] y no con carácter temporalmente indeterminado	
RECLAMACIÓN PREVIA	08/11/2016 (Rec. 722/2015)	LUELMO MILLAN	Prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad profesional. Responsabilidad del pago: incumbe a la Mutua que lo asumió inicialmente dejando firme la resolución administrativa. Reitera doctrina de Pleno y de posteriores sentencias de la Sala	**STS 5092/2016**
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	08/11/2016 (Rec. 286/2015)	LUELMO MILLAN	Conflicto colectivo. Modificación sustancial de condiciones de trabajo unilateralmente decidida por la empresa al efectuar en septiembre de 2014 el cálculo del bonus-100 de los encargados de tiendas de la empresa correspondiente a 2013. Demanda en solicitud de reposición de éstos en sus anteriores condiciones de trabajo, calculando el mencionado bonus en función de las ventas de cada tienda (sistema de cálculo en el que sólo influye el elemento "ventas" de cada tienda), no del EBITDA, siendo éste, el beneficio bruto de explotación o resultado empresarial que parte de la cuenta de explotación, la cual incluye ventas pero también devoluciones, descuentos, consumos, gastos de explotación, etc, factores ajenos a los trabajadores y sobre los que éstos no tienen ninguna influencia: no consta suficientemente acreditado que se haya producido cambio alguno en el referido cálculo	**STS 5099/2016**
INCAPACIDAD TEMPORAL/ RCUD	10/11/2016 (Rec. 2136/2014)	AGUSTI JULIA	Incapacidad temporal. Extinción de la prestación por incomparecencia injustificada a citación de la	**STS 5088/2016**

			mutua para reconocimiento médico. Falta de contradicción en los cuatro motivos del recurso	
CONVENIOS COLECTIVOS (concurrencia)	10/11/2016 (Rec. 290/2015)	ARASTEY SAHUN	Convenio colectivo de grupo de empresas: mantenimiento de la jornada anual -más ventajosa- que fijaba el convenio sectorial	**STS 5095/2016**
SINDICATOS	10/11/2016 (Rec. 12/2016)	SALINAS MOLINA	Tutela derechos fundamentales: invocación de los arts. 7 y 28.1 CE y del art. 2 LOLS en relación con diversas disposiciones de las Normas Congresuales de Fusión de 28-01-2014, de las Normas Congresuales del Congreso de Fusión Estatal FECOHT-COMFIA y de los Estatutos de Comisiones Obreras.- Desestimación: por defectuosa denuncia de infracción ("por artificial elevación de la normativa realmente en juego") y, en último extremo, porque se trata de cuestión competencial interna, a resolver conforme a los estatutos y normas congresuales ajena al derecho fundamental que dice vulnerado y no constituyen "una norma del ordenamiento jurídico -sea ésta un precepto constitucional, una disposición legal o reglamentaria, un convenio colectivo estatutario- o una doctrina jurisprudencial" a efectos de la denuncia de la infracción legal	**STS 5098/2016**

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	
MATERIA	**CONTENIDO**
CONTRATO DE RELEVO	Cuestión prejudicial. Contrato de relevo. Aplicación del principio de no discriminación entre contratos indefinidos y a tiempo determinado (Auto TJS Galicia 02.11.2016): **VER AUTO**
VIUDEDAD	Se concede pensión de viudedad a una mujer que acreditó haber sufrido violencia de género por el testimonio prestado por su hija (STSJ Cantabria 10.05.2016): IUSTEL: http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1159567&utm_source=DD&utm_medium=email&nl=1&utm_campaign=18/11/2016
INCAPACIDAD PERMANENTE	El TSJ de Madrid reconoce a un Ingeniero de Telecomunicaciones la incapacidad permanente total por padecer hipersensibilidad

	electromagnética (STSJ Madrid 06.07.2016): IUSTEL: http://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1159825&utm_source=DD&utm_medium=email&nl=1&utm_campaign=25/11/2016

Ir a inicio

COLABORACIONES DOCTRINALES

RECOPILACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

1.- STS de 28 de junio de 2016 (Error 8/2014).- Sr. Agustí

Doctrina: 1) la exigencia de agotamiento de los recursos previstos en el ordenamiento para demandar la declaración de existencia de error judicial, ex 293.1.f) LOPJ, no alcanza a la interposición de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional; 2) el plazo de caducidad de tres meses para interponer esa demanda, ex art. 293.1.a) LOPJ, se suspende durante los trámites para la designación de abogado de oficio; 3) no hay error judicial si, como en el caso, sólo se produce en una de las dos razones que se dieron para fundamentar el fallo recaído

****3.- STS de 6 de julio de 2016 (RC 288/2015).- Sra. Segoviano**

Doctrina: 1) confirma que los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma (en el caso, ELA, LAB y CIG) no están legitimados para negociar el I convenio de grupo de empresa Renfe Operadora, ya que la legitimación para intervenir en convenios de grupo de empresa la tienen sólo los sindicatos en los que concurra alguno de los tres supuestos del art. 87.2 ET (lo que no es el caso de esos sindicatos), al que expresamente remite su apartado 1, sin que sea de aplicación al efecto lo previsto en el apartado 4 de dicho precepto; 2) confirma el número de miembros de la comisión negociadora de dicho convenio (doce y no los quince pretendidos), ya que el art. 88.4 ET sólo impone este último número como límite máximo de los convenios sectoriales pero sin fijar un número mínimo

4.- STS de 7 de julio de 2016 (RCUD 3233/2014).- Sra. Calvo

Doctrina: reconoce la validez de la prueba de la grabación mediante cámaras de videovigilancia que permitieron acreditar la realización de la conducta imputada a la trabajadora despedida, sin que con ello se vulneren derechos fundamentales de ésta dado que a los trabajadores se les había informado de su existencia, colocada en zona no íntima (almacén), con carteles en éste que lo indicaban y puestas ante la razonable sospecha de la empresa por el alto nivel de pérdidas observado.

NOTA: la sentencia destaca las diferencias con el caso de la STC 28/2013 y la similitud con la STC 39/2016

****5.- STS de 14 de julio de 2016 (RCUD 3254/2015).- Sr. Blasco**

Doctrina: reconoce que los trabajadores fijos discontinuos que se encuentran en situación de incapacidad temporal al inicio de una temporada (en el caso, los de la empresa AMC Spain Fresh and Natural Foods SL) han de ser dados de alta en Seguridad Social en tal momento y cotizar por ellos, en una adecuada comprensión de lo dispuesto en los arts. 100 y 106 LGSS, así como el art. 4.1.a), párrafo segundo, del RD 1131/2002, al estar ante un contrato de trabajo único y surgir el deber de llamamiento con la temporada.

NOTA: recuerda que así se anticipaba en STS de 28-JI-95 (RCUD 3443/1994))

6.- STS de 14 de julio de 2016 (RCUD 539/2015).- Sr. Luelmo

Doctrina: confirma el carácter laboral (y no contrato de agencia) de la prestación de servicios de un agente de seguros de Nationale Nederlanden Vida Cia. de Seguros y Reaseguros SAE, que realizaba su labor acudiendo diariamente a la oficina de la empresa para realizar su jornada de trabajo, recibir instrucciones del gestor del grupo y, seguidamente, efectuaba las visitas o llamadas que se le habían asignado, informando al final del día de su actividad, dado que concurre el requisito de dependencia propio de la misma ex art. 1.1 ET

7.- STS de 20 de julio de 2016 (RC 145/2015).- Sra. Calvo

Doctrina: confirma que es una modificación sustancial de condiciones de trabajo nula la decisión de la Compañía Logística de Hidrocarburos SA, de 7 de noviembre de 2014, de dejar sin contenido las funciones de los especialistas de salas de control y no proporcionarles trabajo propio de esas funciones, dado que por el art. 23.5.d) convenio colectivo de empresa 2010/2015, en relación con su acta final al que remite, estaba obligada a mantenerlas hasta el 31-Dc-15 y, en consecuencia, su modificación debió realizarse conforme al art. 82.3 ET, que impide al empresario adoptar la decisión unilateralmente

8.- STS de 20 de julio de 2016 (RC 303/2014).- Sala General.- Sr. Souto

Doctrina: 1) confirma la procedencia del despido colectivo de ciento veintinueve trabajadores de Mercasevilla SA, iniciado el 5 de julio de 2013 y sin acuerdo, por concurrir una situación económica negativa y haber cesado el 12 de agosto de 2013 la obligación de los mayoristas de pescados de contratar necesariamente con dicha empresa los servicios de carga, descarga y facturación del mercado de pescados; 2) no genera indefensión al comité de empresa demandante y, por ello, no es causa de la nulidad de actuaciones que éste pide, que se haya denegado la personación de diversos sindicatos no demandantes (en el caso, CCOO y UGT), con independencia de que estuviese bien o mal denegada esa personación; 3) tampoco es motivo de nulidad que no haya resuelto sobre una pretensión de la demanda (que las empresas privadas que ahora pasan a prestar el servicio que daba Mercasevilla SA se subrogasen en los contratos de trabajo de los despedidos) que se mandó desacumular por indebida, dado que efectivamente lo es ex art. 26 LJS y, además, por no haber protestado frente a esa decisión

****9.- STS de 20 de julio de 2016 (RCUD 1935/2014).- Sr. López García de la Serrana**

Doctrina: reconoce que preavisada antes de la existencia del RDL 3/2012 una extinción contractual (en el caso, por jubilación del empresario) para que surta efectos en una fecha en que ya está vigente esa norma, la posterior declaración de improcedencia del despido de esa extinción no lleva consigo condena al pago de salarios de tramitación, al regirse por la redacción del art. 56.1 ET dada por la nueva normativa, al ser la vigente a la fecha de la extinción, conforme al principio de derecho "tempus regit actum"

10.- STS de 21 de julio de 2016 (error 2/2015).- Sr. Luelmo

Doctrina: desestima la demanda de error judicial, dado que: 1) se atribuye éste a una sentencia de un Juzgado de lo Social que se confirma en suplicación y, en estos casos, ha de dirigirse contra ambas sentencias (y no sólo contra la primera, como se ha hecho); 2) no se han agotado los recursos contra la misma, como exige el art. 293.1.f) LOPJ, ya que no se ha interpuesto incidente de nulidad de actuaciones para denunciar la incongruencia que se imputa como error judicial.

NOTA: me llama la atención de esta sentencia la doctrina del apartado 2, a la vista

del art. 241.1 LOPJ, ya que aquí pudo denunciarse la incongruencia ante el TSJ, lo que haría inadmisible el incidente

****11.- STS de 21 de julio de 2016 (RC 134/2015).- Sala General.- Sr. Agustí.- Voto particular**

Doctrina: confirma: 1) que es adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para impugnar la convocatoria de concurso de traslados para factor de circulación publicada mediante circular 5/2014 de ADIF, dado que la demanda se interpuso antes de que hubiera una adjudicación de plazas, siquiera fuese provisional, y, por tanto, no había intereses particulares directamente afectados; 2) la falta de legitimación activa del Sindicato Cántabro de Asalariados del Transporte por no acreditar implantación suficiente en el ámbito del conflicto; 3) la desestimación de la demanda, en cuanto pretendía la nulidad total de la convocatoria; 4) la estimación parcial de la demanda, en cuanto excluye, en igualdad de condiciones con el personal fijo de plantilla, al personal indefinido no fijo de la posibilidad de solicitar residencias vacantes.

NOTA: el voto particular del Sr. Luelmo, al que se adhieren tres magistrados, defendía la revocación del punto 4 por considerar que en ese tipo de trabajadores existe un componente temporal que les equipara a los trabajadores con contrato temporal (excluidos de participar en la convocatoria)

12.- STS de 12 de septiembre de 2016 (RC 42/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: confirma la nulidad de los acuerdos de 13-Mz-14 alcanzados entre Banco Mare Nostrum SA y diversos sindicatos con mayoría en la representación unitaria de los trabajadores por los que se procedía a modificar condiciones convencionales y contractuales de los trabajadores de ese Banco que iban a ser subrogados a Energuía Web SAU, cuya validez no puede ampararse en el art. 5.2.b) de la Directiva 2001/23/CE (no hay una grave crisis empresarial sino una manifiesta situación de mejora) ni en el art. 44.9 ET (que, para el personal objeto de subrogación ha de ser acuerdo alcanzado con el nuevo empresario, lo que no es el caso del acuerdo impugnado)

13.- STS de 13 de septiembre de 2016 (RCUD 2453/2014).- Sra. Virolés

Doctrina: confirma la condena de FOGASA al pago de una anualidad del triple del salario mínimo interprofesional como responsabilidad subsidiaria suya, ex art. 33.2 ET, en el pago de la indemnización por despido objetivo ex art. 52.c) ET no impugnado judicialmente, a cuyo importe en el 100% había sido condenado judicialmente el empresario de los trabajadores demandantes, tras haberles denegado FOGASA el abono del 40% de la misma por estar ante un despido colectivo que no se tramitó como tal, en decisión luego confirmada judicialmente, sin que obste a ello el efecto positivo de cosa juzgada de esta resolución ni la falta de impugnación judicial del despido.

NOTA: recuerda sus precedentes de 22-En-07 (RCUD 3011/2005) y 12-Jn-09 (RCUD 3175/2008)

****14.- STS de 13 de septiembre de 2016 (RCUD 3770/2015).- Sr. Blasco**

Doctrina: confirma: 1) que, conforme al art. 2.b) y o) LJS, corresponde al orden social (y no al contencioso-administrativo) determinar la fecha de inicio del pago del recargo por falta de medidas de seguridad en las prestaciones económicas; 2) que, conforme al art. 43.1 LGSS1994, el pago del recargo en las prestaciones económicas derivadas del accidente se inicia desde tres meses antes al de iniciarse el expediente administrativo de recargo a instancias de la Inspección de Trabajo o el de petición del mismo al INSS por el beneficiario, sin que proceda su pago respecto al período anterior de devengo de las mismas.

NOTA: la sentencia en cuestión lo fija en la fecha de solicitud; el criterio general, en los términos en que lo he redactado, se complementa en otras cuatro sentencias

deliberadas en el mismo día, fechadas el 15, 16, 20 y 27-Sp-16 (RCUD 3272/2015, 1411/2015, 3346/2015 y 1671/2015), que también lo fijan en la fecha de la solicitud por no existir petición de la Inspección, salvo la del día 16, que está a la de inicio a instancias de ésta

15.- STS de 13 de septiembre de 2016 (RC 212/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: confirma la validez del acuerdo suscrito el 18-Dc-14 entre el grupo Gas Natural y CCOO y UGT sobre inclusiones y exclusiones de convenio colectivo afectado por el Proyecto Jefaturas, dado su carácter extraestatutario, que no contradice la regulación del I convenio de grupo sino que lo mejora, no implicando modificación sustancial de condiciones de trabajo

16.- STS de 13 de septiembre de 2016 (RC 206/2015).- Sr. De Castro

Doctrina: 1) confirma la validez de las instrucciones de RTV de Galicia, de 15 de julio de 2014, sobre el uso profesional de medios informáticos, excluyendo su uso particular y advirtiendo de su control, dado que no supone lesión del derecho de libertad sindical, al no prohibir el flujo informativo sindicatos/trabajadores, al ser una medida empresarial que supera los juicios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en orden a considerar limitados los derechos fundamentales de intimidad, confidencialidad de las fuentes de información y secreto de las comunicaciones; 2) está legitimado para recurrir la sentencia uno de los sindicatos que se adhirió a la demanda, aunque no recurra el comité de empresa demandante y sin que obste a ello que dicho sindicato tenga miembros en dicho comité

17.- STS de 14 de septiembre de 2016 (RCUD 1597/2015).- Sr. De Castro

Doctrina: revoca la condena de la Comunidad Autónoma de Madrid para que también comparta la impuesta a la Universidad Autónoma de Madrid en el pago de diferencias retributivas a una empleada de esta última procedente de la Agencia Laín Entralgo, a consecuencia de acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, con título en que en convenio previo entre ambas demandadas se dispuso la obligación de la Comunidad de transferir el importe de esas diferencias, dado que el enjuiciamiento de esta pretensión de condena, frente a ésta, no corresponde enjuiciarlo a los Tribunales del orden social.

NOTA: el criterio se reitera en otra sentencia de la misma fecha (RCUD 3359/2014)

18.- STS de 14 de septiembre de 2016 (RCUD 2293/2015).- Sr. Moralo

Doctrina: reconoce que el acceso a la jubilación parcial con 60 años al amparo de la disposición transitoria segunda del RDL 8/2010, de 20 de mayo, no procede si, como en el caso, se pide con posterioridad al 31 de diciembre de 2012 (aquí, el 13 de enero de 2013 por cumplir los 60 años), aún con acuerdo colectivo anterior a su vigencia y comunicado al INSS, dado que ese requisito no se ha modificado por la normativa posterior.

NOTA: recuerda sus sentencias de 9, 15, 16 y 30-Mz-16 (RCUD 260/2015, 1773/2015 y 1271/2015) –recogidas con el nº 30 de mi resumen de mayo de 2016 o nº 9 del relativo a junio de 2016-. El criterio se reitera en otra sentencia de la misma fecha (RCUD 2176/2015), en quien cumple la edad el 24-Fb-13. En cambio, en otra sentencia del mismo día se desestima el RCUD del INSS por falta de contradicción, dado que la trabajadora ahí demandante había cumplido la edad de 60 años antes del 31-Dc-12

19.- STS de 14 de septiembre de 2016 (RCUD 983/2015).- Sr. Salinas

Doctrina: confirma que no es exigible al INSS, ex art. 71 LRJAPPAC, dar trámite de subsanación a la empresa que, a efectos de lo establecido en la disposición final duodécima.2.c) de la Ley 27/2011, aporta como acuerdo colectivo de empresa algo que no es tal sino plurales acuerdos individuales firmados antes del 1-Ab-13 con cada

trabajador potencialmente beneficiario de la jubilación parcial conforme al régimen jurídico previo a dicha Ley

20.- STS de 14 de septiembre de 2016 (RC 137/2015).- Sr. Moralo

Doctrina: confirma que el complemento de productividad del art. 14 del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, no pagado a los trabajadores de Ericsson España SA, es compensable con el superior importe del salario base que perciben, dado que cumple el requisito de homogeneidad, toda vez que el complemento citado es una cantidad fija que se tiene derecho a percibir con tal de no faltar al trabajo más de ocho horas al mes, disponiendo el propio convenio (art. 7) de una cláusula de compensación salarial con determinadas excepciones entre las que no se incluye ese plus y contemplando los contratos de trabajo de los trabajadores una cláusula de compensación de la retribución que exceda a la de convenio.

NOTA: recuerda su doctrina sentada en STS de 9-Mz-16 (RC 138/2015) –nº 7 de mi resumen de junio de 2016-

21.- STS de 14 de septiembre de 2016 (RC 247/2015).- Sr. Salinas

Doctrina: declara nulo el laudo arbitral dictado en cumplimiento del acuerdo de fin de huelga en el sector sujeto al convenio colectivo de empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior de los puertos de la provincia de Barcelona, dado que se pactó que fuese arbitraje en derecho y se ha convertido en un arbitraje de hecho que, además, vulnera normas mínimas de derecho necesario sobre trabajo y descanso en el mar contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el R. Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre

22.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RCUD 174/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: reconoce que el ejercicio de la acción resolutoria del contrato de trabajo a instancias del trabajador ex art. 50 ET no precisa que el contrato de trabajo subsista durante el litigio, si bien en el caso de que opte por ejercitarla dejando de prestar sus servicios, debe soportar el riesgo que conlleva que si su acción se desestima, el contrato se haya extinguido por desistimiento, sin que obste a ello la posibilidad de que el trabajador pida las medidas cautelares del art. 180.4 LJS, al amparo del art. 79.7 LJS.

NOTA: sigue el criterio de la STS de 20-Jl-12 (RCUD 1601/2011), de Sala General –nº 42 de mi resumen de noviembre de 2012-, citando también sus sentencias de 3, 23 y 24-Fb-16 (RCUD 3198/2014, 2654/2014 y 2920/2014) –recogidas bajo el nº 4 de mi resumen de mayo de 2016-, que en el caso de la penúltima era otro trabajador de la misma empresa y con misma sentencia de contraste

****23.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RC 258/2015).- Sra. Segoviano**

Doctrina: confirma la nulidad del art. 45.2 del convenio colectivo estatal para empresas de seguridad de 2015, debiendo retribuirse las vacaciones con todos los conceptos incluidos en la tabla de retribuciones de su anexo y con los complementos de puesto del art. 66.2

24.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RCUD 3212/2014).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: reconoce que, conforme al art. 249.2 LJS, el plazo de prescripción de la acción ejecutiva para reclamar el cumplimiento de una sentencia que declara nulo el despido, en cuanto al pago de los salarios de tramitación y de la indemnización por daños morales, es de un año (y no de tres meses), ya que la previsión del art. 279.2 LJS limita su alcance a la obligación de readmitir

NOTA: sigue el criterio de la STS de 24-En-12 (RCUD 1413/2011) –nº 31 de mi resumen de marzo de 2012-, citada de contraste, y de las de 10-Jn-14 (RCUD 1409/2013) –nº 19 del

resumen de octubre de 2015- y 24-Fb-15 (RCUD 169/2014 –nº 18 de mi resumen de mayo de 2015-

25.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RC 260/2015).- Sra. Segoviano

Doctrina: confirma que los trabajadores sujetos al convenio colectivo estatal de Contact Center tienen derecho a que la reducción de jornada por guarda legal se disfrute en los términos previstos en los arts. 32 y 33 del convenio estatal, sin que se les pueda exigir que la concreción horaria se realice obligatoriamente reduciendo su jornada diaria de trabajo.

NOTA: sigue el criterio de la STS de 18-My-16 (RC 198/2015) –nº 55 de mi resumen de julio de 2016-

26.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RCUD 2111/2014).- Sr. Luelmo

Doctrina: confirma que el premio de jubilación previsto en la disposición transitoria primera del VI convenio colectivo estatal para gestorías administrativas se ha de abonar conforme al salario del trabajador anterior a causa la pensión de jubilación parcial y reúne ya los requisitos exigidos para ello, y no conforme al salario reducido que percibía un año después en atención a su menor jornada (15%), al jubilarse definitivamente

27.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RC 211/2015).- Sr. Sempere

Doctrina: confirma que los trabajadores sujetos al II convenio colectivo de la Corporación RTVE SA en comisión de servicio o desplazamiento tienen derecho a cobrar la dieta por comida o cena sin que se les exija acreditación documental del gasto, dado que su art. 71 no lo exige, a diferencia de lo previsto para los gastos de alojamiento, sin que el poder de dirección empresarial le faculte para ello, por lo que es nulo el art. 6 de la "norma" 4/2014 de dicha empresa que la exige

28.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RCUD 3698/2014).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: confirma que no ha prescrito la acción ejercitada por los herederos del trabajador fallecido por neoplasia pulmonar derivada de enfermedad profesional para reclamar indemnización por los daños y perjuicios derivados del incumplimiento preventivo empresarial, dado que reclaman cuando no ha transcurrido un año desde que la muerte se atribuyó a enfermedad profesional, siendo ese el día inicial de cómputo del plazo.

NOTA: recuerda la doctrina sentada en sus tres sentencias de de 9-Dc-15 (RCUD 1503/2014, 1918/2014 y 3191/2014) que recogí en el nº 26 de mi resumen de marzo de 2016 y la de 16-Fb-16 (RCUD 1756/2014) –nº 36 del resumen de abril de 2016

29.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RC 243/2015).- Sra. Arastey

Doctrina: confirma el acuerdo alcanzado por Carrefour y su comité intercentros el 5-Fb-15 en el marco de la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva, dado que los recursos interpuestos por CCOO y UGT impugnan extremos que no se pactaron entonces sino que la empresa impuso con anterioridad y que el acuerdo convalida, sin que tampoco constituyan fraude de ley los extremos alegados al respecto

30.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RCUD 2175/2015).- Sr. Souto

Doctrina: constituye factor diferencial relevante para negar la existencia de contradicción, en orden a determinar si ha caducado o no la acción ejercitada por un socio trabajador de cooperativa de trabajo asociado que impugna su expulsión disciplinaria, que en el caso de autos, tras la reclamación interna se hubiera celebrado acto de conciliación al que compareció la cooperativa sin que entonces alegara el carácter innecesario del trámite, lo que sustentó la desestimación de la caducidad por el TSJ al amparo del art. 64.3 LJS, y esa circunstancia no aconteció en la sentencia de

contraste.

NOTA: pese a que precisamente no unifica formalmente doctrina por falta de contradicción, me parece que esta sentencia alumbra un criterio de interés en materia de suspensión del plazo de caducidad, al amparo del art. 64.3 LJS

****31.- STS de 15 de septiembre de 2016 (RC 196/2015).- Sr. Luelmo**

Doctrina: confirma que no vulnera el derecho de libertad sindical de un sindicato (en el caso, UGT), en su vertiente de negociación colectiva, que una empresa (en el caso, CLH SA) implante unilateralmente, sin negociación, el denominado Programa Supera-T (de Recompensa y Reconocimiento para Técnicos del Convenio, al que los destinatarios pueden adherirse voluntariamente y contiene un sistema de retribución variable no previsto en el convenio colectivo de empresa), dado que el régimen retributivo de ese convenio no es cerrado y puede hacerlo dentro de su margen de libertad, como fruto de la libertad de empresa y reconoce el TC en sentencia 208/1993, de 28-Jn, a lo que no se opone sino que corrobora la STC 238/2005, de 26-Sp

32.- STS de 16 de septiembre de 2016 (RCUD 38/2015).- Sr. Gilolmo

Doctrina: reconoce que, cuando como en el caso, la indemnización por despido improcedente correspondiente a los servicios prestados antes del 12 de febrero de 2012 rebasa los 720 días, no ha de añadirse cantidad alguna por los servicios prestados a partir de esta fecha, conforme a lo establecido en la DT5ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

NOTA: sigue la doctrina de la STS de 18-Fb-16 (RCUD 3257/2014) –nº 39 de mi resumen de abril de 2016-

****33.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RC 163/2015).- Sr. López García de la Serrana**

Doctrina: confirma que no es necesario oír a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo para el sector de agencias de viajes publicado en el BOE del 22-Ag-13, como vía previa obligada para conocer de una demanda de conflicto colectivo contra una empresa sobre cuantía del plus de transporte de los trabajadores a tiempo parcial (si íntegramente o en proporción a su jornada), si, como es el caso, dicha Comisión ya se había pronunciado sobre dicha cuestión en relación a otra empresa, dada la eficacia jurídica que tienen sus resoluciones conforme al art. 91.4 ET.

NOTA: la relevancia de esta sentencia no radica en el caso concreto, sino en la doctrina que sienta, de aplicación generalizada

34.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RCUD 3390/2014).- Sr. Sempere

Doctrina: confirma que tiene derecho a pensión de vejez del régimen SOVI quien cotizó al mismo hasta el 31-Dc-66 durante 1.586 días naturales por haber trabajado en el sector del comercio, al reunir el requisito de 1.800 días cotizados al mismo, dado que no solo se computan los días naturales y 30 días/año de pagas de 18 de julio y Navidad que ya computaba el INSS, a razón de 15 días al año por paga, por los que alcanzaba 1.798 días, sino también los días correspondientes a la paga de beneficios contemplada en el art. 48 de la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Comercio, de 10 de febrero de 1948, vigente entonces, dado su carácter obligatorio, y fijada en 30 días/año, lo que suponen otros 212 días más de los que tuvo en cuenta.

NOTA: sigue el criterio de la STS de 22-Jn-15 (RCUD 1693/2014) –nº 37 de mi resumen de octubre de 2015-

35.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RC 261/2015).- Sra. Calvo

Doctrina: confirma el derecho de los controladores aéreos de la entidad pública empresarial ENAIRE que prestan servicios en régimen de turnos a que la compensación por el déficit de horas de descanso se determine mediante acuerdo local entre los

representantes de la empresa y del sindicato demandante, USCA, conforme a la recta interpretación del art. 33.3 del II convenio colectivo para dichos controladores, no ajustándose a derecho la práctica empresarial que excluye de ese modo de determinarlo la compensación automática con los turnos programados en períodos de cuatro semanas

36.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RCUD 6/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: confirma que los mandos intermedios de ADIF integrados voluntariamente, el 1-En-99, en el nuevo régimen normativo de ese grupo profesional y que accedieron, por ello, a un nuevo nivel salarial, no tienen derecho a las diferencias que reclaman en el complemento personal de antigüedad por llevar 20 años en el mismo nivel salarial previsto en el art. 121 del X convenio colectivo de RENFE, dado que no cumplen el requisito en cuestión, resultando irrelevante que lleven veinte años en la categoría.

NOTA: sigue el criterio de las SSTS de 15-Jl-15 (RCUD 2429/2014) y 5-My-16 (RCUD 1431/2015) –recogidas en el nº 32 de mi resumen de julio de 2016- y 15-Jl-16 (RCUD 595/2015) –nº 66 de mi resumen de octubre de 2016-

37.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RCUD 3335/2013).- Sra. Segoviano

Doctrina: reconoce que cabe recurso de suplicación, por afectación general ex art. 191.3.b) LJS, contra la sentencia que, como en el caso, dirime reclamación de cantidad derivada de discrepancia que fue objeto de dos litigios de conflicto colectivo anteriores, al presuponer éste su existencia, salvo que concurran circunstancias excepcionales que revelen que no es así, como fue el caso de lo resuelto en STS de 11-Fb-13 (RCUD 376/2012) –nº 31 de mi resumen de abril de 2013- y no se da en éste

38.- STS de 20 de septiembre de 2016 (RC 254/2015).- Sr. Salinas

Doctrina: confirma que el personal laboral que presta servicios para las Fuerzas Aéreas de EEUU en las bases navales de Rota y Morón de la Frontera no tiene derecho a percibir trienios al 5% del salario base, ex art. 22 del III convenio colectivo para el personal laboral local al servicios de las Fuerzas de los EEUU (BOE 23-Sp-11), dado lo defectuoso del recurso de casación interpuesto por limitarse a reiterar los términos de la demanda y no a fundamentar la infracción cometida en la sentencia recurrida, como por razones de fondo, al no ser aplicable ese régimen jurídico sino el convenio entre España y EEUU de 1-Dc-88 y el protocolo de enmienda al mismo publicado en el BOE de 21-Fb-03, conforme al cual la retribución de dicho personal se fija por las Fuerzas de EEUU, a cargo del Ministerio de Defensa, sin más limitación que las establecidas para el mismo puesto por la reglamentación española, siendo así que el importe que cobran por trienio es superior al fijado para el personal laboral del Ministerio de Defensa

39.- STS de 21 de septiembre de 2016 (RCUD 221/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: reconoce que procede estimar la acción resolutoria del contrato de trabajo del art. 50 ET por incumplimiento grave en materia de pago de salarios de tres trabajadores, sin que obste a ello que éste se deba a la misma razón por la que, días después de presentarse la papeleta de conciliación, se inician los trámites de un despido colectivo que les afectó, impugnaron individualmente, acumulándose las demandas, declarando extinguido el contrato de trabajo en la fecha de efectos del despido, aunque con las indemnizaciones propias del art. 50.2 ET en lugar de las fijadas en el despido colectivo, dado que la acción resolutoria se inició antes.

NOTA: invoca expresamente que sigue los criterios de la STS de 27-Fb-12 (RCUD 2211/2011), pero a mi juicio no es así y de ahí mis dudas de si está fijando, en realidad, un nuevo criterio

40.- STS de 22 de septiembre de 2016 (RCUD 1119/2015).- Sr. Blasco

Doctrina: aún cuando no concurre el requisito de contradicción, ha de estimarse el RCUD por estar afectada la competencia y ser apreciable ésta de oficio, reconociendo que es recurrible en suplicación el auto del Juzgado de lo Social que, estimando la reposición interpuesta por FOGASA, declara prescrita la acción ejecutiva, negando por ello la ejecución de la sentencia dictada en ejercicio de la acción resolutoria del contrato de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el art. 191.4.d).1º LJS

****41.- STS de 22 de septiembre de 2016 (RC 248/2015).- Sra. Arastey**

Doctrina: la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales, ex art. 84.2 ET, no se extiende a los convenios colectivos de ámbito inferior al de una empresa y, por ello, confirma la nulidad de varios artículos del convenio de Grupo Control, Empresa de Seguridad SA, para los trabajadores de la Comunidad de Madrid, ya que contienen regulación incompatible con la del convenio colectivo estatal para empresas de seguridad en términos que el propio recurso empresarial no discute

42.- STS de 22 de septiembre de 2016 (RCUD 1438/2014).- Sra. Calvo

Doctrina: reconoce que no cabe calcular la indemnización por despido improcedente de una teleoperadora de empresa del sector de contact center que presta el servicio a ADIF, sujeta al convenio colectivo de ese sector y contratada en virtud del deber de contratación del 90% de la plantilla de la contratista saliente que impone su art. 18, dado que no es un supuesto de sucesión de empresas del art. 44 ET, al no haber transmisión de los relevantes medios patrimoniales con que se desempeña la actividad, sin que tampoco proceda al amparo del propio art. 18, ya que no es una de las condiciones laborales del personal saliente contratado que impone respetar.

NOTA: sigue la línea de la STS de 15-JI-13 (RCUD 1377/2012) –nº 9 de mi resumen de noviembre de 2013-

43.- STS de 27 de septiembre de 2016 (RC 276/2015).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: confirma el derecho de los trabajadores de Consorcio de Servicios SA que prestan servicios en la contrata con el Grupo Carrefour en Asturias a que se les cuente como tiempo de trabajo el descanso de veinte minutos en las jornada continuadas de seis o más horas como computaba el anterior contratista y aplicó aquélla durante siete meses, dado que: 1) es adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para dirimir la pretensión impugnatoria de su supresión como modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva ex arts. 138.4 y 153.1 LJS; 2) no ha caducado la acción, ya que no ha habido notificación escrita del cambio, que es el día inicial de cómputo del plazo de veinte días ex art. 138.1 LJS; 3) se plantea defectuosamente una revisión de hechos probados y una denuncia de infracción del art. 217 LEC

****44.- STS de 27 de septiembre de 2016 (RC 203/2015).- Sr. Blasco**

Doctrina: confirma la falta de legitimación activa de una empresa (en el caso, Cobra Servicios Auxiliares SA) que cuestiona tanto por ilegal como por lesivo el ámbito funcional de un convenio colectivo sectorial (en el caso, el de la industria siderometalúrgica de A Coruña publicado el 29-Ab-14), en los términos finalmente fijados por acuerdo de su comisión paritaria que incluye expresamente en su ámbito el sector laboral de esa empresa (en el caso, lectura de contadores), dado que: 1) no la tiene por ilegalidad, al no ser las empresas uno de los sujetos colectivos del art. 165.1.a) LJS; 2) tampoco por lesividad, ex art. 165.1.b) LJS, al no ser tercero por ser empresario incluido en su ámbito de aplicación.

NOTA: la sentencia deja claro que la empresa siempre puede plantear conflicto colectivo con la pretensión de inaplicación del convenio o pudo interesar de la autoridad laboral que demandara la declaración de nulidad de ese precepto convencional, razón

por la que no hay quiebra de su derecho a una tutela judicial (SSTC 4/1987, 47/1998 y 145/1991)

****45.- STS de 27 de septiembre de 2016 (RC 151/2015).- Sr. Gilolmo**

Doctrina: confirma la validez de los preceptos del VI convenio colectivo estatal de empresas de enseñanza privada sostenidas con fondos públicos (BOE 17-Ag-13) que disponen: 1) como objeto propio de un contrato para obra o servicios determinado, en su art. 18, "impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento" o "impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos", ya que cumplen con los requisitos de autonomía y sustantividad y su duración es incierta; 2) la exoneración de responsabilidad empresarial en el abono de los salarios a cargo de la Administración educativa que ésta incumpla, contenida en sus arts. 53.3, 62 bis, 69 y disposición adicional segunda, ya que no lesionan el derecho de libertad sindical del sindicato recurrente; 3) que difieren el momento de abono de la paga de antigüedad del art. 62 a aquél en que la Comunidad Autónoma disponga de dotación presupuestaria (disposición transitoria octava)

46.- STS de 28 de septiembre de 2016 (RC 192/2015).- Sr. De Castro

Doctrina: confirma el derecho de los representantes de los tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa LA SAU a que el tiempo invertido en la supervisión y control de los hoteles en que han de alojarse dichos trabajadores, a que se refiere el art. 5.10 del II convenio de ese sector laboral, se considere como tiempo abonable por la empresa e imputándose al crédito sindical a cargo de ésta y, así mismo, los gastos que en su caso deban realizarse por dichos representantes para efectuar esas labores sigan siendo de cuenta de ésta, al constituir una condición más beneficiosa

47.- STS de 28 de septiembre de 2016 (RCUD 3002/2014).- Sr. De Castro

Doctrina: reconoce que la no comunicación de rentas (en el caso, 13.191,90 euros como plusvalía por venta de acciones efectuada el 28-Oc-09, que se omite en la declaración anual de rentas del 2009 presentada el 26-Ab-10), cuando son incompatibles con el subsidio de desempleo (en el caso, para mayores de 52 años), constituye la falta grave del art. 25.3 LISOS que determina, conforme al art. 47.1.b) LISOS, la extinción del derecho al subsidio y el deber de reintegro desde que se produjo la renta indebida, aún cuando desde la vertiente prestacional ésta únicamente determine la suspensión del subsidio por un mes.

NOTA: sigue la línea iniciada tras la STS de 19-Fb-16 (RCUD 3035/2014), de Sala General –nº 42 de mi resumen de abril de 2016-

48.- STS de 28 de septiembre de 2016 (Rev 25/2015).- Sr. Moralo

Doctrina: desestima la demanda de revisión de una sentencia firme de un Juzgado de lo Social, dado que: 1) no fue recurrida en suplicación; 2) estaba caducada, al haber transcurrido más de tres meses desde la STS que se alega como factor que desvela la maquinación fraudulenta; 3) no es propio de esta causa del art. 510.4º LEC el posible fraude de ley de la empleadora en el desenvolvimiento de la relación laboral y que sirvió de base para demandar por despido.

NOTA: reitera el criterio de la STS de 21-En-16 (Rev. 24/2015)

****49.- STS de 28 de septiembre de 2016 (RCUD 3027/2015).- Sra. Calvo.- Voto particular**

Doctrina: estima el RCUD en interés de ley que interpone el Ministerio Fiscal, declarando que corresponde a los Tribunales laborales (y no a los del orden contencioso-administrativo), conforme al art. 2.ñ) LJS, enjuiciar pretensión de pago de intereses

moratorios a cargo de FOGASA por su demora en el abono de sus prestaciones de garantía salarial, dado que es una pretensión accesoria de una principal cuyo conocimiento corresponde a esos Tribunales.

NOTA: el voto particular del Sr. Luelmo defiende que corresponde a los del orden contencioso-administrativo por ejercitarse acción de responsabilidad patrimonial de una Administración Pública ex art. 106.2 CE. El criterio se reitera en STS de 29-Sp-16 (RCUD 2601/2015), que no tiene voto particular

50.- STS de 29 de septiembre de 2016 (RC 233/2015).- Sr. Gullón

Doctrina: confirma el derecho de los trabajadores de Alstom Transporte SA que perciben retribuciones variables establecidas en el art. 45.2 del convenio de empresa (complementos de puesto de trabajo), a que se incluya el promedio de éstos en el pago de las vacaciones, dado que ni los excluye de cómputo la regulación de éstas que efectúa el propio convenio ni podría excluirlos

51.- STS de 29 de septiembre de 2016 (RC 99/2016).- Sala General.- Sr. Gilolmo

Doctrina: confirma el ajuste a derecho (y no su nulidad ni improcedencia) del despido colectivo de 40 trabajadores de Viriato SA iniciado el 8-Jn-15, por causas económicas y productivas, y finalizado con acuerdo, ratificado por la asamblea de trabajadores, dado que el recurso se sustenta en una revisión de hechos probados que no prospera y, por ello, no hay déficit de documentación relevante, se negoció de buena fe, concurren las pérdidas y descenso de producción alegadas por la empresa ni consta vicio que invalide el acuerdo alcanzado

52.- STS de 30 de septiembre de 2016 (RCUD 3930/2014).- Sr. Sempere

Doctrina: confirma el derecho de un trabajador que fue subrogado de Iberia LAE a Groundforce Madrid UTE al amparo del I convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling) vigente a la fecha de la subrogación, al amparo de su art. 67.d), a seguir utilizando billetes de avión en las condiciones establecidas en el convenio colectivo de Iberia LAE, sin que obste a ello que la nueva empleadora no sea compañía aérea y que no se haya pactado por los firmantes del convenio la compensación económica a recibir que ahí se prevé ni decidido en arbitraje, sin que proceda seguir el criterio sentado en varias sentencias de la Sala sobre problema análogo, ya que en ninguna de ellas era de aplicación esa concreta regulación convencional

****53.- STS de 17 de octubre de 2016 (RC 36/2016).- Sala General.- Sr. Moralo**

Doctrina: confirma la nulidad del despido colectivo tácito efectuado por Zardoya-Otis SA al despedir individualmente, en un período de 90 días, a 27 trabajadores de uno de sus centros de trabajo con 77 trabajadores, siendo la plantilla global de la empresa de 3.100 trabajadores, dado que, conforme a lo dispuesto en el art. 1.1º de la Directiva 98/59, como establecen las SSTJUE de 30-Ab-15 (C-80/2014, asunto Wilson) y 13-My-15 (C-392/2013, asunto Rabal Cañas) y en aplicación del principio de interpretación conforme de la norma nacional al Derecho de la Unión, la unidad de cómputo para determinar la superación de los umbrales del art. 51.1º ET que separan el despido colectivo del despido objetivo individual, debe ser: 1) el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores, en aquellos casos en los que los despidos que se producen en el centro de trabajo aisladamente considerado excedan de esos umbrales (caso del litigio de autos); 2) la empresa cuando se superen los umbrales previstos en el art. 51.1º tomando como unidad de referencia la totalidad de ésta.

NOTA: la sentencia expresamente señala que, con ello, ratifica y completa el criterio establecido en la STS de 18-Mz-09 (RCUD 1878/2008)

Ir a inicio

RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL (OCTUBRE 2016)

Ilmo. CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

Magistrado especialista TSJ Cataluña

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

SIN SENTENCIA PUBLICADAS EN EL PERÍODO DE REFEFERENCIA

II. TRIBUNAL SUPREMO

ACUMULACIÓN DE ACCIONES

STS 21/09/2016
ROJ: STS 4442/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4442)
Sentencia: 767/2016 | Recurso: 221/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA

Resumen: Acumulación de acciones: reclamación por despido y extinción de contrato del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores. Indebida desestimación de la acción de extinción por falta de pago o retrasos reiterados.

En el presente caso no hay duda de que se trata de acciones fundadas en una misma situación de conflicto, puesto que la acción resolutoria de los trabajadores se formula con base en la alegación de incumplimientos en el pago de los salarios y el despido objetivo acordado por la empresa se fundamenta en sus dificultades económicas.

Ahora bien, yerra la sentencia recurrida cuando, tras señalar que los retrasos en el abono de los salarios y pagas extras derivan sin duda de la situación económica negativa de la empresa, y establecer como conclusión de ello que las acciones de extinción contractual y de despido están estrechamente vinculadas, declarando la procedencia del despido por la situación económica de la empresa, niega la legitimidad de la acción de extinción contractual instada por los trabajadores, porque dicha acción fue formulada después de que la empresa les hubiera notificado su intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo el día 11-10-2013, con la finalidad -dice- de conseguir una mayor indemnización que la que les correspondería por el despido objetivo.

Ahora bien, lo cierto es, sin embargo, y en primer lugar, que las papeletas de conciliación instando la extinción contractual se presentaron no después sino antes de la comunicación empresarial de la iniciación de un procedimiento de despido colectivo, concretamente, las papeletas se presentaron el día 8 de octubre y la iniciación del procedimiento se despido se produjo el día 11 de octubre, tres días después. Pero, es que además, y en cualquier caso, "La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado", es una causa que, de concurrir, legitima al trabajador para solicitar la extinción del contrato, conforme dispone el artículo 50.1 b) del Estatuto de los Trabajadores , sin que el precepto establezca ningún otro requisito o condición con respecto a la situación empresarial, razón ésta por lo que la Sala, a partir de la sentencia de 24/03/1992 (rcud 413/1991) viene adoptando, en interpretación de dicha causa, una palmaria línea objetiva

ADIF

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4399/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4399)
Sentencia: 760/2016 | Recurso: 6/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA

Resumen: ADIF: condiciones en que puede percibirse el denominado "complemento

personal de antigüedad" que regulan los artículos 119 , 121 , 122 y concordantes del X Convenio Colectivo de RENFE. Según el Convenio Colectivo aplicable el derecho a cobrar el complemento de 20 años lo es en el nivel salarial último en el que se trabajó, pero no se tiene derecho al devengo de un complemento personal de antigüedad sobre una categoría superior**STS 20/09/2016**
ROJ: STS 4399/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4399)
Sentencia: 760/2016 | Recurso: 6/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: ADIF: condiciones en que puede percibirse el denominado "complemento personal de antigüedad" que regulan los artículos 119 , 121 , 122 y concordantes del X Convenio Colectivo de RENFE. Según el Convenio Colectivo aplicable el derecho a cobrar el complemento de 20 años lo es en el nivel salarial último en el que se trabajó, pero no se tiene derecho al devengo de un complemento personal de antigüedad sobre una categoría superior

CESIÓN ILEGAL

STS 05/10/2016
ROJ: STS 4612/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4612)
Sentencia: 807/2016 | Recurso: 276/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Resumen: Cesión ilegal: la demanda solicitando que se declarase la existencia de cesión ilegal entre Agencaixa SA y Caixa D'Estalvis i Pensions de Barcelona (La Caixa) se presentó el 23 de noviembre de 2009 y el despido del demandante D Aurelio se produjo el 7 de octubre de 2010, es decir, con posterioridad a la presentación de la demanda, por lo que el citado demandante tiene acción para demandar por cesión ilegal y, al entender la sentencia recurrida que carece de acción, procede casar y anular dicha sentencia.
La cuestión que se plantea es la de determinar en qué fecha deben subsistir los servicios para la supuesta empresa cesionaria respecto de la incoación de actuaciones encaminadas a la declaración en la vía judicial de cesión ilegal, cuestión que ha sido resuelta por la doctrina casacional a propósito de la disyuntiva entre el momento de presentación de la papeleta de conciliación y el de la demanda, a favor de éste último, siendo exponente de dicho criterio, entre otras, la anteriormente citada Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2010 (rcud 3347/2009) .. ." (STS/IV 29-octubre-2012 -rcud 4005/2011 -).
Reitera doctrina: STS 21 de junio de 2016, recurso 2231/2014

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4371/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4371)
Sentencia: 765/2016 | Recurso: 239/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Resumen: Clasificación profesional: en el artículo 6 II Convenio colectivo de Supersol Spain, SLU, Cashdiplo, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU. Publicado en el BOE de 12 de enero de 2015. se definen los grupos profesionales. Las las instrucciones impartidas por el empresario encajan plenamente en lo pactado en el artículo 6 del convenio en consonancia con el sistema de clasificación profesional por grupos previsto en el artículo 22 ET y, por tanto, no puede considerarse que se hayan establecido funciones o tareas que sobrepasen el marco de lo convenido y por ello no constituyen un ejercicio de la movilidad funcional extragrupo ni mucho menos una modificación de condiciones de trabajo

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

STS 14/09/2016
ROJ: STS 4443/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4443)
Sentencia: 732/2016 | Recurso: 137/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Resumen: Compensación y absorción: no procede excluir de la misma al

complemento de productividad en empresa ERICSSON. En este caso el complemento de productividad tiene la naturaleza de retribución fija por unidad de tiempo que premia una productividad genérica vinculada con la minoración del absentismo, generando el derecho a su percepción la mera presencia en el trabajo, hasta el punto que la empresa lo hace efectivo en las situaciones de incapacidad temporal, e incluso, según parece, lo viene pagando en la práctica aunque el empleado tenga ausencias superiores a 8 horas al mes.
El criterio esencial para aplicar la figura jurídica de la compensación y absorción es el de la homogeneidad de las retribuciones a comparar, y hay que concluir que el complemento de productividad no está excluido de la compensación por el convenio colectivo y se trata de un concepto homogéneo que puede ser absorbido con la superior retribución que vienen percibiendo los trabajadores de la empresa, sin que obste a esa circunstancia el que pudiere calificarse como condición más beneficiosa el derecho de los trabajadores a tal superior retribución, que puede neutralizarse mediante el juego de la absorción y compensación

COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4377/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4377)
Sentencia: 747/2016 | Recurso: 211/2015 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Resumen: complementos extrasalariales: Dietas: Como regla general el trabajador debe percibir unas determinadas dietas cuando no pueda comer, cenar o pernoctar en su domicilio, sin tener que justificar los gastos, salvo que la empresa haya optado por sustituir el importe de la dieta por el pago del gasto efectuado. Así lo entiende, por ejemplo, STS 1 julio 2010 (rec. 2881/2009).
· En el art. 71.1 del II Convenio de RTVE queda claro que el abono de la dieta por alojamiento se efectuará siempre con la presentación de la factura correspondiente al alojamiento. Es decir, cuando quiere exigir justificante de gastos lo indica expresamente. Respecto de cena y comida se pactaron importes fijos, no habiéndose considerado por sus negociadores, a diferencia de los gastos de alojamiento, la necesidad de su justificación.
· Los gastos de locomoción o kilometraje deben justificarse porque no son fijos y es el único modo de definir su importe, especialmente en una empresa que pertenece al sector público, cuyos gastos están sometidos a evaluación y control público.
· Cuando un tercero satisfaga gastos por comisiones de servicio y desplazamientos, es admisible que el importe se compense. Si les paga igual o más que lo pactado en convenio, los trabajadores no tendrán derecho a cantidad alguna, porque si la percibieran cobrarían dos veces por los mismos gastos, lo que constituiría un manifiesto enriquecimiento injusto.
De este modo, el balance de las cuatro cuestiones examinadas por la Audiencia Nacional se resume afirmando que tres de las cuatro previsiones examinadas superan el control de validez y una lo suspende:
· Se ajusta a derecho la necesidad de justificar los gastos de alojamiento.
· Los gastos de locomoción o kilometraje deberán justificarse en los términos exigidos en el art. 6 de la Norma 4/2014,
· Si un tercero paga parcialmente lo pactado en convenio los trabajadores solo tendrán derecho a reclamar la diferencia.
· No posee fundamento la exigencia de justificantes de los gastos de comida y cena

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4455/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4455)
Sentencia: 766/2016 | Recurso: 254/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: complementos salariales. trieneios. se desestima la pretensión de condena al Ministerio de Defensa a que aplique el colectivo afectado el art. 22 del del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios para las Fuerzas de los EE.UU. y el Real Decreto 2205/1980, en concreto en lo que se refiere al pago de los trienios, en una cantidad igual al 5% del salario base
Se inadmite el RCUD por incumplir el motivo de recurso por infracción de normas sustantivas las exigencias legales efectuando el oportuno desarrollo argumental fundamentando la pretendida infracción legal. Sin embargo la pretensión de fondo, de entrar en el mismo ,habría de ser igualment desestimada por el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio (por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares) (BOE 18-10-1980), al que, conjuntamente con el " Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa ", se remite el art. 22 (la estructura salarial " Se regirá por lo dispuesto en el Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa , Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio y disposiciones de desarrollo ") del " III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España " (BOE 23-09-2011), ha sido superado por la normativa, actualmente de aplicación, contenida en el " Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos de América sobre Cooperación para la Defensa, anejos y canjes de notas anejas al mismo, hecho en Madrid el 1 de diciembre de 1988 " (BOE 06-05-1989) , -- en parte modificado por el " Protocolo de Enmienda del Convenio de Cooperación para la Defensa entre el Reino de España y los Estados Unidos de América, de 1 de diciembre de 1988 " (BOE 21-02-2003) - del que es dable concluir, -- especialmente de sus arts. 4.5 y 5.4 de su Anejo 8 --, que, tras la entrada en vigor del citado Acuerdo internacional, corresponde a las Fuerzas de los Estados Unidos fijar la retribución del personal laboral local, en toda su extensión, siendo el Ministerio de Defensa español el responsable del pago, con las únicas limitaciones que las retribuciones del citado personal no serán inferiores a las establecidas para el mismo puesto por la reglamentación española; lo que, conforme a los inalterados HPs de la sentencia de instancia, se cumple en el presente caso, hasta el punto que la cuantía del trienio supera, en la fecha de los hechos, a la percibida por el personal laboral del Ministerio de Defensa y, además, siendo tal forma de abono inveterada, al menos desde el año 1993, sin controversia alguna entre las partes**STS 20/09/2016**
ROJ: STS 4455/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4455)
Sentencia: 766/2016 | Recurso: 254/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: complementos salariales. trieneios. se desestima la pretensión de condena al Ministerio de Defensa a que aplique el colectivo afectado el art. 22 del del Convenio Colectivo para el personal laboral que presta servicios para las Fuerzas de los EE.UU. y el Real Decreto 2205/1980, en concreto en lo que se refiere al pago de los trienios, en una cantidad igual al 5% del salario base
Se inadmite el RCUD por incumplir el motivo de recurso por infracción de normas sustantivas las exigencias legales efectuando el oportuno desarrollo argumental fundamentando la pretendida infracción legal. Sin embargo la pretensión de fondo, de entrar en el mismo ,habría de ser igualment desestimada por el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio (por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares) (BOE 18-10-1980), al que, conjuntamente con el " Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa ", se remite el art. 22 (la estructura salarial " Se regirá por lo dispuesto en el Anejo 8 del Convenio de Cooperación para la Defensa , Real Decreto 2205/1980 de 13 de junio y disposiciones de desarrollo ") del " III Convenio colectivo del personal laboral local que presta servicios para las fuerzas de Estados Unidos en España " (BOE 23-09-2011), ha sido superado por la normativa, actualmente de aplicación, contenida en el " Convenio entre el Reino de España y los Estados Unidos de América sobre Cooperación para la

Defensa, anejos y canjes de notas anejas al mismo, hecho en Madrid el 1 de diciembre de 1988 " (BOE 06-05-1989) , -- en parte modificado por el " Protocolo de Enmienda del Convenio de Cooperación para la Defensa entre el Reino de España y los Estados Unidos de América, de 1 de diciembre de 1988 " (BOE 21-02-2003) - del que es dable concluir, -- especialmente de sus arts. 4.5 y 5.4 de su Anejo 8 --, que, tras la entrada en vigor del citado Acuerdo internacional, corresponde a las Fuerzas de los Estados Unidos fijar la retribución del personal laboral local, en toda su extensión, siendo el Ministerio de Defensa español el responsable del pago, con las únicas limitaciones que las retribuciones del citado personal no serán inferiores a las establecidas para el mismo puesto por la reglamentación española; lo que, conforme a los inalterados HPs de la sentencia de instancia, se cumple en el presente caso, hasta el punto que la cuantía del trienio supera, en la fecha de los hechos, a la percibida por el personal laboral del Ministerio de Defensa y, además, siendo tal forma de abono inveterada, al menos desde el año 1993, sin controversia alguna entre las partes

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4363/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4363)
Sentencia: 745/2016 | Recurso: 260/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Resumen: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: derecho de los trabajadores del sector de Contact Center a que la reducción de jornada por guarda legal se disfrute en los términos en que aparece contemplada en los artículos 32 y 33 del Convenio Colectivo de Contact Center , sin que se les pueda exigir que la concreción horaria se realice obligatoriamente dentro de su jornada ordinaria 'diaria'

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

STS 28/09/2016
ROJ: STS 4448/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4448)
Sentencia: 785/2016 | Recurso: 192/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Condición más beneficiosa: existencia . Air Ejuropa: derecho de los representantes de los TCPs a que el tiempo invertido en la supervisión y control de los hoteles, a que se refiere el artículo 5.10 del convenio, se considere como tiempo abonable por la empresa e imputándose al denominado crédito sindical a cargo de la empresa (CS/Cemp) y así mismo, los gastos que, en su caso, deban realizarse por dichos representantes para llevar a cabo la mencionada supervisión de los hoteles en que han de alojarse los TCPs sigan siendo por cuenta de la empresa

CONFLICTO COLECTIVO

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4451/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4451)
Sentencia: 764/2016 | Recurso: 163/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Resumen: Conflicto colectivo: se desestima la excepción de falta de agotamiento del requisito de procedibilidad de haberse oído previamente a la Comisión Mixta Paritaria, No hacía falta oír de nuevo a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, sobre la interpretación del artículo 41 del Convenio, porque ese órgano ya había interpretado ese precepto convencional, como conocía la empresa recurrente

CONVENIO COLECTIVO

STS 20/07/2016
ROJ: STS 4017/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4017)
Sentencia: 705/2016 | Recurso: 197/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Convenio colectivo: retroactividad desfavorable. Inexistencia: consideración como horas extraordinarias del exceso respecto de la jornada (1826h/año) pactada

en convenio firmado el 20-3-2014, cuyos efectos por decisión libre y soberana de las partes se establecieron a partir del 1-1-2013
En línea de principio cuando se pacta una aplicación retroactiva salvo que existan otras razones deducidas del propio Convenio, que permitan llegar a conclusión contraria, la regla de la retroactividad habría de aplicarse a todo lo pactado por cuanto la misma es perfectamente asumible tanto por lo que supone la aceptación de la libertad de pactos en esta materia que permite el Estatuto de los Trabajadores como por el hecho de que es algo permitido por el artículo 2.3 del Código Civil ".
Reitera doctrina: STS 29 diciembre 2004. RCUD 106/09

STS 22/09/2016
ROJ: STS 4385/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4385)
Sentencia: 772/2016 | Recurso: 248/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Resumen: Convenio Colectivo: concurrencia de convenios: ámbito inferior a empresa y sector. Convenio de los trabajadores de la comunidad de Madrid de la empresa Grupo Control de Empresa de Seguridad SA (con centros en toda España)- No tratándose de un convenio colectivo de empresa, sino de ámbito inferior, carece de la preferencia aplicativa del art. 84.2 ET y, por ello, analiza el eventual conflicto de concurrencia con el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal. Del resultado del análisis resulta que hay concurrencia y, por ello, concluye con la necesidad de expulsar del ordenamiento jurídico los preceptos del convenio impugnado (18, 22, 41, 41 bis, 45 y 71 que resultan incompatibles con la regulación de ámbito superior

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4459/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4459)
Sentencia: 780/2016 | Recurso: 151/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Resumen: Convenio colectivo: impugnación del VI Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 17/8/2013): se estima por existir una doble escala salarial.
Se anula por ilegalidad, los apartados primero y tercero del primer párrafo del art. 18, que regula en el sector el contrato para obra o servicio determinado [podrán cubrirse con contratos de esa naturaleza los que tengan por objeto: (apartado 1º) "-Impartir docencia en niveles objeto de financiación sometida a revocación anual conforme a la legislación educativa vigente en cada momento"; (apartado 3º) "-Impartir asignaturas que no sean de oferta obligatoria para los centros"], convalidando los apartados segundo y cuarto igualmente impugnados [apartado 2º: "-impartir áreas o asignaturas a extinguir por aplicación de la legislación educativa vigente en cada momento"; apartado 4º: "-Impartir docencia en niveles que la empresa haya iniciado el proceso de extinción y hasta el total cierre de los mismos"], y anula también, tanto el encargo o la facultad que en el párrafo segundo de dicho precepto se atribuye a la Comisión Paritaria para determinar o identificar los trabajos y tareas susceptibles de cubrirse con esa modalidad contractual [párrafo 2º: "La Comisión Paritaria podrá determinar en el ámbito convencional cualquier otra actividad (docente o no docente) que pueda ser susceptible de cubrirse con esta modalidad contractual"], como el apartado 1.1 del Anexo II del propio Convenio que, al entender de aquella Sala, "introduce una doble escala salarial, que quiebra el derecho de igualdad (...), sin que concurra más razón que la simple fecha de ingreso", precisando luego (Auto de aclaración de 20/2/2015) que esta última anulación únicamente "afecta a los profesores, maestros y técnicos contratados en posterioridad a la vigencia del convenio", en referencia, sin duda, a las tablas salariales del "Grupo I" ("Personal docente") que contienen también la siguiente precisión: "Esta tabla es de aplicación para el personal que esté contratado antes de la entrada en vigor de este convenio"

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4452/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4452)

Sentencia: 781/2016 | Recurso: 203/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Convenio colectivo: impugnación por ilegalidad. falta de legitimación activa de la mercantil demandante para impugnar el convenio colectivo por lesividad e ilegalidad

nos encontramos ante un supuesto de impugnación directa de un convenio colectivo por los trámites del proceso de conflicto colectivo que es una situación distinta a la que se produce con la impugnación de oficio por parte de la autoridad laboral. Ésta puede promover de oficio o a instancia de parte el control judicial de la legalidad de un convenio. En este caso, cualquier interesado (y las empresas individualmente consideradas también) podría solicitar de la Autoridad Laboral que pusiese en marcha la impugnación de oficio del convenio en cuestión. Pero no es ese el caso que nos ocupa.

En el presente caso, nos encontramos ante una impugnación realizada por una empresa, de manera directa, al amparo del artículo 163.3 LRJS . Y en esa vía, según dispone el art. 165.1 LRJS , la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, se atribuye a sujetos diferentes en función de cual sea la causa de impugnación del convenio (ilegalidad o lesividad).

Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas. Por lo que a los presentes efectos interesa, la norma concede legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo, "si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas".

Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, la legitimación corresponde, según dispone el artículo 165,1.b) LRJS , "a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio". El concepto de tercero se reserva a quienes no están dentro del campo de aplicación del convenio pues lo decisivo no es tanto el concepto de trabajador o empresa como el de estar incluido en su ámbito de aplicación, de manera que la condición de tercero se limita a quienes son externos a la unidad de negociación por no ser firmantes ni estar por ellos representados

STS 27/09/2016

ROJ: STS 4454/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4454)

Sentencia: 791/2016 | Recurso: 3930/2014 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Subrogación convencional: mantenimiento del derecho a billetes de avión en condiciones ventajosas, reconocido en el convenio de la cedente (Iberia), a pesar de que la cesionaria no se dedica al transporte aéreo, sino al handling.

La doctrina general establece que la subrogación (legal, convencional, pactada, etc.) no puede derivar el mantenimiento del derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas cuando ha cambiado la identidad del empleador y el nuevo no se dedica a la actividad de transporte de viajeros sino de asistencia en tierra.

Cuando se ha acreditado una condición más beneficiosa o el nuevo convenio colectivo contempla el derecho en estudio, el tipo de actividad a que se dedica la nueva empleadora no es obstáculo para que se reconozca el derecho reclamado por los trabajadores

En el caso de autos, sin embargo, dl convenio aplicable respeta "el derecho de

utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente" de manera expresa, sin condicionante temporal.
El mayor obstáculo material para el ejercicio del derecho (que el empleador no es compañía aérea) aparece contemplado y obviado por la redacción del precepto convencional referido. Mantiene el derecho a disfrute de pasajes en condiciones ventajosas y contempla de forma expresa la hipótesis de que " la empresa cesionaria no fuera línea aérea ".
Dándose este supuesto, como aquí acaece, el derecho en cuestión no desaparece sino que se abre una nueva posibilidad en orden a su ejercicio: la empleadora " podrá pactar la compensación ". Pero la posibilidad ofrecida sigue comportando la existencia de compensación patrimonial y, además, está sujeta al acuerdo. Nada que ver con la unilateral supresión del derecho que aquí ha generado este litigio

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4608/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4608)
Sentencia: 778/2016 | Recurso: 882/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Resumen: Subrogación convencional: mantenimiento del derecho a billetes de avión en condiciones ventajosas, reconocido en el convenio de la cedente (Iberia), a pesar de que la cesionaria no se dedica al transporte aéreo, sino al handling.
La doctrina general establece que la subrogación (legal, convencional, pactada, etc.) no puede derivar el mantenimiento del derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas cuando ha cambiado la identidad del empleador y el nuevo no se dedica a la actividad de transporte de viajeros sino de asistencia en tierra.
Cuando se ha acreditado una condición más beneficiosa o el nuevo convenio colectivo contempla el derecho en estudio, el tipo de actividad a que se dedica la nueva empleadora no es obstáculo para que se reconozca el derecho reclamado por los trabajadores
En el caso de autos, sin embargo, dl convenio aplicable respeta "el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente" de manera expresa, sin condicionante temporal.
El mayor obstáculo material para el ejercicio del derecho (que el empleador no es compañía aérea) aparece contemplado y obviado por la redacción del precepto convencional referido. Mantiene el derecho a disfrute de pasajes en condiciones ventajosas y contempla de forma expresa la hipótesis de que " la empresa cesionaria no fuera línea aérea ".
Dándose este supuesto, como aquí acaece, el derecho en cuestión no desaparece sino que se abre una nueva posibilidad en orden a su ejercicio: la empleadora " podrá pactar la compensación ". Pero la posibilidad ofrecida sigue comportando la existencia de compensación patrimonial y, además, está sujeta al acuerdo. Nada que ver con la unilateral supresión del derecho que aquí ha generado este litigio

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4613/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4613)
Sentencia: 777/2016 | Recurso: 350/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Resumen: Subrogación convencional: mantenimiento del derecho a billetes de avión en condiciones ventajosas, reconocido en el convenio de la cedente (Iberia), a pesar de que la cesionaria no se dedica al transporte aéreo, sino al handling.
La doctrina general establece que la subrogación (legal, convencional, pactada, etc.) no puede derivar el mantenimiento del derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas cuando ha cambiado la identidad del empleador y el nuevo no se dedica

a la actividad de transporte de viajeros sino de asistencia en tierra.
Cuando se ha acreditado una condición más beneficiosa o el nuevo convenio colectivo contempla el derecho en estudio, el tipo de actividad a que se dedica la nueva empleadora no es obstáculo para que se reconozca el derecho reclamado por los trabajadores
En el caso de autos, sin embargo, dl convenio aplicable respeta "el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente" de manera expresa, sin condicionante temporal.
El mayor obstáculo material para el ejercicio del derecho (que el empleador no es compañía aérea) aparece contemplado y obviado por la redacción del precepto convencional referido. Mantiene el derecho a disfrute de pasajes en condiciones ventajosas y contempla de forma expresa la hipótesis de que " la empresa cesionaria no fuera línea aérea ".
Dándose este supuesto, como aquí acaece, el derecho en cuestión no desaparece sino que se abre una nueva posibilidad en orden a su ejercicio: la empleadora " podrá pactar la compensación ". Pero la posibilidad ofrecida sigue comportando la existencia de compensación patrimonial y, además, está sujeta al acuerdo. Nada que ver con la unilateral supresión del derecho que aquí ha generado este litigio

CONVENIO EXTRAESTATUTARIO

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4398/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4398)
Sentencia: 724/2016 | Recurso: 212/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Convenio extraestatutario: el recurrente sostiene que el Acuerdo impugnado sobre las inclusiones y exclusiones de convenio colectivo afectado por el Proyecto Jefaturas modifica el convenio colectivo de carácter general, lo que conllevaría la infracción de las normas sobre negociación colectiva, dicho Acuerdo es de naturaleza extraestatutario, y hay que cohonestarlo con el artículo 3 de la regulación convencional sobre exclusiones e inclusiones del Convenio, para llegar a la conclusión de que el repetido Acuerdo no modifica el vigente Convenio Colectivo del Grupo GAS NATURAL FENOSA y por ende, no vulnera precepto ni norma alguna

DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4198/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4198)
Sentencia: 723/2016 | Recurso: 206/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Derechos de información y consulta: utilización y control de medios informáticos.
Resume doctrina sobre potestad control empresarial (art.20.3 ET) de medios informáticos y derechos fundamentales
2.- La denuncia ha de ponerse en relación con el poder de dirección del empresario y en especial con la previsión contenida en el art. 20.3 ET , conforme al cual «[e]l empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana...». En concreto, sobre el control del uso de los medios informáticos proporcionados por la empresa, la doctrina constitucional sostiene -entre otras muchas afirmaciones similares- en la STC 170/2013, de 7/Octubre :
a).- El poder de dirección del empresario «es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva -reflejo de los derechos proclamados en los arts. 33 y 38 CE - y se reconoce expresamente en el art. 20 LET; en su apartado 3 se atribuye al empresario la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de

vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana [SSTC 98/2000, de 10 de abril, FJ 5 ; 186/2000, de 10 de julio, FJ 5 ; y 241/2012, de 17 de diciembre , FJ 4].
b).- «... en el marco de las facultades de autoorganización, dirección y control correspondientes a cada empresario, "no cabe duda de que es admisible la ordenación y regulación del uso de los medios informáticos de titularidad empresarial por parte del trabajador, así como la facultad empresarial de vigilancia y control del cumplimiento de las obligaciones relativas a la utilización del medio en cuestión, siempre con pleno respeto a los derechos fundamentales" [STC 241/2012 , FJ 5]» (STC 170/2013, de 7/Octubre , FJ 4).
c).- «En aplicación de esta necesaria adaptabilidad de los derechos del trabajador a los razonables requerimientos de la organización productiva en que se integra, se ha afirmado que "manifestaciones del ejercicio de aquéllos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral" [STC 126/2003, de 30 de junio , FJ 7]. En el mismo sentido, hemos indicado que "la relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él" [STC 99/1994, de 11 de abril , FJ 7]».
d).- «... "el contrato de trabajo no puede considerarse como un título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada" [STC 88/1985, de 19 de julio , FJ 2]. Partiendo de este principio, no puede desconocerse tampoco, como dijimos en la STC 99/1994, de 11 de abril , FJ 4, que la inserción en la organización laboral modula aquellos derechos en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva; reflejo, a su vez, de derechos que han recibido consagración en el texto de nuestra norma fundamental [arts. 38 y 33 CE]».
e).- «Respecto a esa posible colisión de intereses hemos puesto de relieve la necesidad de que "los órganos judiciales preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones del trabajador dimanantes del contrato de trabajo y el ámbito de sus derechos y libertades constitucionales, pues, dada la posición preeminente de éstos en el Ordenamiento jurídico, en cuanto proyecciones de los núcleos esenciales de la dignidad de la persona [art. 10.1 CE] y fundamentos del propio Estado democrático [art. 1 CE], la modulación que el contrato de trabajo puede producir en su ejercicio ha de ser la estrictamente imprescindible para el logro de los legítimos intereses empresariales, y proporcional y adecuada a la consecución de tal fin" [STC 213/2002, de 11 de noviembre , FJ 7; o SSTC 20/2002, de 28 de enero, FJ 4 ; y 151/2004, de 20 de septiembre , FJ 7]

DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4198/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4198)
Sentencia: 723/2016 | Recurso: 206/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Derechos de información y consulta: utilización y control de medios informáticos Se impugna la Resolución de 15 de julio de 2014 por la que se establece la normativa de uso de los sistemas de información de la Compañía de Radio Televisión de Galicia y sus sociedades Se declara la nulidad parcial del punto 3.1.5.2, sólo en lo que atañe al inciso de "prevenir actividades ilícitas" del citado punto en que la empresa "se reserva el derecho de revisar los mensajes de correo electrónico de los

usuarios de la red corporativa y los archivos LOG de los servidores, con el fin de comprobar el cumplimiento de esta y otras normativas, así como para prevenir actividades ilícitas que pudiesen afectar a CRTVG como responsable civil subsidiario"
La información y consulta del personal laboral de las AAPP se rige en exclusiva por el ET y el Convenio; y no queda excluida de la negociación en virtud del art.37 EBEP (que excluye las potestades de organización del ámbito de la negociación)
Distinción entre derecho de consulta e informes previos:
" aunque no parecen muy claros los perfiles de los diversos conceptos que la normativa utiliza, lo cierto es que distingue entre el derecho de consulta y el emitir informe previo, de forma que aquélla reviste los caracteres que le atribuye el apartado «1» y que le aproximan a la negociación colectiva [«... intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo... con espíritu de cooperación...»] y su obligatoriedad se concreta -en el ámbito estatutario- a los supuestos que detalla el apartado «5» [«... situación y estructura del empleo... cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos... eventuales medidas preventivas...»], en tanto que el derecho a emitir informe parece concebirlo de forma independiente, pues lo refiere a los concretos supuestos que cita el mismo apartado «5», y aunque los supuestos en que se impone obligatoriamente son casi todos ellos propios de consulta [reestructuraciones y cese de plantillas; reducciones de jornada; traslado de instalaciones; procesos de fusión, absorción...], otros que también reseña [planes de formación profesional; implantación y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos], escapan a los supuestos generales de la obligada consulta [«situación y estructura del empleo»; «cambios relevantes» en la organización del trabajo; medidas preventivas]. Añadamos a ello que la norma convencional -art. 119.1 citado-, para nada alude a la «consulta» o a sus obligadas manifestaciones de «intercambio de opiniones» o «diálogo»."
Libertad sindical: inexistencia de vulneración al limitar «el uso de los sistemas de información única y exclusivamente para tareas relacionadas con la actividad y el puesto de trabajo en la CRTVG, sin ninguna aclaración ni matiz si impide canalizar el uso y difusión de las comunicaciones sindicales a través de los medios de uso informáticos».
«Ningún aspecto de este derecho [libertad sindical] viene limitado por las normas de la resolución que se impugna pues no se restringe las comunicaciones entre los trabajadores y sus representantes, quienes disponen de elementos físicos de comunicación en los propios centros de trabajo para facilitar dichas comunicaciones, en ningún momento se habla del control de las comunicaciones sindicales o que no puedan canalizarse su uso y difusión a través de los medios de uso informático; y que reviste un interés laboral al afectar a una materia directamente relacionada con los interese de los trabajadores. Además, desde el año 2008 la empresa puso a disposición de la secciones sindicales y de la Sala de juntas del Comité de empresas en la sede central de San Marcos un equipo informático con acceso a Internet y cuenta de correo electrónico tanto para las secciones sindicales como para los diversos comités, sin que se hubiesen restringido las comunicaciones entre los trabajadores y los sindicatos».

DESEMPLEO

STS 22/09/2016
ROJ: STS 4368/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4368)
Sentencia: 768/2016 | Recurso: 2411/2014 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: Desempleo parcial: tiene derecho al desempleo parcial un funcionario interina.
La actora está incluido en la protección por desempleo, al encontrarse ligado a la

Administración Pública por una relación funcionarial de carácter interino, habiendo cotizado al Régimen General por la prestación de desempleo (STS 27-7-2015, R. 2881/14).
Y cumple dichos requisitos ya que le ha sido reducida su jornada en más de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, se le ha reducido proporcionalmente el salario, dicha reducción tiene carácter temporal -desde el 01-03-2012 a 31-12-2013- y ha sido acordada por la empleadora. (STS 27-7-2015, R. 2881/14).
Reitera doctrina: SSTS 1 y 27 (dos) de julio , 15 de septiembre y 27 de octubre de 2015 (recursos 3408/2014 ; 2862/2014 y 2881/2014 ; 2796/2014 ; 2876/2014); y 17 de febrero y 14 de marzo de 2016 (recursos 670/2015 ; 424/2015),

STS 22/09/2016
ROJ: STS 4381/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4381)
Sentencia: 771/2016 | Recurso: 666/2015 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Resumen: Desempleo parcial: tiene derecho al desempleo parcial un funcionario interino que prestaba servicios en la Comunidad Autónoma de Valencia, y al que, en virtud del Decreto-Ley 1/2012, de 5 de enero de la Generalitat Valenciana, se le redujo la jornada laboral en un 33% con la consiguiente disminución del salario.
La actora está incluido en la protección por desempleo, al encontrarse ligado a la Administración Pública por una relación funcionarial de carácter interino, habiendo cotizado al Régimen General por la prestación de desempleo (STS 27-7-2015, R. 2881/14).
Y cumple dichos requisitos ya que le ha sido reducida su jornada en más de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, se le ha reducido proporcionalmente el salario, dicha reducción tiene carácter temporal -desde el 01-03-2012 a 31-12-2013- y ha sido acordada por la empleadora. (STS 27-7-2015, R. 2881/14).
Reitera doctrina: SSTS 1 y 27 (dos) de julio , 15 de septiembre y 27 de octubre de 2015 (recursos 3408/2014 ; 2862/2014 y 2881/2014 ; 2796/2014 ; 2876/2014); y 17 de febrero y 14 de marzo de 2016 (recursos 670/2015 ; 424/2015)

STS 26/09/2016
ROJ: STS 4447/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4447)
Sentencia: 786/2016 | Recurso: 3002/2014 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Desempleo: subsidio mayores de 52. Extinción por falta de comunicación del incremento de rentas.
a).- «Ciertamente que las normas de Seguridad Social que regulan la dinámica del derecho al subsidio por desempleo parecen entrecruzarse o interferirse mutuamente a modo de doble regulación -sustantiva y sancionadora- de situaciones semejantes contempladas en la normativa de Seguridad Social y en la de la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social... ».
b).- Las circunstancias concretas previstas en los arts. 212.1.a) y 213.1.c) LGSS /94 [arts. 271.a) y 272.1.b) TRLGSS/2015], relativos a la suspensión y extinción por imposición de sanción ex LISOS , «están de manera clara legalmente dotadas de entidad propia y constituyen causas autónomas y separadas de los demás supuestos de suspensión o extinción del subsidio, que por ello no resultarán de aplicación cuando esas consecuencias provengan de la imposición de una sanción en los términos legalmente previstos en la LISOS, lo que supone que las causas de suspensión y extinción del derecho a que se refiere el párrafo segundo del número 2. del artículo 219 LGSS han de ser necesariamente diferenciadas en relación con las que provistas de identidad propia se contienen en la LISOS como sanciones que llevan aparejada esa suspensión o extinción del subsidio».
c).- «A la conclusión expuesta sobre la autonomía de la causa de extinción del

derecho por vía de aplicación de las causas específicamente previstas en la LISOS conduce lo establecido en el artículo 25 de la norma, que dentro de la Sección dedicada a las infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones, se califica como infracción grave: "... 3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de la suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción..." ».
d).- La suspensión del subsidio -que no la extinción- por la percepción de rentas incompatibles con la percepción de aquél únicamente procede «en aquellos casos en los que el perceptor del subsidio sí hubiese comunicado a la Entidad Gestora la concurrencia de esos devengos», pero en los supuestos en que haya concurrido ocultación de los incrementos de rentas, pues «[s]ostener lo contrario equivaldría a justificar que en realidad resultaría lo mismo, no existiría diferencia alguna entre dos perceptores del subsidio cuando uno de ellos hubiere cumplido con la obligación de declarar aquellos ingresos que le imponen los preceptos citados y otro no lo hubiese hecho, pues en ambos casos únicamente se produciría la suspensión del derecho como resultado final».
e).- «... por las razones ya dichas, se alcanza la conclusión de que la consecuencia jurídica de esas situaciones en las que no hubo comunicación del incremento o del ingreso en el patrimonio del beneficiario, ha de ser ... la de extinción del subsidio, de conformidad con lo previsto en los arts. 25 y 47 LISOS ... y no la suspensión imputable al mes en el que se ha producido el devengo, como podría resultar de la aplicación del párrafo segundo del número 2 del artículo 219 LGSS [art. 279.1 TRLGSS/2015] para aquellos casos en los que sí se hubiese puesto en conocimiento de la Gestora la existencia de tales ingresos con los que se rebasan los límites previstos en el artículo 215 LGSS , lo que a su vez exige la devolución de lo indebidamente percibido en los límites fijados en la resolución administrativa sancionadora».
Reitera doctrina: recaída en Pleno de la Sala IV en sentencia de 19/02/16 [rcud 3035/14], cuya doctrina - rectifica la precedente-

DESPIDO COLECTIVO

STS 29/09/2016
ROJ: STS 4457/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4457)
Sentencia: 788/2016 | Recurso: 99/2016 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Resumen: Despido colectivo: ajustado a derecho. Se pretendía nulidad y, subsdiariamente no ajuste a derecho
1º) Que no hubo actuación fraudulenta o irregular empresarial alguna en la iniciación de la tramitación de un primer despido colectivo por las mismas causas económicas y productivas, que iba a afectar también a 48 trabajadores, mediante comunicación del 13 de marzo de 2015, porque aquel primer expediente había finalizado sin acuerdo el 11 de abril de 2015 y "fruto del no acuerdo no se produjo extinción alguna de contrato, ni individual ni colectivo"
2º) Que, y a partir de aquí, respecto al despido colectivo iniciado mediante comunicación empresarial del 8 de junio de 2015 al Comité de empresa del centro de trabajo sito en Ordes (A Coruña), donde la empresa tiene la fábrica, la empleadora facilitó a la representación legal de los trabajadores (RLT) toda la información trascendente y toda la documentación requerida por ella.
3º) Que la celebración de dos únicas reuniones en el período de consultas (los días 16 y 25/6/2015) de las cinco inicialmente previstas de común acuerdo (12, 16 y 24/6, y 1 y 7/7/2015) estaba plenamente justificada, porque se había llegado a un preacuerdo que sería sometido a su ratificación en asamblea, lo que se produjo en el referéndum del 30 de junio con el resultado de 79 votos a favor, 52 en contra y dos nulos, y, al decir de aquella Sala "una vez aprobado no había exigencia de más".

4º) Que el despido colectivo estaba plenamente justificado (causas económicas
5º) Que, en relación a las alegaciones de CIG sobre dolo, coacción y abuso de derecho por no haber firmado ese sindicato el acuerdo y porque el referéndum del 2-7-2015 (h. p. 3º) se celebró -se decía- "con amenazas y coacciones", ninguno de tales alegatos resultó acreditado sino, por el contrario, desmentidos
6º) No hay vulneración de derechos fundamentales en "la discriminatoria selección de personal", por la "inconsistencia" y ausencia de prueba sobre tales denuncias como por no proponerse siquiera por el sindicato actor hechos concretos o términos adecuados de comparación que pudieran confirmar cualquier desigualdad o trato discriminatorio en perjuicio de alguno de los trabajadores

DESPIDO OBJETIVO

STS 16/09/2016
ROJ: STS 4380/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4380)
Sentencia: 750/2016 | Recurso: 38/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Resumen: Despido objetivo: cálculo de la indemnización:
a) La Disposición Transitoria solo se aplica a los supuestos en que el contrato se ha celebrado con anterioridad a 12 de febrero de 2012; la fecha inicial de cómputo, en supuestos (como el presente) de unidad esencial del vínculo es claro que se retrotrae hasta el inicio del periodo computable.
b) Cuando, por aplicación de este precepto, se toman en cuenta periodos de servicio anteriores y posteriores al 12 de febrero de 2012 "el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario".
c) De manera excepcional, este tope de 720 días de salario puede obviarse si por el periodo anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior.
d) En sentido contrario, la norma implica que si por el periodo de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012 no se ha sobrepasado el tope de 720 días tampoco puede saltarse como consecuencia de la posterior actividad.
e) Si los 720 días indemnizatorios se superan atendiendo a los servicios prestados antes de 12 de febrero de 2012 hay que aplicar un segundo tope: el correspondiente a lo devengado en esa fecha. A su vez, esta cuantía no puede superar las 42 mensualidades.
f) Quienes a 12 de febrero de 2012 no habían alcanzado los 720 días indemnizatorios (con el módulo de 45 días por año) siguen devengando indemnización por el periodo posterior (con el módulo de 33 días). El referido tope de los 720 opera para el importe global derivado de ambos periodos.
g) El cálculo de cada uno de los dos periodos es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio, "prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año" en los dos supuestos" (FJ 3º.2.C, STS 18-2-2016).
Reitera doctrina: SSTS 18 de febrero de 2016 (R. 3257/2014), en "la STS 29 septiembre 2014 (rec. 3065/2013)

EJECUCIÓN

STS 20/07/2016
ROJ: STS 4024/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4024)
Sentencia: 696/2016 | Recurso: 2432/2014 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: Ejecución: grupo de empresas: en el proceso de ejecución definitiva acumulado, derivado de títulos judiciales (sentencia) y extrajudiciales (conciliaciones), seguido inicialmente contra una sociedad se pretende por los trabajadores ejecutantes que se extienda o amplíe la ejecución contra otra sociedad, por alegada existencia de un grupo de empresas a efectos laborales. Se cuestiona, en primer lugar, si la pretendida existencia de tal grupo fue anterior o posterior a la constitución de los títulos objeto de ejecución y, en segundo lugar, si realmente existe un grupo de empresas con responsabilidad laboral que justifique la pretendida ampliación de la

ejecución definitiva.
Como regla general: Lo decisivo para determinar si cabe declarar la existencia de una ampliación de partes o una sucesión en la posición de ejecutante o ejecutado no puede ser, como regla, (...), el momento en que nace la persona física o en el que se constituye la persona jurídica.
Como refleja el refleja en el citado art. 240.2 LRJS , lo importante es la fecha en que se produce el cambio sustantivo (p.ej., fallecimiento en caso de sucesión de personas físicas; novación o cesión de créditos en todo o en parte; trasmisión titularidad, absorción o agrupación, fusión o escisión de personas jurídicas- art. 44.8 ET ; subrogación del FOGASA - art. 33.4 ET ; ventas judiciales de bienes embargados; entre otros) y que dicho cambio, " basado en hechos o circunstancias jurídicas sobrevenidos, se hubiere producido con posterioridad a la constitución del título objeto de ejecución".
Aunque ciertamente la entidad frente a la que se amplía la ejecución por el juzgado ejecutor se constituyó como persona jurídica con anterioridad a la creación de los títulos acumulados objeto de la ejecución definitiva dirigida inicialmente contra una sola sociedad, los hechos que cabe configurar como constitutivos de la unión empresarial y que justificarían en el presente caso el " cambio sustantivo " se basaron en hechos sobrevenidos producidos con posterioridad a la constitución de los títulos acumulados objeto de ejecución; y ello, sin dejar de destacar expresamente en este caso la excepcionalidad del supuesto, atendida la cercanía de fechas entre la constitución formal de la sociedad y la fecha en que se entiende producido el cambio sustantivo del que puede derivar su responsabilidad.

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4365/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4365)
Sentencia: 740/2016 | Recurso: 3212/2014 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Resumen: Ejecución de sentencia: se trata de determinar si la prescripción de la acción para pedir la readmisión el trabajador despedido, conlleva la del derecho a pedir el abono de las cantidades debidas, como pueden ser los salarios de tramitación y otros conceptos como una indemnización de 1.500 euros por daños morales
La acción dirigida a ejecutar el derecho al cobro de los salarios de trámite reconocidos y la indemnización de los 1.500 euros por daños morales, se ejercitó antes de transcurrir un año desde la sentencia firme que lo reconoció, por lo que no procede declarar prescrita la acción ejecutiva y negó
ar la posibilidad de despachar la ejecución interesada en su totalidad olvidando que no había prescrito el derecho al cobro de los salarios de trámite y demás indemnizaciones reconocidas por la sentencia firme de despido, particular respecto del que debió ordenar seguir adelante la ejecución despachada por el Juzgado

STS 22/09/2016
ROJ: STS 4375/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4375)
Sentencia: 772/2016 | Recurso: 1119/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Resumen: Ejecución: el auto que resuelve un recurso de reposición y que confirma el auto de un Juzgado de lo Social que, en trámite de ejecución, decide que la acción ejecutiva está prescrita es susceptible de recurso de suplicación

EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4196/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4196)
Sentencia: 737/2016 | Recurso: 174/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Extinción del contrato por voluntad del trabajador: en caso de extinció por falta de pago y retrasos en al abono de salarios devengados, cabe la posibilidad de

que el trabajador solicite su baja en la empresa y al propio tiempo formule demanda de extinción contractual.
En tales casos la permanencia en el puesto de trabajo puede interrumpirse incluso poco antes de entablarse la acción resolutoria siempre que el incumplimiento empresarial del que se trate genere una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo, en cuyo caso se entiende como justificado el hecho de que el trabajador pueda haber cesado en la prestación del servicio, sin que ello suponga dimisión o ruptura por su parte de la relación laboral, resolviendo, en consecuencia y conforme a ello, desestimar el recurso de la empresa.
Reitera doctrina: SSTS 28-10-2015 (RCUD 2621/2014), 3-2-2016 (RCUD. 3198/2014), la ya señalada de 23-02-2016 (RCUD 2654/2014), y la más reciente de 24-02-2016 (RCUD 2920/2014).

FOGASA

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4206/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4206)
Sentencia: 720/2016 | Recurso: 2453/2014 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Resumen: FOGASA .
a) los demandantes fueron despedidos por causas económicas al amparo de lo dispuesto en el art. 52 c) ET , decisión que no fue objeto de reclamación judicial.
b) No obstante lo anterior, interpusieron reclamación frente al FOGASA por el 40% de la indemnización por despido al amparo de lo dispuesto en el art. 33.8 ET , que le fue denegada en vía administrativa y confirmada judicialmente en virtud de sentencia firme de 23-12-2009 ; y otra frene a la empresa en reclamación de cantidad, que concluyó con sentencia de 14-05-2009 , que condenaba a la empleadora al abono de ciertas cantidades, que incluían el 100% de la indemnización por despido para cada trabajador. La empresa había sido declarada en situación de concursos de acreedores mediante auto de 13-11-2008 , y sin perjuicio de otras incidencias los trabajadores presentaron al FOGASA solicitud de abono de cantidades en concepto de prestaciones de garantía por responsabilidad subsidiaria de la entidad en relación a la integridad de la indemnización, que siendo denegado ha dado lugar a la interposición de la demanda origen de autos.
El TS concluye que en el caso de autos existe título habilitante ,reconocido en sentencia firme, para que nazca la responsabilidad subsidiaria de FOGASA.
"...para que nazca la responsabilidad subsidiaria del Fogasa que este precepto regula, es de todo punto necesario que las indemnizaciones por despido que a éste se reclamen hayan sido "reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores". No basta, por tanto, a los efectos de esta responsabilidad subsidiaria del Fogasa con que, de un modo u otro, aparezca en el ámbito de la controversia una indemnización por despido, sino que es ineludible, para que exista esta responsabilidad subsidiaria, que esa indemnización esté reconocida por alguno de los títulos habilitantes que puntualiza el citado art. 33-2, como se acaba de indicar. Así lo corrobora la doctrina recogida en las sentencias de esta Sala de 4 de julio de 1990 (dictada en "interés de ley" y por el Pleno de la Sala), 22 de diciembre de 1998 (rec. 1595/98), 17 de enero del 2000 (rec. 574/99), 18 de septiembre del 2000 (rec. 3840/99), 26 de diciembre del 2002 (rec. 644/2002), 23 de abril del 2004 (rec. 1216/2003) y 23 de noviembre del 2005 (rec. 3429/2004), entre otras. A este respecto, se destaca que las citadas sentencias de 18 de septiembre del 2000 , 26 de diciembre del 2002 y 23 de abril del 2004 han declarado que lo que el art. 33 del ET "pone a cargo del Fondo de Garantía son las prestaciones que sustituyen obligaciones incumplidas por un empresario insolvente, en materia de salarios y de indemnizaciones por cese. Pero estos conceptos dinerarios no se atienden sin más. Es preciso disponer de un título habilitante que la norma exige.

Para los salarios es suficiente con una conciliación, previa o judicial. Para las indemnizaciones por despido u otras modalidades extintivas, se precisa una sentencia o una resolución administrativa"; debiéndose de añadir a estos "títulos habilitantes", como se ha precisado, los autos y conciliaciones judiciales, en base a las reformas de este precepto llevadas a cabo en los últimos años.".
Es evidente, que este título habilitante, que exige el art. 33-2 del ET , ha de estimarse que existe en el presente caso, pues la petición se funda en sendos reconocimientos contenidos en sentencias firmes.
Reitera doctrina: STS 12 de junio de 2009 (rec. 3175/2008)

STS 03/10/2016
ROJ: STS 4611/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4611)
Sentencia: 794/2016 | Recurso: 3449/2014 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Resumen: FOGASA: la garantía de la responsabilidad subsidiaria del FOGASA del art.33.2 ET no alcanza lo acordado en la la conciliación administrativa previa, sino sólo en la conciliación judicial. Se desestima la pretensión del trabajador
El trabajador demandante fue despedido el 23/01/2009, llegando con la empresa a un acuerdo en el SMAC el 16/02/2009 por el cual la empresa reconocía la improcedencia de dicho acto extintivo y ofrecía al trabajador la cantidad de 36.000 euros en concepto de indemnización y finiquito, que haría efectiva 4.500 € en las 48 horas siguientes y el resto por importe de 31.500 € netos en 18 plazos mensuales desde marzo de 2009 hasta agosto de 2010.
La empresa demandada Covex SL abonó al trabajador los 4.500 € y dos pagos por importe de 1.700 € cada uno, habiendo sido declarado en situación de concurso voluntario. Los administradores concursales emitieron un certificado el 25/01/2011 en el que reconocían a favor del trabajador un crédito con privilegio general de 28.000 €, en concepto de indemnización por despido improcedente en virtud del acta de conciliación celebrada, con lo que el 28/01/2011 el trabajador solicitó prestaciones al FOGASA, que le fueron denegadas por resolución de 01/07/2011

STS 04/10/2016
ROJ: STS 4614/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4614)
Sentencia: 799/2016 | Recurso: 1014/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: FOGASA: la cuantía de la indemnización garantizada por el FOGASA debe limitarse al máximo de doce días de salario por cada año de servicio, que se fija legalmente en el art. 49.1 c) ET en caso de extinción "por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato" -supuesto de contrato temporal al que se remite el repetido art. 33.2 ET -, y no debe comprender las indemnizaciones eventualmente superiores que se fijen en un convenio colectivo

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

STS 05/07/2016
ROJ: STS 4395/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4395)
Sentencia: 608/2016 | Recurso: 379/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Resumen: Incapacidad permanente total: RETA agrícola: trabajadores autónomos del RETA que teniendo cumplida la edad de 55 años y solicitan el incremento del 20% de la pensión de incapacidad permanente total que les ha sido reconocida, siendo titulares de los establecimientos en los que venían desarrollando su actividad y que arriendan para su explotación a terceros, percibiendo a cambio una determinada renta.
El pensionista del RETA que acredite haber dejado la explotación del negocio cediendo su dirección a un tercero, aun cuando mantenga la titularidad del establecimiento, y a salvo de supuestos de actuación en fraude de ley, causará baja en el mismo por aquella actividad que habría dejado de ejercer y pasará a percibir la prestación de incapacidad permanente, pero no podrá percibir el incremento del

20%.
Es clara la norma en este punto, lógica y consecuente con su finalidad, que persigue evitar situaciones en las que el pensionista venga a sustituir las rentas que anteriormente obtenía en la directa explotación del negocio, por las que pase a percibir de aquellos terceros a los que hubiere cedido su explotación

JUBILACIÓN

STS 14/09/2016
ROJ: STS 4397/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4397)
Sentencia: 734/2016 | Recurso: 2176/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Jubilación parcial: no se puede acceder a la jubilación parcial establecida en el art. 166.2 LGSS un trabajador que cumple todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d) e) y f) del citado precepto, pero que tiene 60 años en la fecha del hecho causante que se produce con posterioridad al 31-diciembre-2012, en un supuesto en que la empresa tenía suscrito un acuerdo colectivo en materia de jubilación parcial
El actor cumplió los sesenta años y solicitó la pensión de jubilación parcial después del 31 de diciembre de 2012, fecha final inmodificada en la que podía accederse a tal clase de jubilación a los sesenta años en las condiciones previstas en la Disposición Transitoria Segunda del RDL 8/2010 y en el artículo 166.2 LGSS en la redacción vigente al tiempo de producirse los hechos

STS 14/09/2016
ROJ: STS 4382/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4382)
Sentencia: 735/2016 | Recurso: 2293/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO
GALLEGOResumen: Jubilación parcial: no se puede acceder a la jubilación parcial establecida en el art. 166.2 LGSS un trabajador que cumple todos los requisitos exigidos en las letras b), c), d) e) y f) del citado precepto, pero que tiene 60 años en la fecha del hecho causante que se produce con posterioridad al 31-diciembre-2012, en un supuesto en que la empresa tenía suscrito un acuerdo colectivo en materia de jubilación parcial
El demandante cumplió los sesenta años en fecha 22-02-2013 y solicitó la pensión de jubilación parcial en esta misma fecha, es decir, después del 31-12-2012, fecha final inmodificada en la que podía accederse a tal clase de jubilación a los sesenta años, en las condiciones previstas en la DT 2ª RDL 8/2010 y en el art. 166.2 LGSS en la redacción vigente al tiempo de producirse los hechos, por lo que se desestima la demanda del trabajador

JURISDICCIÓN

STS 14/09/2016
ROJ: STS 4195/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4195)
Sentencia: 731/2016 | Recurso: 1597/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Jurisdicción: personal docente de Escuelas de Enfermería integradas en la UAM por Acuerdo del Consejo de Gobierno y precedida Convenio entre las respectivas administraciones.
No corresponde al orden jurisdiccional social pronunciarse respecto de la transferencia -de la CAM a la UAM- del importe diferencial entre el salarios percibido antes y después de la referida integración. El hecho de tratarse de una reclamación por diferencias salariales, no impide que hayamos de excluir un pronunciamiento -el cumplimiento del Convenio entre Administraciones- que ni fue expresamente solicitado en demanda, ni forma parte del contenido obligacional del contrato de trabajo, ni puede imponerse en este contexto fáctico y jurisdiccional a quien no es empleador, ni -por la expresa disposición legal cuya infracción se denuncia- puede imponerse su cumplimiento en la jurisdicción social

STS 14/09/2016

(ROJ: STS 4197/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4197)
Sentencia: 729/2016 | Recurso: 3359/2014 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: Jurisdicción: personal docente de Escuelas de Enfermería integradas en la UAM por Acuerdo del Consejo de Gobierno y precedida Convenio entre las respectivas administraciones.
No corresponde al orden jurisdiccional social pronunciarse respecto de la transferencia -de la CAM a la UAM- del importe diferencial entre el salarios percibido antes y después de la referida integración. El hecho de tratarse de una reclamación por diferencias salariales, no impide que hayamos de excluir un pronunciamiento -el cumplimiento del Convenio entre Administraciones- que ni fue expresamente solicitado en demanda, ni forma parte del contenido obligacional del contrato de trabajo, ni puede imponerse en este contexto fáctico y jurisdiccional a quien no es empleador, ni -por la expresa disposición legal cuya infracción se denuncia- puede imponerse su cumplimiento en la jurisdicción social

STS 28/09/2016
ROJ: STS 4462/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4462)
Sentencia: 782/2016 | Recurso: 3027/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: Jurisdicción: reclamaciones a FOGASA por intereses derivados del retraso en el pago. Corresponden a la jurisdicción social. «a partir de la fecha en que se entiende estimada por el FOGASA la solicitud de prestación salarial, por silencio administrativo, surge la obligación de pago, y en caso de retraso, la posibilidad de reclamación de los pertinentes intereses de demora, cuestión indisolublemente vinculada a la reclamación principal y que entra de lleno en el ámbito del art 2ñ LRJS ....», añadiendo que se considera que, de conformidad con el art 5.1 LOPJ , una interpretación de las normas (art 9.5 LOPJ y 2ñ LRJS) conforme al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art 24.1 CE) conduce a atribuir a una misma jurisdicción, la Social, el conocimiento de las acciones de reclamación de cantidad por las dos partes de una misma deuda de prestación de garantía salarial (principal e intereses) y no a dividirla entre dos jurisdicciones con diferentes presupuestos y principios procesales... con consecuencias claramente perjudiciales para los beneficiarios de la garantía salarial indemnizatoria del FOGASA que, pese a no poder cobrar la totalidad de los derechos salariales e indemnizaciones establecidos por ley debido a la insolvencia de las empresas, verían agravada su situación al tener que acudir a dos jurisdicciones diferentes"

STS 29/09/2016
ROJ: STS 4450/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4450)
Sentencia: 787/2016 | Recurso: 2601/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: Jurisdicción: reclamaciones a FOGASA por intereses derivados del retraso en el pago. Corresponden a la jurisdicción social. «a partir de la fecha en que se entiende estimada por el FOGASA la solicitud de prestación salarial, por silencio administrativo, surge la obligación de pago, y en caso de retraso, la posibilidad de reclamación de los pertinentes intereses de demora, cuestión indisolublemente vinculada a la reclamación principal y que entra de lleno en el ámbito del art 2ñ LRJS ....», añadiendo que se considera que, de conformidad con el art 5.1 LOPJ , una interpretación de las normas (art 9.5 LOPJ y 2ñ LRJS) conforme al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art 24.1 CE) conduce a atribuir a una misma jurisdicción, la Social, el conocimiento de las acciones de reclamación de cantidad por las dos partes de una misma deuda de prestación de garantía salarial (principal e intereses) y no a dividirla entre dos jurisdicciones con diferentes presupuestos y principios procesales... con consecuencias claramente perjudiciales para los beneficiarios de la garantía salarial indemnizatoria del FOGASA que, pese a no poder cobrar la totalidad de los derechos salariales e indemnizaciones establecidos por ley debido a la insolvencia de las

empresas, verían agravada su situación al tener que acudir a dos jurisdicciones diferentes"

LICENCIAS Y PERMISOS

STS 21/04/2016
ROJ: STS 4194/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4194)
Sentencia: 315/2016 | Recurso: 63/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ
Resumen: Licencias y permisos: Supresión de los días "canosos" (art.48.1k) Ley 7/07 y art.48.4 CCol) por el RDL 20/2012. La supresión de los días adicionales, que contempla el artículo 8 del RDL 20/2012 no supone una aplicación retroactiva de la norma en cuanto que en modo alguno estamos en presencia de un derecho consolidado, sino ante una normativa que regula para cada anualidad el disfrute de los días de libre disposición y de los adicionales suprimidos, que están expresamente contemplados por el mandato legal con independencia de que su reconocimiento aparezca ligado a la antigüedad del trabajador, de manera que su eventual consolidación entra dentro del ámbito de aplicación del artículo 8.3 del RDL 20/2012 , sin que tal supresión suponga aplicar la norma con carácter retroactivo pues tanto las vacaciones como los días de asuntos propios se devengan en el año natural de acuerdo con la norma vigente y en este caso el derecho transitorio determina precisamente que el cambio normativo no afectará a los derechos adquiridos para el año en curso sino que se aplicará para el computo de las vacaciones y permisos del siguiente año
Reitera doctrina: STS de 4 de noviembre de 2.015 (recurso 32/2015)

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 10/03/2016
ROJ: STS 4393/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4393)
Sentencia: 211/2016 | Recurso: 83/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Modificación sustancial de condiciones de trabajo: modificación sustancial de condiciones de trabajo [MSCT], decidida por la empresa en 14/05/14 y relativa a la desvinculación -por el cauce del art. 41 ET - de un pacto extraestatutario que regía las condiciones laborales de los Conductores de largo recorrido, con vigencia pactada hasta el 31/01/15.
Se declara confirma la declaración de no ajustada a derecho porque:
a) la cifra de negocios perdida por «Toquero Express, SL» entre 2012 y 2013 ha ascendido a 2.547.000 euros; y
b) los gastos de personal se incrementaron en 146.000 euros en el mismo periodo. Y sobre esta base, se llega a la conclusión de que la MSCT se hallaba justificada y guardaba adecuada proporción; máxime cuando la empresa había propuesto como contrapartida -no aceptada por los negociadores sociales- el simultáneo compromiso de renunciar a extinciones contractuales por causas objetivas durante el periodo afectado por la MSCT.

STS 02/06/2016
ROJ: STS 4391/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4391)
Sentencia: 474/2016 | Recurso: 136/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: MSCT: modificación de la jornada de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial de SERALIA SERVICIOS SANITARIOS que provenían de las empresas SAR QUAVITAE Y MNEMON CONSULTORES, en los que se había subrogado reduciendo la misma de acuerdo a lo previsto en su contratos laborales.
La modificación de jornada producida no integró mejora alguna de condiciones a título de CMB y tampoco fue una modificación colectiva que someter a los requisitos de previo disfrute por un periodo de seis meses [la individual] y/o registro oficial [la colectiva] para ser de obligado acatamiento por la nueva adjudicataria del servicio,

siendo así que:
a).- No hay prueba alguna de que la jornada de los trabajadores estuviese fijada por horas y con prefijada concreción del tiempo diario/semanal/mensual; caso en el que -ciertamente- su incremento por pacto de 07/01/14, aún a pesar de estar comprensiblemente determinado por el incremento de jornada producido para los TTC en el Convenio Colectivo de 14/12/13, en todo caso habría de someterse a los requisitos del referido art. 6 del Convenio para vincular preceptivamente a la nueva adjudicataria, de forma que si tales requisitos no se hubiese cumplido, la decisión empresarial de desatender esa ampliación de jornada no integraría -en absoluto- modificación sustancial de condiciones y sería totalmente ajustada a Derecho.
b).- Contrariamente, la sentencia de instancia parte en su argumentación de una concreción de jornada por coeficiente, lo que ha de considerarse una afirmación fáctica con indebida ubicación en la fundamentación jurídica (recientes, SSTS 02/02/15 -rco 279/13 -; 13/07/15 -rco 211/14 -; y 20/10/15 -rco 181/14 -)

STS 12/09/2016
ROJ: STS 4396/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4396)
Sentencia: 716/2016 | Recurso: 42/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: MSCT: nulidad de Acuerdos adoptados por las demandadas con la mayoría de la representación sindical de los trabajadores, por los que se procede a modificar las condiciones convencionales y contractuales de los trabajadores afectados por la transmisión. Razona, que el art. 44.9 ET ha de ser interpretado en el sentido de que no permite modificar las condiciones que impone obligadamente el art. 44 3 y 4 ET , y que deben respetarse en todo caso por cuanto su ámbito de aplicación sólo afecta a los trabajadores de cedente y de cesionario que componen sus respectivas plantillas, excluyendo al personal cedido, y por lo que se refiere a las subsiguientes alteraciones que en dichas plantillas pudieran producirse a consecuencia del traspaso de empresa, pero no es válido emplear dicha norma para alterar los derechos de los trabajadores cedidos

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 20/06/2016
ROJ: STS 4392/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4392)
Sentencia: 535/2016 | Recurso: 52/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Resumen: Negociación colectiva: Legitimación plena y decisoria: nulidad del convenio colectivo de la empresa alegando que el mismo se había negociado y suscrito solamente por tres de los siete delegados de personal. Para la parte actora, el convenio se había suscrito con infracción del art. 87.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) por cuanto la comisión negociadora no había estado constituida adecuadamente, faltando legitimación del banco social

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4387/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4387)
Sentencia: 742/2016 | Recurso: 196/2015 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Resumen: Negociación colectiva: Libertad sindical: se desestima la existencia de vulneración de libertad sindical pro falta de negoicación colectiva, en relación con la implantación por ésta del denominado Programa de Recompensa y Reconocimiento para Técnicos del Convenio ("Supera-T") y el deber de dicha entidad a negociar con la representación sindica, porque se trata de la adhesión voluntaria a un plan de establecimiento de un mecanismo de evaluación de los empleados a los que va dirigido, reconociendo su mérito y compensando su esfuerzo y dedicación mediante una recompensa económica variable con vinculación a la consecución de objetivos de la compañía y del jefe directo y a sus valores corporativos y que con ello no se pone en entredicho la negociación colectiva ni se lesiona por esta vía la libertad sindical, ya que la empresa no está obligada a negociar todo tipo de medidas, sin que

la adoptada suponga, en los términos y con el alcance que lo ha sido, alteración que margine sustancialmente el convenio colectivo y su regulación

PREMIOS DE JUBILACIÓN

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4384/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4384)
Sentencia: 739/2016 | Recurso: 2111/2014 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN
Resumen: Premios de jubilación: art.21 CCo Estatal de Gestorías Administrativas. trabajador, nacido el NUM000 de 1946, con categoría de oficial de 2ª en la empresa demandada desde 1964 y jubilado parcialmente en 2010, quedando con tal motivo reducidos su jornada y salario en un 85%. La jubilación plena tuvo lugar un año después y se discute si el referido premio ha de calcularse sobre el salario que se percibía antes o después de la jubilación parcial . El importe de la misma es, en principio, el que se esté cobrando en el momento de su solicitud, sobre la base, igualmente paladina, de la relación laboral de que se trate. El cómputo, no obstante, de anualidades para la determinación de las mensualidades a percibir tiene una limitación a la ya referida fecha de 31 de diciembre de 1995, a partir de la cual no se contabilizan más años para el devengo de más mensualidades de premio, de tal modo que también en este extremo el actor tenía cumplido su ciclo en el momento de instar la jubilación parcial

PRESCRIPCIÓN

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4369/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4369)
Sentencia: 741/2016 | Recurso: 3698/2014 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Resumen: Prescripción: acción de reclamación de daños y perjuicios derivada del fallecimiento del padre de los actores. el inicio del plazo prescriptorio no podía iniciarse hasta que no existiese una resolución firme por la que se declarase que la contingencia de la que derivaba la prestación discutida era profesional. Si quedó, por tanto, el dies a quo establecido en la fecha de la firmeza de la resolución que reconoció que la pensión de viudedad derivaba de enfermedad profesional.
Reitera doctrina: SSTS 9 de diciembre de 2015 (cuatro) (Rcud. 1503/2014 , 3191/2014 y 1918/2014) y otra de 16 de febrero de 2016 (Rcud. 1756/2014)

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4610/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4610)
Sentencia: 719/2016 | Recurso: 2236/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO
Resumen: Prescripción: reclamación de diferencias salariales en concepto de horas extras en empresas de seguridad. La sentencia recurrida declara prescritas las cantidades anteriores a febrero de 2007, por existir un convenio de empresa no impugnado y afectar el conflicto colectivo que terminó con la nulidad del art.42 del CCol, al Convenio de Sector.
El TS revoca la recurrida y considera la prescripción interrumpida en base al resultado del conflicto colectivo que le afectaba, y, aun cuando existiera un convenio de empresa, los trabajadores de ésta también están incluidos en aquél conflicto para todo lo que les resulte más favorable y, nada impide ahora que puedan hacerlo cuando el convenio de ámbito superior le reconoce tal derecho en virtud de la sentencia del Tribunal Supremo recaída en el procedimiento de conflicto colectivo
Reitera doctrina: STS 4/6/2014, RCUD 2814/2013 , y la muy reciente de 18/12/14, RCUD 2802/2013

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

STS 14/06/2016
ROJ: STS 4126/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4126)
Sentencia: 525/2016 | Recurso: 1733/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE

LA SERRANA

Resumen: Prestaciones de seguridad social: la bonificación de cotización de 112 días de cotización por cada parto de un hijo, que la Disposición Adicional 44ª de la LGSS se aplica, precisamente, a quienes no estaban de alta en el sistema de Seguridad Social español al tiempo del parto que se bonifica con el reconocimiento de 112 días de cotización. Por otro lado, debe recordarse que la bonificación estudiada se concede por el parto con independencia del lugar en el que se produzca- también en el extranjero- , porque es principio de derecho que "donde la Ley no distingue nosotros tampoco debemos distinguir", principio aplicable en el presente caso dado el espíritu que informa la norma y que de su literalidad se deriva que el reconocimiento de los 112 días de cotización asimilada o ficticia se produce al tiempo de causarse la prestación contributiva de incapacidad permanente o jubilación, prestaciones para las que se establece la bonificación dicha, lo que impide excluir su cómputo so pretexto de que el parto se produjo antes del alta en el sistema, por cuanto, precisamente, se bonifica el hecho de que la maternidad impidiera el trabajo

RECARGO DE PRESTACIONES

STS 13/09/2016

ROJ: STS 4362/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4362)

Sentencia: 725/2016 | Recurso: 3770/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Recargo de prestaciones: se trata de decidir si con respecto a un recargo de prestaciones los efectos económicos se deben retrotraer tres meses desde la fecha en que se produjo su reconocimiento por el INSS, o solicitud del interesado en su caso, aplicando la retroactividad establecida en el artículo 43.1 LGSS (hoy artículo 53.1) respecto de las prestaciones de Seguridad Social, o, si por el contrario, no es de aplicación al recargo de prestaciones el mencionado precepto y los efectos económicos del mismo quedan vinculados a los de las prestaciones causadas por la enfermedad profesional.

El TS considera que el INSS puede imponer el recargo, así como el interesado solicitarlo, hasta que transcurra el plazo de prescripción pero sus efectos no pueden retrotraerse a la fecha inicial que permite imponer o solicitar el recargo con independencia de la fecha en que se impone o solicita y si, como ocurre en el supuesto examinado, el interesado no lo solicitó en el momento inicial, debe estarse a la previsión normativa reseñada conforme a la cual la fecha de efectos del recargo debe ser la de tres meses antes de que la actora interesara del INSS la imposición del recargo

STS 15/09/2016

ROJ: STS 4373/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4373)

Sentencia: 743/2016 | Recurso: 3272/2015 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Recargo de prestaciones:

A) Con arreglo a nuestra mas reciente doctrina, siempre que estemos ante efectos contemplados en las normas de Seguridad Social y estén en juego los derechos de los beneficiarios del recargo, el mismo debiera aproximar su régimen jurídico, en la medida de lo posible, al de las prestaciones.

B) Siendo claro que el recargo de prestaciones puede solicitarse con sujeción a un plazo de prescripción y que no es otro que el de las prestaciones de Seguridad Social carecería de toda lógica obviar la aplicación del régimen jurídico previsto para tales casos (inclusive la retroacción de los tres meses).

C) Puesto que a efectos de prescripción hemos mantenido la naturaleza fundamentalmente prestacional del recargo, en congruencia con tal argumento debe aplicarse a dicho recargo el régimen propio de las prestaciones de la Seguridad Social de modo que le resulta también de aplicación la previsión contenida en el

artículo 43.1 LGSS en el sentido de que los efectos del reconocimiento al recargo no deben retrotraerse más allá de los tres meses.
D) En el presente caso no estamos ante un recargo de prestaciones solicitado al tiempo que la pensión sobre la que se proyecta (viudedad), sino muchos años después. Los escritos de impugnación sostienen que pensión y recargo son indisolubles y ello es cierto desde la óptica de que el segundo se apoya en la primera, a la que presupone; pero la pensión puede existir sin recargo y la solicitud de una no comporta la del otro. En consecuencia, nada impide que los efectos temporales de ambas instituciones comiencen en fecha diversa.
D) La doctrina que hemos mantenido respecto de la retroacción de efectos de una pensión cuando median diversas solicitudes es útil para cifrar los efectos económicos a partir de la solicitud válida a efectos de imposición del recargo. En nuestro caso no es la de 2006 (denegada y caducada) sino la de 2011

STS 16/09/2016
ROJ: STS 4372/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4372)
Sentencia: 749/2016 | Recurso: 1411/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Resumen: Recargo de prestaciones: . los efectos del recargo deben imponerse con una retroactividad de tres meses a contar desde la fecha de iniciación del expediente administrativo que a la postre lo reconoció, esto es, desde el 25-8-2010.
En este caso se parte de que
a) que la iniciativa del recargo sólo partió de la Inspección de Trabajo el 25 de noviembre de 2010 (H.P. 4º);
b) que la resolución del INSS que declaró la responsabilidad empresarial y el consecuente incremento prestacional del 50% está fechada el 5 de abril de 2011 (H.P. 5º); y
c) que la prestación base (la IPT por contingencia profesional) fue reconocida de manera definitiva por la STSJ de Cataluña de 12 de septiembre de 2011 (H.P. 3º), los efectos del recargo han de retrotraerse al 25-8-2010.
Hay que distinguir este supuesto de aquellos en que es el propio beneficiario el que insta el recargo muchos años después de venir percibiendo la prestación (caso resuelto en el R. 3272/15), resolviendo en suplicación, a limitar a tres meses la retroacción de los efectos del recargo de la prestación, contados desde la iniciación del expediente administrativo que lo reconoció

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4388/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4388)
Sentencia: 753/2016 | Recurso: 3346/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ
Resumen: Recargo de prestaciones: determinación de la fecha de efectos económicos que de conformidad con lo previsto en el artículo 43.1 LGSS (53.1 del Texto Refundido) ha de atribuirse a la imposición del recargo en las prestaciones de Seguridad Social derivadas de contingencias profesionales por ausencia de medidas de seguridad, cuando esa declaración del recargo es posterior a la propia prestación a la que se refiere y sobre la que inciden sus efectos. A los efectos de aplicación del artículo 43.1, teniendo en cuenta la naturaleza del recargo, la decisión administrativa de imposición del mismo ha de proyectar sus efectos económicos -que en este caso inciden únicamente sobre la empresa- en la misma manera que en los casos en los que la responsable de la prestación de Seguridad Social sea una Entidad Gestora, esto es, con una retroacción máxima de tres meses desde la fecha de la solicitud, y no desde la del reconocimiento de la prestación derivada de contingencias profesionales.

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4449/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4449)
Sentencia: 774/2016 | Recurso: 1671/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA

Resumen: Recargo de Prestaciones: fecha de efectos económicos del recargo de prestaciones de la Seguridad Social por falta de medidas de seguridad. retroacción a tres meses anteriores a la fecha de la solicitud.
A) El artículo 43.1 LGSS , vigente cuando se producen los hechos a que se refiere el presente recurso establece (con el mismo redactado que el actual artículo 53.1 de la propia LGSS) que: «El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud»;
Reitera doctrina: STS 3770/2015 ; 3346/2015 ; y 1411/2015

RECLAMACIÓN PREVIA

STS 13/09/2016
ROJ: STS 4378/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4378)
Sentencia: 722/2016 | Recurso: 402/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Resumen: Reclamación previa: la no impugnación de una resolución del INSS en el plazo previsto por el art. 71.2 LRJS , impide que la Mutua Patronal a la que por aquella decisión se le imputó responsabilidad en el abono de una EP, pueda reclamar en vía judicial frente a aquella imputación antes de que haya prescrito el derecho sustantivo. La previsión del referido art. 71.4 LRJS significa una excepción al régimen común administrativo, en el que en aras al principio de seguridad jurídica, al interés general en juego y a la «ejecutividad» propia del acto administrativo [arts. 56 y 57 LRJAP /PAC], se dispone la inatacabilidad del acto que gana firmeza por haber sido consentido [al no haberse recurrida en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].
Reitera doctrina: desde las sentencias (dos) de Pleno de 15 de junio de 2015 (RR. 2648 y 2766/14), seguidas ya, por citar las más recientes, por las de 11-5-2015 [R. 3929/14 , , 20-10-2015 (R. 3927/14), 15-12-2015 [2] (RR. 288 y 291/15), 16-12-2015 (R. 441/15), 2-3-2016 [3] (RR. 1448/15 , 2029/15 y 3945/14), 7- 4-2016 (R. 27/15), 8-6-2016 (R. 875/15), 9-6-2016 [2] (R. 785/15 y 3754/14), 14-6-2016 (R. 1809/15), 16-6-2016 (R. 731/15), 21-6-2016 (R. 1456/15), 22-6-2016 (R. 2054/15), 28-6-2016 (R. 740/15) y 5-7-2016 (R. 854/15)

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4359/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4359)
Sentencia: 762/2016 | Recurso: 403/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ
Resumen: Reclamación previa: la no impugnación de una resolución del INSS en el plazo previsto por el art. 71.2 LRJS , impide que la Mutua Patronal a la que por aquella decisión se le imputó responsabilidad en el abono de una EP, pueda reclamar en vía judicial frente a aquella imputación antes de que haya prescrito el derecho sustantivo. La previsión del referido art. 71.4 LRJS significa una excepción al régimen común administrativo, en el que en aras al principio de seguridad jurídica, al interés general en juego y a la «ejecutividad» propia del acto administrativo [arts. 56 y 57 LRJAP /PAC], se dispone la inatacabilidad del acto que gana firmeza por haber sido consentido [al no haberse recurrida en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].
Reitera doctrina: desde las sentencias (dos) de Pleno de 15 de junio de 2015 (RR. 2648 y 2766/14), seguidas ya, por citar las más recientes, por las de 11-5-2015 [R. 3929/14 , , 20-10-2015 (R. 3927/14), 15-12-2015 [2] (RR. 288 y 291/15), 16-12-2015 (R. 441/15), 2-3-2016 [3] (RR. 1448/15 , 2029/15 y 3945/14), 7- 4-2016 (R. 27/15), 8-6-2016 (R. 875/15), 9-6-2016 [2] (R. 785/15 y 3754/14), 14-6-2016 (R. 1809/15), 16-6-2016 (R. 731/15), 21-6-2016 (R. 1456/15), 22-6-2016 (R. 2054/15), 28-6-2016 (R. 740/15) y 5-7-2016 (R. 854/15)

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4364/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4364)
Sentencia: 751/2016 | Recurso: 949/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: Reclamación previa: la no impugnación de una resolución del INSS en el plazo previsto por el art. 71.2 LRJS , impide que la Mutua Patronal a la que por aquella decisión se le imputó responsabilidad en el abono de una EP, pueda reclamar en vía judicial frente a aquella imputación antes de que haya prescrito el derecho sustantivo. La previsión del referido art. 71.4 LRJS significa una excepción al régimen común administrativo, en el que en aras al principio de seguridad jurídica, al interés general en juego y a la «ejecutividad» propia del acto administrativo [arts. 56 y 57 LRJAP /PAC], se dispone la inatacabilidad del acto que gana firmeza por haber sido consentido [al no haberse recurrida en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].
Reitera doctrina: desde las sentencias (dos) de Pleno de 15 de junio de 2015 (RR. 2648 y 2766/14), seguidas ya, por citar las más recientes, por las de 11-5-2015 [R. 3929/14 , , 20-10-2015 (R. 3927/14), 15-12-2015 [2] (RR. 288 y 291/15), 16-12-2015 (R. 441/15), 2-3-2016 [3] (RR. 1448/15 , 2029/15 y 3945/14), 7- 4-2016 (R. 27/15), 8-6-2016 (R. 875/15), 9-6-2016 [2] (R. 785/15 y 3754/14), 14-6-2016 (R. 1809/15), 16-6-2016 (R. 731/15), 21-6-2016 (R. 1456/15), 22-6-2016 (R. 2054/15), 28-6-2016 (R. 740/15) y 5-7-2016 (R. 854/15)

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4461/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4461)
Sentencia: 763/2016 | Recurso: 693/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Reclamación previa: la no impugnación de una resolución del INSS en el plazo previsto por el art. 71.2 LRJS , impide que la Mutua Patronal a la que por aquella decisión se le imputó responsabilidad en el abono de una EP, pueda reclamar en vía judicial frente a aquella imputación antes de que haya prescrito el derecho sustantivo. La previsión del referido art. 71.4 LRJS significa una excepción al régimen común administrativo, en el que en aras al principio de seguridad jurídica, al interés general en juego y a la «ejecutividad» propia del acto administrativo [arts. 56 y 57 LRJAP /PAC], se dispone la inatacabilidad del acto que gana firmeza por haber sido consentido [al no haberse recurrida en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].
Reitera doctrina: desde las sentencias (dos) de Pleno de 15 de junio de 2015 (RR. 2648 y 2766/14), seguidas ya, por citar las más recientes, por las de 11-5-2015 [R. 3929/14 , , 20-10-2015 (R. 3927/14), 15-12-2015 [2] (RR. 288 y 291/15), 16-12-2015 (R. 441/15), 2-3-2016 [3] (RR. 1448/15 , 2029/15 y 3945/14), 7- 4-2016 (R. 27/15), 8-6-2016 (R. 875/15), 9-6-2016 [2] (R. 785/15 y 3754/14), 14-6-2016 (R. 1809/15), 16-6-2016 (R. 731/15), 21-6-2016 (R. 1456/15), 22-6-2016 (R. 2054/15), 28-6-2016 (R. 740/15) y 5-7-2016 (R. 854/15)

RECURSO DE SUPLICACIÓN

STS 02/06/2016
ROJ: STS 4394/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4394)
Sentencia: 477/2016 | Recurso: 3820/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Resumen: Recurso de suplicación: inadmisión por cuantía: (art.191.2g) y 192.1 LRJS) las cantidades que cada uno de los demandantes reclama varían desde los 735,44 € (la menor) a 1029,92 € (la mayor), siendo ésta última cifra la máxima reclamación individual

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4514/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4514)
Sentencia: 757/2016 | Recurso: 3335/2013 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Resumen: Recurso de suplicación: falta de cuantía, pero existencia de afectación general, que debió dar lugar a la admisión del recurso de suplicación.

Ha resultado acreditado que se interpusieron dos conflictos colectivos sobre idéntico objeto del que se plantea en el presente asunto, que concluyeron con sendas sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 17 de febrero de 2010, recurso 29/2010 y de 18 de mayo de 2011, recurso 294/2011 , por lo que, al no acreditarse que concurra ninguna de las especiales circunstancias que examina la sentencia de esta Sala de 11 de febrero de 2013, recurso 376/2012 -que excluye del recurso de suplicación por afectación general determinados supuestos en los que, aunque haya habido un previo conflicto colectivo sobre la misma cuestión, concurren determinadas circunstancias- se ha de aplicar la doctrina general que establece que la afectación general es notoria al tener como fundamento y precedente inmediato una sentencia dictada en conflicto colectivo

RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

STS 02/02/2016
ROJ: STS 4390/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4390)
Sentencia: 60/2016 | Recurso: 2835/2014 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: Renta activa de inserción: para determinar a los fines de delimitar el requisito de acceso y mantenimiento de la Renta Activa de Inserción (RAI) consistente en carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, cuando, como ahora acontece, la beneficiaria es titular de una pensión de viudedad derivada de contingencias comunes que percibe en catorce pagas anuales (doce ordinarias y dos extraordinarias), han de computarse a tal efecto las dos pagas extraordinarias; partiéndose, por tanto de un cómputo anual, y al igual que acontecería, si tratándose de una pensión de análoga naturaleza derivada de contingencias profesionales la pensión se percibiera en doce pagas al año

REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES

STS 20/07/2016
ROJ: STS 4010/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4010)
Sentencia: 703/2016 | Recurso: 37/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Resumen: Revisión de sentencias firmes: los demandantes pretenden revisar tres sentencias, que fueron confirmadas en suplicación en sendos procedimientos de despido que resultaron conformes a derecho, por el hecho de que posteriormente la empresa procedió al despido colectivo de 18 trabajadores, acordando condiciones económicas más favorables. Las circunstancias en que se produjeron posteriormente los despidos de 18 trabajadores son distintas; y en cualquier caso, de entender los demandantes, que la actuación empresarial pudiere ser fraudulenta o lesiva a sus intereses, el cauce no sería el seguido de revisión.

El documento en que se apoyan los demandantes, en modo alguno hubiere podido ser decisivo para resolver la litis con distinto signo, pues nos encontramos ante un expediente administrativo de despido colectivo, en el que no han sido parte los trabajadores demandantes, y que en consecuencia, carece de los requisitos de admisibilidad contemplados en el art. 510.1 LEC , que además por sus características de acuerdo transaccional entre la empresa y la representación social dentro de aquel expediente, no es en modo alguno necesariamente extrapolable

STS 22/01/2016
ROJ: STS 4389/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4389)
Sentencia: 33/2016 | Recurso: 27/2014 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA
Resumen: Revisión de sentencias firmes: desestimación: el demandante no ha agotado todos los recursos establecidos en el ordenamiento jurídico.
La documentación no es válida para la revisión, ya que se trata de un documento que obraba en poder del propio demandante, y que éste, defendido por Letrado, pudo -y debió- haber aportado en su día ante el Juzgado de lo Social y, si no lo llevó a cabo,

no fue por fuerza mayor -no alegada ni acreditada- ni evidentemente por obra de los demandados, al estar precisamente dicho documento en su poder

STS 28/09/2016
ROJ: STS 4445/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4445)
Sentencia: 784/2016 | Recurso: 25/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Resumen: Revisión de sentencias firmes: A) La demanda se fundamenta en el artículo 510.4º LEC , por maquinación fraudulenta de las demandadas, Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía y el Servicio Andaluz de empleo (SAE), al enmascarar una situación ilegal.
B) Con apoyo en doctrina sentada por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que considera nulo el despido colectivo de otros trabajadores similares a la demandante, se expone que la demandante debía haber sido integrada como personal del SAE, y no despedida para evitarlo.
C) Asimismo la demanda invoca razones de no discriminación y justicia material para que el despido de quien trabajaba en pequeño Consorcio acabe siendo calificado igual que el de quienes lo hacían en otros más amplios, pues estos segundos pudieron acceder a la demanda por despido colectivo y a la ulterior casación.
Se desestima porque: no se ha llegado a formular recurso de suplicación contra la sentencia del Juzgado de lo Social cuya revisión se interesa, porque es extemporánea y porque tampoco concurre maquinación fraudulenta como causa que pueda habilitar la revisión de la sentencia firme

SOVI

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4453/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4453)
Sentencia: 755/2016 | Recurso: 3390/2014 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Resumen: SOVI: la demandante, con 1798 días cotizados al SOVI, tiene derecho al cómputo de los días-cuota correspondientes a la paga de beneficios del sector del comercio a efectos de llegar a los 1800 días exigidos para poder obtener la pensión de jubilación. Lo que solicita la trabajadora es que se le compute la paga de beneficios como periodo cotizado, pues de ese modo alcanzaría los 1800 días de carencia. Teniendo en cuenta que cada una de las dos pagas extras asciende a "media mensualidad" y la de beneficios a otra magnitud similar, el resultado es que han de computarse 60 días-cuota.
Se estima su pretensión, puesto que el INSS ha computado a la demandante 49 días anuales en concepto de prestaciones de vencimiento periódico superior al mes y la aplicación del módulo de 60 días ya le permite alcanzar la carencia mínima de 1800 días

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 22/09/2016
ROJ: STS 4370/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4370)
Sentencia: 769/2016 | Recurso: 1438/2014 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: Sucesión de empresas (sucesión de plantillas): calificación como sucesión de empresas del negocio jurídico por cuya virtud la recurrente asume un número considerable de la plantilla existente en un centro del sector «Contact Center», a raíz de la adjudicación de la contrata para la gestión de dicha actividad. Se plantea la controversia a propósito de la declaración de responsabilidad de la recurrente, última adjudicataria, en el pago de la indemnización por despido de una trabajadora y la trascendencia que para su cálculo representa la antigüedad en la anterior adjudicataria, no habiendo mediado transmisión patrimonial alguna en el cambio de adjudicación

TIEMPO DE TRABAJO

STS 14/09/2016
ROJ: STS 4374/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4374)
Sentencia: 728/2016 | Recurso: 247/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: Tiempo de trabajo: empresas de remolcadores de tráfico interior y exterior del puerto de Barcelona
Aun tratándose de actividad en el mar sujeta a normativa específica, especialmente en cuanto a la jornada de trabajo, es razonable jurídicamente la diversidad de la normativa de carácter necesario aplicable, dadas las diferencias existentes entre la actividad realizada por buques mercantes y de pesca y el tiempo de permanencia fuera del puerto base (con incidencia en cuestiones como el tiempo de descanso en la mar, las especialidades cuando el buque se halle en puerto o el periodo de embarque y con normas específicas para el trabajo en la marina mercante -arts. 17.2 o 18 bis - o para las embarcaciones dedicadas a la pesca -arts. 16.2 o 17.3-) con relación a la efectuada por los remolcadores que normalmente se desarrolla en zonas marítimas cercanas al puerto base y sin periodos de embarque prolongados

STS 20/09/2016
ROJ: STS 4361/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4361)
Sentencia: 752/2016 | Recurso: 261/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA
Resumen: tiempo de trabajo: derecho de los controladores aéreos que prestan servicios en régimen de turnos a ser compensados con descanso equivalente, de manera expresa y efectiva, por el déficit de horas de descanso que se deriva de la aplicación de la práctica empresarial impugnada, debiendo tal compensación determinarse del modo que se acuerde localmente entre los representantes de ENAIRE y USCA, ambos debidamente acreditados, desestimando la pretensión de que se declare vulnerado el derecho a la Libertad Sindical de USCA por la negativa de ENAIRE a negociar tales acuerdos

STS 27/09/2016
ROJ: STS 4456/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4456)
Sentencia: 775/2016 | Recurso: 276/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA
Resumen: Tiempo de trabajo: los trabajadores tienen derecho a la condición más beneficiosa (CMB) que les reconoce la sentencia recurrida. conssistente en que se continúe computando como tiempo de trabajo efectivo el descanso de veinte minutos durante la jornada laboral, cuando realizan jornada continuada de seis o más horas, sin que en esos casos proceda descuento alguno por el descanso en medio de la jornada

VACACIONES

STS 15/09/2016
ROJ: STS 4366/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4366)
Sentencia: 744/2016 | Recurso: 258/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Resumen: Vacaciones: retribución de las vacaciones: estima la excepción de falta de acción en lo que afecta a la nulidad del artículo 45.2 del convenio del sector de empresas de seguridad 2012-2014
Se anula el art.45.2 del convenio del sector de empresas de seguridad para 2015 y se condena a las patronales demandadas a incluir en la retribución de las vacaciones, además de los conceptos incluidos en la Tabla de Retribuciones del Anexo, los demás complementos de puesto de trabajo contenidos en el art. 66.2 del convenio.»

STS 29/09/2016
ROJ: STS 4400/2016 - ECLI:ES:TS:2016:4400)
Sentencia: 789/2016 | Recurso: 233/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ
Resumen: Vacaciones: derecho de los trabajadores de la Unidad TLS de la empresa

Alstom Transporte a percibir como retribución de las vacaciones anuales, además de los conceptos computados por la empresa, "... el promedio de los complementos salariales variables que de forma regular y habitual percibe el trabajador durante los meses de actividad, y en concreto, los pluses de turno de noche, nocturnidad, plus et turno de tarde, plus de festivo, plus de jornadas de carácter especial, plus de mando, plus de jefe de equipo, plus de guardia-disponibilidad, plus de servicio en taller, plus de servicio asistencia en vía, plus de servicio disponibilidad equipo de socorro, plus de servicio encarrilamiento de tranvías y plus de servicio enclavamientos..." condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración

III. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

STJUE 6/10/2016

Procedimiento prejudicial — Artículo 6 TUE — Artículo 49 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Principio de retroactividad de la ley penal más favorable — Nacionales italianos que organizaron la entrada ilegal en el territorio italiano de nacionales rumanos — Hechos ocurridos antes de la adhesión de Rumanía a la Unión — Efecto de la adhesión de Rumanía sobre el delito de ayuda a la inmigración ilegal — Aplicación del Derecho de la Unión — Competencia del Tribunal de Justicia»

En el asunto C- 218/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunale ordinario di Campobasso (Tribunal de Campobasso, Italia), mediante resolución de 29 de abril de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de mayo de 2015, en el proceso penal contra Gianpaolo Paoletti, y otros

Se imputa a los acusados en el litigio principal haber organizado la entrada ilegal de dichos nacionales rumanos, antes de la adhesión de Rumanía a la Unión, «a fin de beneficiarse de la explotación intensiva y continuada de mano de obra extranjera barata».

El tribunal remitente se pregunta, por un lado, si, habida cuenta del artículo 6 TUE, del artículo 49 de la Carta y del artículo 7 del CEDH, la adhesión de Rumanía a la Unión tuvo por efecto eliminar el delito de ayuda a la inmigración ilegal de ciudadanos rumanos cometido por ciudadanos italianos antes de dicha adhesión y, por otro lado, si el principio de la aplicación retroactiva de la ley penal más favorable debe aplicarse a los acusados en el litigio principal.

El Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

El artículo 6 TUE y el artículo 49 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que la adhesión de un Estado a la Unión no impide que otro Estado miembro pueda imponer una sanción penal a quienes hayan cometido, antes de dicha adhesión, el delito de ayuda a la inmigración ilegal de nacionales del primer Estado

DATOS PERSONALES

STJUE 19/10/2016

«Procedimiento prejudicial — Tratamiento de datos personales — Directiva 95/46/CE — Artículo 2, letra a) — Artículo 7, letra f) — Concepto de "datos personales" — Dirección de protocolo de Internet — Conservación por un proveedor de servicios de medios en línea — Normativa nacional que no permite la toma en consideración del interés legítimo perseguido por el responsable del tratamiento»

En el asunto C- 582/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesgerichtshof (Tribunal Supremo Civil y Penal, Alemania), mediante resolución de 28 de octubre de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de diciembre de 2014, en el procedimiento entre Patrick Breyer y

Bundesrepublik Deutschland.
El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:
1) El artículo 2, letra a), de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, debe interpretarse en el sentido de que una dirección de protocolo de Internet dinámica registrada por un proveedor de servicios de medios en línea con ocasión de la consulta por una persona de un sitio de Internet que ese proveedor hace accesible al público constituye respecto a dicho proveedor un dato personal, en el sentido de la citada disposición, cuando éste disponga de medios legales que le permitan identificar a la persona interesada gracias a la información adicional de que dispone el proveedor de acceso a Internet de dicha persona.
2) El artículo 7, letra f), de la Directiva 95/46 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro con arreglo a la cual un prestador de servicios de medios en línea sólo puede recoger y utilizar datos personales de un usuario de esos servicios, sin el consentimiento de éste, cuando dicha recogida y utilización sean necesarias para posibilitar y facturar el uso concreto de dichos servicios por ese usuario, sin que el objetivo de garantizar el funcionamiento general de esos mismos servicios pueda justificar la utilización de los datos tras una sesión de consulta de los servicios

LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

STJUE 6/10/2016

Cuestión prejudicial. Libre circulación de trabajadores. Funcionarios nacionales destinados a en el seno de una institución u órgano de la UE. Pensión de jubilación. Derecho de opción.- Suspensión o mantenimiento de la afiliación al régimen de pensión nacional - limitación de la acumlación de la pensión adquirida por consecuencia del régimen de pensión nacional con la adquirida por consecuencia del régimen de pensión de la Unión.
En el Asunto C-466/15, que tiene por objto una demanda de decisión prejudicial en base al art.267 TFUE, planteada por el Consejo de Estado francés, por decisión de 8 de abril de 2015, con entrada en el TJUE el 3/09/15 en el proceso Jean-Michel Adrien e.a. contra Premier ministre y otros
El TJUE declara: el art.45 TFUE debe ser interpretado en el sentido de que se opone a una reglamentación nacional, como la de la causa principal, que tenga por efecto que un funcionario nacional destinado en el seno de una institución o de un órgano de la UE que elija permanecer afiliado al régimen de pensión nacional durante la duración de su destinación pierda todo o parte de las ventajas correspondientes a su afiliación a este último régimen si cumple el período de 10 años al servicio de la UE que le darían derecho a una pensión a consecuencia del régimen de pensión de la UE

SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES

STJUE 26/10/2016

Procedimiento prejudicial . Seguridad social . Reglamento (CEE) n.º 1408/71 . Artículo 4 . Ámbito de aplicación material .Retenciones sobre las pensiones legales de vejez y sobre cualesquiera otras prestaciones complementarias . Artículo 13 Determinación de la legislación aplicable . Residencia en otro Estado miembro»
En el asunto C- 269/15,que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Hof van Cassatie (Tribunal de Casación, Bélgica), mediante resolución de 18 de mayo de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de junio de 2015, en el procedimiento entre Rijksdienst voor Pensioenen y Willem Hoogstad, con intervención de: Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering,
El Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

El artículo 13, apartado 1, del Reglamento (CEE) n.º 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los 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) n.º 118/97 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, modificado por el Reglamento (CE) n.º 1606/98 del Consejo, de 29 de junio de 1998, se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, que prevé el cobro de cotizaciones que guardan una relación directa y suficientemente relevante con las leyes reguladoras de las ramas de seguridad social enumeradas en el artículo 4 del citado Reglamento n.º 1408/71, en su versión modificada, sobre prestaciones procedentes de regímenes de pensiones complementarias, aunque el beneficiario de estas pensiones complementarias no resida en ese Estado miembro y se encuentre, conforme al artículo 13, apartado 2, letra f), del mismo Reglamento, en su versión modificada, sujeto a la legislación en materia social del Estado miembro de residencia

IV.- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 4/10/2016. Caso Antunović c. Crocia

Resumen: Derecho a un proceso justo: no vulneración. el demandante es originario de Croacia. En el caso reclama frente a la inadmisión por los tribunales de una demanda para el reembolso de salarios atrasados.

En septiembre de 2008, el Sr. Antunovic, funcionario, fue declarado culpable de graves infracciones a los deberes de su cargo y condenado a una multa. El Ayuntameinto de Slavonski Bron, que era su empleador, rechazó su demanda dirigida a obtener los salarios impagados durante su período de suspensión (de septiembre de 2007 a septiembre de 2008). En diciembre de 2008, le rechazó así mismo el recurso interpuesto por el Sr. Antunovid contra tal decisión, indicándole en este último que podía ejercitarlo ante la jurisdicción contenciosa. Sin embargo, la Corte Superior Administrativa declaró inadmisible el recurso administrativo interpuesto por el Sr. Antunofic, basándose en que carecía de competencia y precisó que debía ser el tribunal municipal ordinario quien debía conocer del mismo

Entonces M. Antunović interpuso un recurso constitucional, rechazado en julio de 2012. En septiembre de 2012, ejercitó una acción civil de reembolso de sus salarios atrasado ante el tribunal municipal de Slavonski Brod, pero fue rechazada por prescripción, decisión que fue confirmada en apelación en agosto de 2013.

Invocando el art.6.1 CEDH (acceso a un tribunal) e, Sr. Antunović reclama por el rechazo por las jurisdicciones administrativas de examinar el fondo de su demanda y de haberle indicado erróneamente que debía interponerlas

STEDH 6/10/2016 Caso Chakalova-Ilieva c. Bulgaria

Resumen: derecho a un proceso justo (acceso al tribunal)

El asunto se refiere a la denuncia de la Sra Chakalova-Ilieva según la cual ha sido privada del acceso a un tribunal que le permita combatir el cese en sus funciones como directora de un colegio (despido)

Después de su primer cese, la Sra Chakalova inició una lucha judicial de tres años con el fin de lograr su readmisión. Se le desestimó de nuevo e inició un nuevo proceso.

El mismo fracasó, por haber dirigido esta segunda acción contra la parte equivocada. Mientras que ella siguió el proceso frente a la inspección el Tribunal consideró que debería haberlo dirigido frente a su antiguo empleador, el colegio. En ese momento, sin embargo, el plazo de recurso de 2 meses había transcurrido, de forma que toda potencial acción contra el colegio estaba prescrita

El TEDH considera que no se puede reprochar a la Sra. Chakalova el haber planteado su acción contra la inspección. En efecto, ni los tribunales ni la inspección habían

objetado nada en el proceso precedente, en que la inspección fue la parte demandada. Esta inspección que había notificado a la Sra. Chakalova la segunda decisión de cese. Además, era habitual en ese momento que los tribunales nacionales siguieran las acciones por ceses abusivos con la inspección como parte demandada. De esta forma, un cambio imprevisto de la doctrina de los tribunales y la expiración del plazo de prescripción provocaron que la Sra. Chakalova se encontrase impedida de obtener una decisión judicial sobre el fondo del asunto de su segundo ceso, sin que ello le fuera imputable. No se ha probado que la restricción del derecho al acceso a un tribunal haya perseguido un objetivo legítimo o haya sido proporcionada, por lo que el TEDH concluye que ha habido vulneración del art.6 CEDH

STEDH 25/10/2016. CasoRadunović y otros c. Monténégro

Resumen: Derecho a un proceso justo: violación del derecho al acceso al proceso. Los demandantes, Irena Radunović, Veselin Nenezić et Ivan Gajević, son originarios de Montenegro y residentes en Podgorica.

El asunto trata de su despido por la embajada americana y sobre la negativa de los tribunales a examinar su demanda por razón de la inmunidad soberana del Estado americano.

Los tres demandantes estaban empleados en la embajada americana en Montenegro. La Sra. Radunovic era traductora y especialista de protocolo, mientras que los Sres. Nnezic y Gajevic eran agenes de seguridad. Los tres fueron cesados de sus funciones. Entre noviembre de 2010 y julio de 2012, los tres demandantes interpusieron distintos procesos civiles contra la embajada americana con el fin de obtener una indemnización Mme Radunović pidió daños e intereses por el perjuicio moral, mientras que los Sres. Nenezic y Gajevoc pidieron una indemnización por pérdida de ingresos. La Sra. Radunovic y el Sr. Nenezic demandaron así mismo ser reintegrados en sus puestos respectivos.

Entre septiembre de 2011 y septiembre de 2012, el Tribunal de primera instancia de Podgorica se declaró incompetente para conocer de las demandas declarando que el demandado en estos casos era un Estado amparado por una inmunidad de jurisdicción. El Tribunal estimó que tal resultado no era contrario al art.6 CEDH y estaba establecido por la Convención de viene de relaciones Diplomáticas. Se rechazaron igualmente las pretensiones de los demandantes tnato en apelación como en casación.

El TEDH considera que hay vulneración del art.6.1 CEDH relativo al derecho a un acceso a un tribunal debido al rechazo de su jurisdicción interna de entrar a examinar el fondo de sus demandas.

DERECHO A LA VIDA PRIVADA

STEDH 4/10/2016. Caso Travaš c. Croacia

Resumen: derecho a la vida privada: el sr. Travas es originario de Croacia. El caso se refiere a su cese de dos puestos de profesor por razón de haberse casado una segunda vez por lo civil.

Profesor de teología, el Sr. Travas recibió de la archidiócesis de Rijeka su investidura conónica para enseñar religión católica y, en septiembre de 2003, se le ofreció un contrato de duración indeterminada, con salario pagado por el Estado, para enseñar esta materia en dos liceos públicos.

El Sr. Travas se había casado religiosamente en diciembre de 2002. Sin embargo, el y su antigua esposa se divorciaron y él se volvió a casar, esta vez civilmente, en marzo de 2006.

El mes siguiente la archidiócesis de Rijeka le avisó de que no podía continuar enseñando educación religiosa a consecuencia de su nuevo matrimonio civil, celebrado mientras que, a los ojos de la iglesia, aún estaba casado con su primera sposa, que era contrario a la doctrina cristiana. Ocho días después, incapaz de

encontrar un puesto adecuado o de proponer otra función en el seno de la educación nacional se cesó al Sr. Travas de sus funciones de profesor por razón de que no podía enseñar más educación religiosa católica en ausencia de investidura canónica.
Interpuso demanda ante los tribunales civiles y el 22 de febrero de 2007 el tribunal municipal de Opatija, quien la desestimó y concluyó que el derecho croata prohibía la enseñanza de religión católica en ausencia de investidura canónica. Le rechazaron la apelación que interpuso ante el tribunal del condado de Rijeka, al igual que su recurso ante el TS y el TC
La Corte constitucional juzgó en particular que el concordato en materia educativa y cultural entre Croacia y la Santa Sede era un tratado internacional, que una ley que ratificaba el tratado lo había transpuesto al ordenamiento jurídico croato y que el Concordato primaba sobre la ley nacional, así como que el mismo limitaba la enseñanza de la religión católica a los profesores titulares de una investidura canónica.
El TC concluyó que e lceso del Sr. Travas fue perfectamente legal.
El Sr. Travas, invocando el art.8 CEDH) estima que el cese de sus funciones de profesor en el serivico público sobre la única base de un acontecimiento eminentemente personal (su segundo matrimonio) es una medida extrema y desproporcionada que vulnera su derecho a una vida privada.
El TEDH concluye que no hay violación del art.8

STEDH 18/10/2016. Caso Vukota-Bojić c. Suiza
Resumen: derecho a la vida privada (art.8 CEDH). Vulneración del derecho a la vida privada por la vigilancia secreta de detectives para determinar el alcance de una invalidez llevada a cabo en lugares públicos. No se vulnera el derecho a un proceso justo por la utilización como prueba de los datos obtenidos de dichas grabaciones.
La Sra. Vukota, víctima de un accidente de tráfico, solicitó una pensión de invalidez derivada del mismo.
En el marco de un litigio con su aseguradora relativo a la suma de dicha pensión, después de varios años de contienda, el asegurador le pidió que se sometiera a otro examen médico a fin de evaluar su nuevo estado de saludo, a lo que ella se negó
A consecuencia de ello, la aseguradora contrató detectives privados para someterla a vigilancia en secreto. Las pruebas así obtenidas fueron utilizadas en un proceso posterior, que terminó con la disminución del montante de las prestaciones ofrecida a la Sra. Vukota. Ella consideró que esta vigilancia fue contraria a su derecho al respeto a la vida privada y que tales pruebas no debieron admitirse en el seno del proceso
El TEDH considera que la acción del asegurador, que tiene la consideración de entidad pública en derecho suizo, ha comportado responsabilidad del Estado dentro del ámbito de aplicación del CEDH.
Así mismo, considera que aunque la vigilancia secreta se ha llevado a cabo en lugares públicos, la misma ha atentado contra la vida privada de la Sra. Vukota, puesto que los detectives han obtenido y almacenado los datos de forma sistemática y los han utilizado para fines precisos.
Además, esta medida no estaba prevista por la ley, pues las disposiciones derecho suizo sobre las que se ha fundado son poco precisas. En particular, no indican claramente en qué momento y durante cuánto tiempo puede durar la vigilancia, ni bajo qué modalidades los datos así obtenidos pueden ser archivados y consultados.
Por tanto, ha habido una vulneración del art.8.
El TEDH considera así mismo que utilización de pruebas obtenidas por medio de la vigilancia en el litigio entre la Sra. Vukota y su aseguradora no ha convertido el proceso en injusto. La Sra. Vukota ha tenido debidamente la posibilidad de contrarestar las pruebas obtenidas de esta forma y la jurisdicción nacional han motivado sus decisiones autorizando la admisión de las mismas

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 4/10/2016 Caso Do Carmo de Portugal y Castro Câmara c. Portugal

Resumen: Libertad de expresión: El demandante, Carlos do Carmo de Portugal e Castro Câmara es de origen portugués y habita en Lisboa. El caos se refiere a su condena penal por haber difamado al presidente de un establecimiento público.

En marzo de 2006, el demandante, profesor de universidad que había trabajado previamente para el Instituto de Meteorología portugués (IM), publicó en el período nacional "El independiente" un artículo de opinión en que explicaba los problemas de gestión y financieros que se había encontrado cuando dirigía un proyecto concebido por el IM y cofinanciado por un órgano de la UE . En el artículo criticaba en especial al presidente del IM, al que calificaba de pequeño mentiroso y pobre diablo. Este ultimo interpuso querella criminal contra él por difamación. En julio de 2010 el demandante fue declarado culpable de difamación agravada y los tribunales consideraron que su propósito manifestado en el artículo era un ataque personal contra el presidente de lIM y un insulto al honor y reputación de este último. Fue condenado a multas por un importe tota lde 2000 euros y a resarcir al querellante con 3000 euros. La sentencia fue confirmada en apelación en febrero de 2011.

El demandante invoca el art.10 CEDH al considerar que su condena penal ha sido inútil y constitutiva de una injerencia desproporcionada en su libertad de expresión.

El TEDH estima la demanda y considera que se ha vulnerado su libertad de expresión

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

STEDH 18/10/2016. Caso Alkasi c. Turquía

Resumen: Presunción de inocencia y proceso de despido

Hechos: La Sra. Alkasi, Secretaria en la Dirección de palacios nacionales, tuvo un conflicto con un colega. A petición de un maestro, fue revocada.

La Sra. Alkasi y MG, amigo suyo, decidieron que éste se pondría en contacto con el profesor, a consecuencia de lo cual, MG gritó al profesor por teléfono, amenazándolo violentamente, concretamente a sus hijos.

MG y la Sra. Alkasi fueron enjuiciados penalmente por estos hechos

En el seno del proceso la Sra. Alkasi afirmó que ella simplemente había pedido a MG que llamara al profesor porque era un amigo común, y que MG se había propuesto facilitar la reconciliación entre las partes, a fin de permitir la reintegración de la Sra. Alkasi. En cuanto a MG, alegó que la Sra. Alkasi le incitó a gritar y amenazar al profesor por teléfono. Mediente sentencia de 27/10/2005, el Tribunal Criminal de Estambul declaró culpable a MG pero absolvió a la Sra Akasi por falta de prueba de las acusaciones de las que fue objeto

Paralelamente, la Sra Akasi fue despedida. En octubre de 2003, ante el Tribunal de Trabajo de Bakirkoy, intepuso demanda civil contra la Dirección de los palacios nacionale, pidiendo indemnización por despido improcedente.

El 28 de marzo de 2006, el tribunal de trabajo estimó probado que la Sra. Akasi había incitado MG a amenazar al profesor. Se declaró justificado el despido de la sra Alkasi por causa de defraudar la confianza del empresario. La Sra. Akasi interpuso recurso que fue rechazado en casación

Conclusiones del TEDH

Para empazar, el TEDH considera que la naturaleza de la función del tribunal de trabajo fue valorar si la extinción del contrato de trabajo de la demandante era justificada, y si la demandante debería haber recibido un preaviso y una indemnización por la extinción de su contrato

En otras palabras, el Tribunal de trabajo de Bakirkoy, en tanto que tribunal civil no vinculado por los resultados del procedimiento penal, tenía libertad para resolver el pleito desde la perspectiva de la ley laboral. En tanto que tribunal civil, podía haber llegado a una conclusión distinta que el tribunal penal estableciendo con

independencia en ese caso los hechos relativos a la conducta de la demandante.
A este propósito, el TEDH recuerda que incluso la exención de responsabilidad criminal no impide la exacción de responsabilidad civil o de otro tipo derivada de los mismos hechos en base a una menos exigente carga de la prueba. (vid Ringvold v. Norway, no. 34964/97, § 38, ECHR 2003- II, and Vella v. Malta, no. 69122/10, § 56, 11 February 2014). Sin embargo, con el fin de respetar el derecho grantaizado en el art.6.2 CEDH (presunción de inocencia), los tribunales nacionales deben en los procesos subsiguientes mantenerse dentro de los límites del marco civil y abstenerse de sugerir cualquier tipo de calificación penal respecto de la conducta de la demandante. (vid., inter alia, Teodor v. Romania, no. 46878/06, § 44, 4 June 2013, and N.A. v. Norway, no. 27473/11, § 46, 18 December 2014). Cualquier declaración o razonamiento del tribunal civil (laboral) que cuestione la inocencia establecida del demandante sería incompatible con la presunción de inocencia del art.6.2
El TEDH considera que aunque el Tribunal de trabajo de Bakırköy tenía compentecia para valorar de nuevo los hechos, basó su razonamiento en gran medida en el expediente criminal, y concluyó que la demandante, en efecto, había incurrido en el delito de inducción, cuando de hecho había sido absuelta del mismo delito por los tribunales penales. La declaración atribuyendo responsabilidad penal a la demandante, en completo desacuerdo con su absolución en los procesos penales, fue más allá de la función del tribunal de trabajo de determinar la justificación de la decisión de despedirla de su puesto y puso en duda la corrección de su absolución. Lo hasta aquí expuesto es suficiente para llevar al TEDH a la conclusión de que el tribunal de trabajo vulneró la presunción de inocencia del art.6.2 CEDH
La demandante, además, denuncia que el tribunal de trabajo tuvo en cuenta su declaración autoincriminatoria ante la policía, hecha sin presencia de su abogado.
En este punto, el TEDH no descarta que la valoración por un tribunal de tales declaraciones en procedimientos civiles puede plantear una cuestión en el artículo 6 § 1 CEDH. Sin embargo, teniendo en cuenta el hecho de que el razonamiento del tribunal de trabajo y los términos utilizados violan el derecho de la demandante a la presunción de inocencia, el TEDH no considera necesario evaluar también si el tribunal de trabajo para llegar a su conclusión se basó en pruebas obtenidas con violación del derecho a un juicio justo

Ir a inicio

La STJUE "Ana de Diego Porras" (C-596) y su inmediata recepción y aplicación por los tribunales españoles: análisis crítico

(*artículo pendiente de publicación en la revista IUSLABOR*)

Ilmo. Sr. AGUSTÍ MARAGALL

Magistrado especialista. Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona

INDICE

I.- A modo de introducción.
II.- El origen: el auto de planteamiento de cuestiones prejudiciales del TSJ de Madrid de 9.12.14.
1.- Situación de hecho analizada
2.- Acción judicial interpuesta y respuesta judicial en la instancia.
3.- El auto del TSJM de 9.12.14 y la nueva pretensión planteada de oficio.

4.- La cuestiones prejudiciales formuladas.
5.- Comentario crítico.
III.- Primera respuesta de la sentencia "De Diego Porras" de 14.9.16 (C-596/14): la indemnización extintiva, condición de trabajo.
IV.- Segunda respuesta de la sentencia "De Diego Porras" de 14.9.16 (C-596/14): inadecuación al mandato anti-discriminatorio de la Directiva 1999/70 del art. 49.1.c) ET, al no prever indemnización por la extinción del contrato por interinidad.
1.- Reformulación de cuestiones y respuesta del TJUE.
2- Razonamientos para llegar a tal conclusión: análisis y crítica.
3- Valoración global de la STJUE "De Diego Porras".
IV.- La aplicación de la doctrina "De Diego Porras" por los tribunales.
1.- La sentencia del TSJ Madrid de 5.10.16 (sup. 246/14).
2.- La sentencia del TSJ del País Vasco de 18.10.16 (sup. 1690/16, sector público).
3.-La sentencia del TSJ del País Vasco de 18.10.16 (sup. 1872/16, sector privado)
4.- Observaciones respecto a ambas sentencias.
5.- El Auto del TSJ de Galicia de 2.11.16 (rec. 2279/16).
V.- A modo de conclusión.

I.- A modo de introducción.

La STJUE "De Diego Porras" de fecha 14.9.16 ha comportado un auténtico terremoto en nuestro marco de relaciones laborales. Pocas veces, si es que ha habido alguna, un pronunciamiento comunitario ha generado tantas reacciones y tan inmediatas en todos los ámbitos: mediático, científico y –inusualmente, en su inmediatez- en el judicial.

Me centraré fundamentalmente en la sentencia dictada por el Tribunal de Justícia de la Unión Europea en fecha 14.9.16 (asunto C-596/14) (en adelante, STJUE "De Diego Porras"), pero también –previamente- en el auto de promoción que la originó y, posteriormente, en las primeras sentencias que la han aplicado y hasta en un reciente auto del TSJ de Galicia, que ha promovido nueva petición prejudicial.

No me propongo, en el corto espacio y tiempo de elaboración del que dispongo, ofrecer otra cosa que mi visión subjetiva de la génesis de la sentencia, su fundamentación, su conclusión, así como de las primeras reacciones judiciales en aplicación de su doctrina.

II.- El origen: el auto de planteamiento de cuestiones prejudiciales del TSJ de Madrid de 9.12.14.

1.- Situación de hecho analizada: La Sra. Ana de Diego Porras, la demandante en adelante, prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último contrato de interinidad, celebrado el 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a la Sra. Mayoral Fernández, en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical. Con efectos de 30.9.12 se le comunicó a la demandante la extinción de su relación laboral, por causa de la reincorporación de la trabajadora susituída, la liberada sindical. Como hecho probado cuarto de dicho auto, se recoge que "La actora ha prestado servicios como secretaria en distintas subdirecciones. En el último contrato, la actora prestó servicios inicialmente en el Registro del órgano de Dirección y a partir de 29.09.07 fue secretaria particular del Subdirector General de Planificación y Programas,".

2.- Acción judicial interpuesta y respuesta judicial en la instancia.

La demandante interpuso demanda por despido, postulando, como única pretensión, la declaración de improcedencia del despido, fundándose –precisamente- en las distintas funciones realizadas, demanda que fue desestimada por sentencia del JS nº 1 de Madrid de 10.9.13, previa validación de la legalidad de la contratación interina y –por tanto- de la extinción impugnada.

3.- El auto del TSJM de 9.12.14 y la nueva pretensión planteada de oficio.

Interpuesto recurso de suplicación, mediante su auto de 9.12.14, el TSJM, al exponer las razones del planteamiento de la cuestión prejudicial, asume el criterio del juzgado de instancia y convalida la legalidad de la contratación interina y la extinción impugnada- razonando que "El contrato de interinidad que unía a las partes cumple con todos los requisitos legalmente exigidos por el artículo 15.1 .o) del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 2720/1998, ... sin que apreciemos que concurran circunstancias constitutivas de fraude de ley ni ninguna circunstancia de la que pueda colegirse que ha pasado a ser indefinido."., por lo que consideramos que la extinción del contrato es procedente."

Ello no obstante y acto seguido, el TJSM se plantea –de oficio- una nueva pretensión, no formulada per las partes ni en la instancia ni en la fase de suplicación: el posible derecho de la demandante a una indemnización derivada de la extinción lícita de su contrato, no prevista legalmente, en base al principio de igualdad. Fundamenta este planteamiento en la jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS 22.7.13, 25.11.13 y 13.1.14) que, también de oficio, entendió que si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia.

4.- La cuestiones prejudiciales formuladas.

Partiendo de que el derecho nacional no reconoce ninguna indemnización por la extinción conforme a derecho de un contrato de interinidad (a diferencia de los restantes contratos temporales), invocando la doctrina comunitaria relativa al principio de no discriminación por causa de temporalidad consagrada en la Directiva 1999/70, considerando que tal exclusión indemnizatoria carece de cualquier justificación objetiva pero que no procede la aplicación directa de tal Directiva por cuanto supondría una interpretación "contra legem" del Derecho nacional, el TJSM acuerda la formulación de petición prejudicial respecto de las siguientes cuestiones:

«1) ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo [marco]?

2) Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

3) Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?

4) No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?»

5.- Comentario crítico.

La fundamentación procesal del planteamiento de esta nueva pretensión, que justifica el planteamiento de la petición prejudicial, me parece discutible por las razones que

expongo a continuación.
El objeto del debate procesal, en un procedimiento de instancia única como el laboral, se conforma en la instancia. Y lo que se plantea de oficio el TSJM no es un simple fundamento jurídico, ni tan sólo una nueva "razón de reclamar", sino una "pretensión" radicalmente distinta, por cuanto no afecta a la calificación de la extinción impugnada, sino a la indemnización debida por causa de la misma. Tratándose de una nueva pretensión, considero que debió haberse introducido en la fase inicial del pleito y, en ningún caso, en fase de suplicación.
Y en todo caso, aun cuando se entendiera que sí pudiera abordarse tal cuestión en fase de suplicación, considero que no se justifica la omisión del trámite de audiencia a las partes, omisión generadora de evidente indefensión, ya que el demandado se ve condenado a afrontar una pretensión –el pago de una indemnización igualitaria- respecto de la cual nada ha podido alegar.
Mi discrepancia debe extenderse, obviamente, a las sentencia del TS que abrieron esta singular y anómala espita procesal, si bien debe señalarse que las mismas se referían a un supuesto de hecho sustancialmente distinto al abordado por el TSJM: el trabajador indefinido no fijo despedido por amortización de la vacante, tan cercano al "trabajador fijo comparable "que dicha doctrina ha sido explícitamente rectificada por la posterior STS 24.6.14, que los ha asimilado plenamente, al entender en esta situación las extinciones contractuales deben considerarse "por causas objetivas" y, por consiguiente, con derecho a la indemnización de 20 días por año (en lugar de la indemnización menor de 12 días por año reconocida por la doctrina posteriormente rectificada, y que dio pie a la espita procesal ahondada por el TJSM).
El auto de planteamiento del TSJM da un salto cualitativo notable en la espita procesal abierta por el TS: mientras éste se limitaba a reparar –de oficio, aunque "contra legem"(art. 49.1.c) ET)- la desigualdad indemnizatoria "interna" entre trabajadores interinos y el resto de trabajadores temporales (reconociendo a los primeros idéntica indemnización por finalización de contrato que a los segundos, 12 días por año), el TSJM se propone reparar la desigualdad indemnizatoria respecto a los trabajadores fijos, y en relación a una causa extintiva sobrevenida (las "causas objetivas"), manifiestamente distinta a la condición extintiva predeterminada propia de los contratos temporales, y ello en base a la aplicación directa de una Directiva comunitaria. Cuatro diferencias sustanciales, pues, que –en mi opinión- difícilmente permiten justificar la segunda en base al precedente de la primera:

- Equiparación trabajador temporal a trabajador fijo (y no entre temporales)
- Equiparación de indemnizaciones de causalidad distinta (y no ambas por temporalidad)
- En base a la aplicación directa de una norma comunitaria (y no de norma interna).
- Exigencia de dos valoraciones casuísticas entre las situaciones comparadas ("de comparabilidad" y de "justificación del distinto" trato)

III.- La sentencia "De Diego Porras" de 14.9.16 (C-596/14): la indemnización extintiva, condición de trabajo.

La respuesta del TJUE a la primera cuestión planteada por el TJSM es clara, contundente y diáfana, y no suscita duda alguna:
1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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 el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

Para llegar a tal conclusión la sentencia del TJUE recuerda que el considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica que el primer objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47; de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 40, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 22), mandato recogido en su cláusula 4ª, bajo el título, «Principio de no discriminación», en los siguientes términos:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

¿Comprende el concepto "condición de trabajo" la indemnización (o su ausencia) por extinción de contrato? El tribunal da respuesta afirmativa a tal primera cuestión, en base a tres premisas fundamentales, establecidas en su jurisprudencia previa, y de las que entresacamos las fundamentales:

-apartado 27: "Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, , y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13).

-apartado 28: "En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, , y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, , apartado 25).

-apartado 30: el Tribunal de Justicia ha considerado que este concepto engloba también las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada, ya que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, apartados 27 y 29).

La relevancia de esta primera respuesta de la sentencia es obvia: de haberse respondido negativamente, de entenderse que la indemnización por finalización de contrato no es "condición de trabajo", ya no hubiera entrado en juego la tutela anti-discriminatoria de la cláusula 4ª.

Recordemos que la STS de 22.7.13 había llegado a la conclusión contraria, al considerar dichas indemnizaciones como condición de "empleo" vinculada a la extinción del mismo, pero no condición "de trabajo", y ello –precisamente- para excluir la tutela anti-discriminatoria comunitaria, al considerar que la cláusula 4ª de la "se refiere a las condiciones de trabajo , entendiendo por tales las vigentes durante la relación laboral", y que "No se extiende a las condiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo (condiciones de empleo) , que naturalmente han de ser distintas para los contratos de duración determinada de las que rigen para los contratos fijos", concluyendo que "no puede compararse el régimen indemnizatorio aplicable a los despidos económicos con el que se establece para las extinciones por cumplimiento del término o de la condición

resolutoria."
¿Era previsible tal respuesta? Considero que sí, a la luz de la doctrina anterior del TJUE. Así, en la sentencia Carratú C-361/12 el Tribunal de Justicia, previo recordatorio que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco es el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (como ya hiciera en la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y otros, C-395/08 y C-396/08, Rec. p. I-5119, apartado 46), concluye, en el apartado 38, "que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a pagar a un trabajador debido a la inclusión ilícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo."
Y en la sentencia Nierodzik C-38/13 se da un paso más cuando, en sus apartados 28 y 29, después de recordar que el concepto de «condiciones de trabajo» de la Directiva 2000/78/(marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación) y de la Directiva 2006/54/CE (principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) incluyen, particularmente, las de despido, concluye, por analogía, que "el alcance del concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de su cláusula 4, apartado 1, es similar.", por lo que "el plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada está incluido en el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la referida cláusula 4, apartado 1."
De hecho, la cuestión prejudicial del TSJM invocaba ambos pronunciamientos, y –por consiguiente- difícilmente podía esperarse que el TJUE rechazara el carácter de "condición de trabajo" de la indemnización por la lícita finalización de contrato cuando ya lo había reconocido en la sentencia "Carratú" respecto de la ilícita, y, en todo caso, al preaviso en la sentencia Nierodzik.

IV.- Segunda respuesta de la sentencia "De Diego Porras" de 14.9.16 (C-596/14): inadecuación al mandato anti-discriminatorio de la Directiva 1999/70 del art. 49.1.c) ET, al no prever indemnización por la extinción del contrato por interinidad.
1.- Reformulación de cuestiones y respuesta del TJUE.
El TJUE funde y reformula las tres preguntas restantes del auto de planteamiento de la petición prejudicial de 9.12.14 del TJSM, de la 2ª a la 4ª, en una sola:
"…el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables."
Pregunta que acabará respondiendo afirmativamente:
33.-"2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización."
Por el contrario, no va a contestar a aquella parte de la cuarta y última pregunta del auto de planteamiento referida a la posible discriminación de la exclusión de indemnización de los contratos interinos respecto al resto de contratos temporales sí indemnizados por la norma interna, al razonar, en el apartado 38, que "las posibles

diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (auto de 11 de noviembre de 2010, Vino, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 57)."

2- Razonamientos para llegar a tal conclusión: análisis y crítica.

Conviene analizar críticamente los distintos peldaños que llevan al TJUE a tan relevante conclusión:

- Existencia de diferencia de trato: En el apartado 36 de la sentencia, después de recordar que "el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado", afirma como premisa previa lo que quizás debiera haber formulado como conclusión final: " procede declarar que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados."

En efecto, se detecta un primer punto de crítica al invertir el orden lógico del razonamiento: ¿No debería antes haber abordado y establecido la comparabilidad de ambas situaciones y, sólo después, constatar el diferente trato, por otra parte evidente?. Al no hacerlo presupone implícitamente la asimilación no sólo de las indemnizaciones sino de las condiciones y/o causas que las originan (predeterminada en los temporales, sobrevenida en los fijos), cuando debería haberse justificado tal problemática asimilación, que –precisamente- constituye el principal objeto de las críticas ? (Ignasi Beltran, Rodriguez Piñero, Desdentado, Falguera, Sempere, Emilia Casas…).

Los precedentes doctrinales posibilitaban dar "el salto", pero con la necesaria explicación y justificación del mismo, dadas las obvias diferencias: así, en cuanto a la sentencia Carratú, en el contexto italiano, por cuanto no aprecia distinto trato entre indemnización por extinción ilícita del contrato temporal y la mayor indemnización derivada de la ilícita extinción del trabajo fijo, mientras que en la posterior sentencia Nierodzik (Polonia) si bien se aprecia ya distinto trato entre el menor preaviso extintivo del contrato temporal respecto del mayor preaviso del contrato fijo, ello se refiere –en rigor- a otra "condición de trabajo", el preaviso, que no es exactamente igual que una indemnización por extinción.

Ciertamente, si combinamos el reconocimiento como "condición de trabajo" de la indemnización extintiva en la sentencia Carratú, con la apreciación del "diferente trato" en la sentencia Nierodzik entre el preaviso del contrato temporal respecto del trabajo fijo, se puede justificar la apreciación del "distinto trato" en la sentencia "de Diego Porras", pero hubiera sido deseable una mayor explicación, y no darla por supuesto vía la mera remisión a dichos precedentes jurisprudenciales.

-Comparabilidad de las situaciones controvertidas: Respecto a esta segunda premisa, la sentencia empieza recordando, en el apartado 40, que "para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, …, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable".

A continuación, ya en el apartado 42 -en una significativa, clara y premeditada invasión de competencia respecte del tribunal promotor- establece dicha comparabilidad en el caso analizado: "Si bien, en definitiva, incumbe al tribunal remitente determinar si, cuando ejercía funciones de secretaria en el Ministerio de Defensa en el marco de sus diferentes

contratos de interinidad, la recurrente en el litigio principal se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por este mismo empleador durante el mismo período de tiempo …, es preciso no obstante señalar que, en el caso de autos, se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo" .

Justifica tal conclusión, ya en el siguiente apartado 43, en "el propio hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que remplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo." .

Permítasenos otro comentario crítico respecto a este razonamiento, más allá de la ya apuntada "invasión de competencias": la durabilidad de la contratación temporal (7 años) es un factor llamativo y claramente indiciario de su posible uso abusivo (cláusula 5ª de la Directiva), pero debería ser inocuo o indiferente en el análisis de comparabilidad exigido por el mandato anti-discriminatorio de la cláusula 4ª, que debería ceñirse a constatar los tres requisitos: la naturaleza del trabajo, la formación y las condiciones laborales). Por ello, apelar a dicho factor degrada la claridad y radicalidad del razonamiento, introduciendo innecesariamente un factor de confusión y sí el triple test.

El tercer elemento de crítica se centra en la afirmación conforme la demandante "..efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que remplazó de forma permanente", afirmación como mínimo discutible a la vista de los hechos probados del auto de planteamiento y de la posterior sentencia del TSJM, de los que se infiera que mientras la liberada sindical "se reincorporó en el órgano de Dirección de la Dirección de Armamento y Material" (hecho 7º), la Sra. De Diego Porras "fue secretaria particular del Subdirector General de Planificación y Programas" (hecho 4º).

-Inexistencia de una justificación objetiva.

Empieza la sentencia –apartado 45- por recordar el concepto jurisprudencial de «razones objetivas» que pudiera, en su caso "y con arreglo a criterios objetivos y transparentes", justificar el distinto trato -"si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto- y, a renglón seguido, ejemplifica algunas de ellas, ya validadas jurisprudencialmente: "especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro" .

A continuación, ya en el apartado 46, abordando la primera de las "razones objetivas" invocadas por el Gobierno español y siempre con reiterada invocación de la propia jurisprudencia, descarta que pueda serlo –como no podía ser de otra manera "el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo".

En el siguientes apartado, del 47 al 50, aborda y rechaza las otras dos "razones objetivas" invocadas, de mucho mayor enjundia, "relacionadas con la diferente naturaleza y objeto que distingue a los contratos de duración determinada de los contratos por tiempo indefinido, en la medida en que la diferencia entre los dos tipos de contrato radica en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación laboral."

Respecto a la "diferente naturaleza", los razonamientos de la sentencia, excesivamente parcos, se sintetizan en los apartados 49 y 50 que, por su importancia, se reproducen íntegramente:

49 A este respecto, aunque, en principio, corresponde al tribunal remitente determinar

si las alegaciones presentadas ante él constituyen «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, es preciso señalar que el Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos.

50 Pues bien, como se desprende de los apartados 46 y 47 de la presente sentencia, ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.

Y en relación a la "expectativa de estabilidad de la relación contractual" de los trabajadores fijos como tercera razón objetiva, razona el TJUE –en el apartado 51 y "a mayor abundamiento"- que "la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada."

3.- Valoración global de la STJUE "De Diego Porras".

La sentencia me suscita observaciones que, más que contradictorias, son contrapuestas, ya que comparto –y celebro- la conclusión final, si bien lamento los dos aspectos criticables ya apuntados: exceso competencial y déficit argumentativo.

No creo, sinceramente, que la STJUE parta de un equívoco (suscitado por el auto de planteamiento del TSJM, según entiende un cualificado y mayoritario sector de la doctrina), al equiparar las extinciones por temporalidad con las "causales objetivas", si se me permite la expresión. Cualquiera que conozca la tramitación de las cuestiones prejudiciales y los medios técnicos de estudio y de consulta de los que dispone el TJUE entenderá que ello es, sencillamente, imposible.

De la lectura de muchos de estas críticas sobre la sentencia se trasluce que se analiza y se critica la misma desde nuestro modelo de contratación temporal, intensamente "causal" que, precisamente, es objeto del inequívoco "mensaje" del TJUE que supone el dictado de las tres sentencias "trillizas" en la misma fecha.

Y es que hay que cambiar radicalmente el "chip" y leer y entender la STJUE Porras desde la Directiva 1999/70 y la posterior jurisprudencia que la ha interpretado. Solamente así se entiende la lógica de dicho pronunciamiento y, si se me permite, hasta la previsibilidad del mismo.

La directiva 1999/70 tiene dos objetivos fundamentales: el principio de igualdad y evitar la utilización abusiva e –y el adjetivo es fundamental- de sucesivos contratos de duración determinado. Pero no es la contratación inicial en fraude de ley –tal como la entendemos en clave española- lo que persigue la Directiva, sino "la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada..". Por otra parte, el contrato inicial de duración determinada no exige causas tan específicas como pretendidamente hace el art. 15 ET, sino –de manera mucho más laxa- la simple determinación por "por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado, o la producción de un hecho o acontencimiento determinado".

Entender y aceptar este modelo comunitario de temporalidad basado en "condiciones objetivas" más laxas (una fecha concreta puede bastar) frente a nuestro modelo intensamente "causal" más intenso (con tristes resultados estadísticos, por cierto), es fundamental por cuanto -en gran parte- desarma la pretendida justificación del distinto trato indemnizatorio interno, basada en la extinción por causa objetiva "sobrevenida" (en

el fijo) versus la extinción por cumplimiento de la condición inicialmente establecida (en el temporal). En efecto, en nuestra cultura de temporalidad subyace el entendimiento de que la ausencia de indemnización –o su menor importe- se justifica por la "previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad" (así se recoge en el apartado 51 de la sentencia). Como si la propia temporalidad de su contrato fuera una condición deseada o elegida por el trabajador que la padece y su situación de precariedad justificara la ausencia o minoración indemnizatoria frente a la estabilidad (relativa) del trabajador fijo ¿No tendrá este argumento interiorizada la desigualdad de trato, ya de inicio?.

El punto central de la mayoría de las críticas a la sentencia se centra en la equiparación entre ambas indemnizaciones (objeto, por cierto, de la primera cuestión prejudicial planteada por el el TJS de Galicia), al entender que no son "comparables" en razón de que responden a causas extintivas distintas. Pero esta distinta causalidad es la que el TJUE considera irrelevante por cuanto, precisamente, tiene su origen en la dualidad contractual (temporales y fijos) que la Directiva pretende combatir con el principio de igualdad y con la prohibición del uso abusivo de la sucesión contractual. Por ello, establecido que ambas indemnizaciones -la derivada de la extinción por temporalidad y la "causal objetiva" del trabajador fijo- son "condiciones de trabajo" y, por consiguiente, sujetas a la tutela anti-discriminatoria, la distinta naturaleza contractual a la que se aplican y la distinta causalidad a la que responden, más que justificar el distinto trato pone de manifiesto el carácter discriminatorio del mismo.

En efecto, si conseguimos abstraernos de nuestro modelo "causal" de contratación , ¿Qué justifica que trabajador fijo cobre mayor indemnización que el trabajador temporal, cuando concurre la "causa" o "condición" objetiva determinante de la extinción? ¿el mejor status de partida? (la naturaleza temporal) ¿El carácter sobrevenido de la causa objetiva frente al carácter preestablecido de la condición objetiva? ¿Realmente esto justifica, bajo el prisma del principio de igualdad, el distinto trato?.

La respuesta nos la da la STJUE con toda claridad y radicalidad (aunque, como ya se ha apuntado, con insuficiente explicación). La distinta naturaleza temporal (fija o temporal) del contrato, por si sola, no puede justificar este distinto trato por cuanto lo que persigue la directiva es, precisamente, la igualdad de trato. Se trata, simplemente, de entenderlo y asumirlo.

Pasando ya a los aspectos criticables de la sentencia, el primero de ellos es la ya apuntada doble "invasión de competencia" (en el "juicio de comparabilidad sobre las situaciones controvertidas", apartado 42, y respecto de la "justificación objetiva" del distinto trato indemnizatorio, apartado 49). Respecto de ambos juicios el TJUE empieza por reconocer que le corresponden al "tribunal remitente", pero lo cierto es que los acaba resolviendo él y en sentido negativo, como si dudara que el TSJM llegara a la misma conclusión.

El exceso competencial, es obvio pero, a la vez, muy relevante: como recuerda el propio TJUE en el apartado 49 de la sentencia, le corresponde al tribunal remitente valorar la justificación objetiva del distinto trato, ¿porque lo resuelve el TJUE taxativa e irreversiblemente en el apartado 50 y en su segundo pronunciamiento final?. Esta manifiesta invasión de competencia contradice la jurisprudencia comunitaria clásica conforme la cual "en el marco de un procedimiento promovido en virtud del artículo 234 CE, no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la compatibilidad de normas de Derecho interno con el Derecho comunitario. Sin embargo, el Tribunal de Justicia sí es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación relacionados con el Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar la compatibilidad de las normas de Derecho interno con la normativa comunitaria (sentencias de 19 de septiembre de 2006, Wilson, C-506/04, Rec. p. I-8613, apartados 34 y 35, y de 6 de marzo de 2007, Placanica y otros, C-338/04, C-359/04 y C-360/04, Rec. p. I-1891, apartado 36, Rodríguez Mayor C-323/08,).

A la luz de esta jurisprudencia, una vez resuelta la duda estrictamente "interpretativa" –la primera cuestión, relativa a si ambas indemnizaciones debían ser consideradas "condiciones de trabajo" a efectos del mandato anti-discriminatorio- correspondía al TSJM, en puridad, llegar a la conclusión final. Ocurre, ello no obstante, que quizás en la formulación de las preguntas restantes, que ya hubieran debido ser resueltas por el propio TSJM, faltó la relativa a la equiparación o "comparabilidad" de ambos tipos de extinciones (que, precisamente, es la que primera de las cuestiones que formula el TSJ de Galícia en su auto de 2.11.16).

El problema se agrava porqué esta desestimación de las "razones objetivas" del distinto trato se efectúa de forma tan categórica como lacónica, y ello exigía mayor explicación: no respecto a la simple previsión normativa (que, ya puestos en el juicio de igualdad, nunca justifica –por si mismo- el distinto trato), pero sí en relación a las dos otras dos "razones objetivas" invocadas: la "distinta naturaleza" contractual, principal justificación "interna" del distinto trato y la "expectativa de estabilidad".

Este mayor argumentación resultaba especialmente necesaria por cuanto, a diferencia de la sentencia Nierodzik, las "condiciones de trabajo" respecto de las que se aprecia el distinto trato entre temporales y fijos no son la misma -el preaviso extintivo, en aquel caso- sino que, como la propia relación contractual, son de distinta naturaleza jurídica: la indemnización -o ausencia de la misma, en el caso de los interinos- predeterminada en el contrato temporal "versus" la indemnización ex art. 52 ET por una causa "objetiva" sobrevenida.

- Finalmente, la no apreciación –como tercera justificación objetiva de la diferencia- de la razón de la "previsibilidad extintiva" en el contrato temporal, frente a la "imprevisibilidad" de la extinción por causas objetivas en el trabajo fijo, requería –también- mayor argumentación, por ser el otro gran fundamento "interno" del distinto trato. La sentencia, por el contrario, la resuelve mediante el razonamiento "a mayor abundamiento", del apartado 51, que –por su relevancia- se reproduce literalmente:

"51.- A mayor abundamiento, la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada.

Resultando acertada la referencia al dato de que respecto de otros contratos temporales la norma interna si prevea indemnización (para desvirtuar la justificación del distinto trato opuesta por el Gobierno español), por el contrario introduce confusión invocar que "la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal,---", ya que suscita la duda respecto de la auténtica motivación de la STJUE : ¿es la perpetuación de la contratación la que le lleva a reconocer –vía discriminación- la indemnización? De ser así, ello nos debiera situar en un escenario distinto, el de la cláusula 5ª (abuso en la sucesiva contratación) y no en la 4ª (prohibición de discriminación).

IV.- La aplicación de la doctrina "De Diego Porras" por los tribunales.

1.- La sentencia del TSJ Madrid de 5.10.16 (sup. 246/14).

La sentencia del TSJM de 5.10.16, una vez recibida la STJUE 15.9.16 y como era previsible (dado el anterior auto de planteamiento de petición prejudicial), destina sus dos primeros fundamentos jurídicos a confirmar el criterio de la sentencia de instancia respecto a la impugnación del despido. Aunque los razonamientos son tan sucintos como extensa la

referencia jurisprudencial, parece claro que al Tribunal no acoge el motivo impugnatorio principal de la Sra. de Diego -el distinto puesto de trabajo desempeñado por ella como secretaria particular del Subdirector General de Planificación y Programas respecto al de la trabajadora teóricamente sustituida, en la Dirección General de Armamento- y le basta, para validar la legalidad de la contratación interina y la posterior extinción, con el hecho cierto del retorno de la trabajadora sustituida, sin apreciar –como posible elemento de fraude- el desempeño de distinto puesto de trabajo durante la interinidad.

Acto seguido, en el tercer y último fundamento jurídico, aborda la cuestión que suscitó el planteamiento de la petición prejudicial -la posible discriminación padecida por la demandante por ausencia de toda indemnización en comparación a un trabajador fijo- y, fundándose en la respuesta del TJUE, le reconoce dicha indemnización de 20 días por año en base al siguiente razonamiento central:

"*Así pues siendo la Directiva 1999/70 directamente aplicable tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de Pleno de 8-6-2016, nº 497/2016, rec. 207/2015 y habiendo efectuado el Tribunal Europeo la interpretación que se ha transcrito del precepto citado, hemos de estar a la misma y concluir que no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto de la trabajadora a la que ha venido sustituyendo y así lo ha apreciado el citado Tribunal que lo afirma en el apartado 44 de la sentencia, habida cuenta de que el puesto de trabajo es único y por tanto son idénticos la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y lo han de ser todas condiciones laborales y, entre ellas, la indemnización por cese, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe cualquier discriminación y de la repetida clàusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, ...*"

A continuación, justifica el reconocimiento de tal indemnización -no reclamada por la demandante ni en la demanda ni en el recurso- en el art. 123.1 LJS, que dispone que " Si la sentencia estimase procedente la decisión del empresario, se declarará extinguido el contrato de trabajo, condenando al empresario, en su caso, a satisfacer al trabajador las diferencias que pudieran existir, tanto entre la indemnización que ya hubiese percibido y la que legalmente le corresponda, como las relativas a los salarios del período de preaviso, en los supuestos en que éste no se hubiera cumplido."

A renglón seguid y finalmente, invoca la doctrina sentada en la STS 7.2.12, rec. 649/11, que reproduce parcialmente, sentencia que, si bien admite que "en teoría pudieran suscitarse dudas -que en principio no compartimos, a la vista de la redacción del precepto- respecto de si en todo caso procedería efectuar de oficio un pronunciamiento judicial sobre tal débito, lo que se presenta inequívocamente claro es que solicitado el mismo por el trabajador [es el supuesto de las decisiones contrastadas], la sentencia que declare la procedencia de la extinción por la concurrencia de causa legal, en todo caso ha de acoger la pretensión subsidiaria sobre condena al abono de los conceptos [indemnizatorio por el cese; y resarcitorio por el preaviso incumplido] todavía no satisfechos, puesto que legalmente procede, conforme se ha indicado, y con ella no se incurre en indebida acumulación de acciones, al tratarse de una consecuencia legalmente prevista para la procedencia del despido por causas objetivas."

3.- Ninguna objeción en el plano sustantivo a la decisión final del TJSM en la sentencia definitiva. De alguna manera, la doble "invasión de competencias" del TJUE ya advertida –en cuanto al "juicio de comparabilidad" y a la "no justificación de las razones objetivas del distinto trato"- condicionaban, necesariamente, el sentido de su fallo.

Pero en el plano procesal, como ya se ha hecho respecto al auto de planteamiento de la

cuestión, puede reprocharse a la sentencia que no explica como salva tres diferencias procesales fundamentales con la situación abordada y resuelta por la referida STS de 7.2.12, y que se evidencian en el párrafo anteriormente reproducido: 1) dicha sentencia abordaba la impugnación de un despido objetivo (y no la de una extinción por temporalidad); 2) la modalidad procesal era la propia de la impugnación de los despidos objetivos que sí contempla tal condena indemnizatoria (y no la general de impugnación del despido disciplinario, seguida por la Sra. De Diego Porras, que no la contempla), 3) y, según indica la STS de 7.2.12, el demandante en aquel procedimiento sí solicito el débito indemnizatorio (cosa que no hizo la Sra. de Diego Porras).

Otro elemento de crítica pudiera ser la invocación del art. 123 LRJS, referido a la impugnación de los despidos por causas objetivas, para justificar procesalmente el reconocimiento de la indemnización. En mi opinión, el hecho de la STJUE "Diego Porras" venga a reconocer el derecho de una trabajadora interina a la misma indemnización que un trabajador/a fija despedido por causas objetivas, no comporta la reconversión de aquella extinción temporal en un despido por causas objetivos, con aplicación del régimen jurídico –sustantivo y procesal- propio de los mismos.

2.- La sentencia del TSJ del País Vasco de 18.10.16 (sup. 1690/16, sector público).

1.- La primera de los dos sentencias dictadas en la misma fecha por el TSJPV, en aplicación de la doctrina "De Diego", aborda la formalización de un contrato de trabajo por tiempo determinado, prorrogado en tres ocasiones (mediante suscripción de "acuerdo de continuidad"), para realizar un proyecto de investigación por parte de la trabajadora contratada en el hospital de Galdakao-Usansolo (sector público). La relación laboral se inició el 1 de junio de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2015 –transcurridos un total de 43 meses- tras la comunicación de la empresa de dar por finalizada aquella "al haber finalizado el trabajo para la que fue contratada", después de diversas prórrogas, y que este finalizó efectivamente el 31 de diciembre de 2015.

La demanda por despido, con pretensión exclusiva de declaración de nulidad o improcedencia del mismo, fue desestimada en la instancia. Interpuesto recurso de suplicación con idéntica y única pretensión, en base a diversos motivos de revisión fáctica y de carácter jurídico, han resultado ellos desestimados en los seis primeros fundamentos jurídicos de la sentencia que analizamos, que valida el criterio de instancia al considerar que ni resulta de aplicación el límite de 3 años, ex art. 15-1 ET, propio de los contratos por obra y servicio, por expresa exclusión en la DA 15ª ET, apartado 2º, respecto de los contratos regulados por la Ley Orgánica 6/01 de Universidades, ni tampoco el límite de 24 meses establecido en el art. 15.2 ET con carácter general, por cuanto el mismo opera respecto a la sucesión contractual, requiriendo la concurrencia –como mínimo- de dos contratos sucesivos, lo que no se da en el caso analizado, de contrato único.

2.- Desestimados todos los motivos del recurso de suplicación, y cuando pareciera que la sentencia debiera proceder, ya en su parte dispositiva, a desestimar íntegramente el recurso de suplicación en su integridad y confirmar la sentencia de instancia, el TSPV se plantea –de oficio- el posible derecho de la demandante a una indemnización por finalización de contrato, en aplicación de la doctrina "De Diego Porras": "Como hemos venido argumentando la terminación del contrato ha de considerarse ajustada a derecho y por ende la validez del por tiempo determinado en su día suscrito. No obstante, el conocimiento que hemos tenido de la sentencia del Tribunal de Justicia Europea (TJUE) de 14-9-2016, C-596/14, durante la tramitación del presente Recurso, nos lleva a preguntarnos hasta que punto lo allí solventado es aplicable a este litigio, tanto desde una perspectiva procesal, como sustantiva. (...).

Abordando la "perspectiva procesal", dedica el extenso fundamento jurídico séptimo "a decidir hasta que punto una solución indemnizatoria como la allí contemplada, no altera el principio de congruencia, en cuanto que ni en la vista oral, como tampoco en la formalización/impugnación del recurso se suscita una cuestión de ese tenor", avanzando

ya la conclusión –en base al criterio de la Sala en pleno no jurisdiccional- "que procesalmente podemos dirimir si le corresponde algun tipo de indemnización complementaria a la ya recibida y en el marco contractual igualmente tratado". Y en un extenso razonamiento en el que emplea nada menos que cinco páginas, la sentencia va desgranando las razones que justificarían tal posibilidad y que enunciamos sintéticamente:
- Como precedente jurisprudencial, la práctica procesal del Tribunal Supremo en diversos pronunciamientos, que –discutiblemente, en mi opinión- califica "de mucha mayor trascendencia que el debate en curso", que la sentencia desglosa "a efectos meramente ejemplificadores": reconocimiento de la indemnización ex art. 49.1.c) a los indefinidos no fijos, al validar la procedencia de la extinción (STS 14.10.13); la propia creación jurisprudencial de la figura de los "indefinidos no fijos" (STS 7.10.96); la calificación como "relación laboral objetivamente especial" de la mantenida por los profesores de religión en centros de enseñanza públicos (STS 5.6.2000).
- La "génesis procesal" que propició la cuestión prejudicial y la posterior STJUE "De Diego" y, finalmente, la sentencia del TJS de Madrid de 5.10.16.
- La consideración de que "cualquier decisión que judicialmente se tome tanto cuantitativa como cualitativamente sobre el montante indemnizatorio, ... no puede sorprender, ni por ende causar indefensión, al empresario que ha tomado unilateralmente esa decisión, asumiendo todas las consecuencias que la misma puede conllevar."
-El principio general del derecho conforme "Quien pide lo más pide lo menos", al que añade los principios de concentración y celeridad, "principio de efectividad" (en clave jurisprudencial comunitaria), y hasta el principio "iura novit curia" .
3.- Despejados estos –en calificativo de la propia sentencia -"aparentes obstáculos procedimentales", aborda a continuación -ya desde la perspectiva substantiva- el fondo de esta nueva pretensión, siempre a la luz de la STJUE "Diego Porras", para acabar reconociendo el derecho de la demandante a la mayor indemnización (20 días por año en vez de 12).
Como necesario presupuesto en el hilo discursivo, incardina el contrato de investigación universitaria analizado como un contrato "de obra o servicio determinado", y, por consiguiente, tutelable por la Directiva 1999/70.
Empieza por recordar el principio de primacía del Derecho Comunitario y establece la eficacia vertical de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, en razón de la identidad pública del empleador: "Por tanto, la común identidad pública en la figura del empleador evita otro debate y que el propio TJUE elude, presumimos por esa misma cuestión, cual es la eficacia vertical de la Cláusula 4, del Acuerdo Marco, o su aplicación directa al presente litigio, al ser el contenido indubitado y suficientemente preciso –TJUE, sentencias de 12-9-2013, C-614/11 y 12-12-2013, C-267/12.
A continuación, especial interés merece, por cuanto suple el ya indicado déficit de la STJUE "De Diego" respecto de esta cuestión, como se razona la equiparación entre ambas extinciones contractuales, la que afecta a la demandante y la del trabajador fijo comparable:

> "*Asimismo, el punto de partida, suscripción de un contrato de trabajo de duración incierta, y a su vez el de terminación, una decisión de la empleadora basada en que ya no existe causa suficiente para su mantenimiento, son idénticos en ambos casos. Queremos hacer hincapié en este último aspecto pues a nuestro juicio es un elemento sustancial en la teoría que arbitra la sentencia del TJUE tantas veces mencionada. Es decir, tanto en el supuesto de una trabajadora fija de plantilla como en el del que suscribe un contrato de duración determinada, cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada, y por ende también por motivos ajenos a la voluntad de la trabajadora, se produce una identidad en la objetivación de la causa. A tal efecto si tomamos como referencia legislativa los arts. 51.1 y 52.c), del*

ET, podríamos decir que la terminación del contrato de investigación es asimilable a la que se conoce como causa "productiva" –"cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

Más adelante, aborda la sentencia –como posible obstáculo a la aplicación de la doctrina "De Diego Porras"- el hecho de que la demandante, a diferencia de la Sra. De Diego, sí percibiera una indemnización, cuestión que resuelve en los siguientes términos:

"*Pero con todo, persiste una distinción en el trato a dispensar a la trabajadora, ya que aun haciendo caso omiso de la última norma citada, la diferencia indemnizatoria seguiría siendo sustancial -12 días frente a 20 por año de servicio-, y, reiteramos, sin una causa que lo justifique y como no sea la temporalidad contractual de la Sra. Sánchez. Al hilo de lo ahora expuesto, recordemos que la resolución europea explica que el problema de distinción indemnizatoria no se da entre temporales, es decir entre por ejemplo los interinos frente a los contratados por obra –ninguna indemnización frente a 12 días-, sino entre los trabajadores insertos en un concepto más global, cual es el los contratos de duración determinada, frente a los fijos –parágrafo 38, de la sentencia-*."

A renglón seguido –y siguiendo el mismo esquema de razonamiento que la STJUE "De Diego Porras"- se plantea el "juicio de comparabilidad" entre la demandante y un trabajador/a fijo/a, que resuelve afirmativamente al apreciar la concurrencia de similitud o equivalencia respecto a los tres elementos señalados en aquella sentencia: formación, funciones y condiciones de trabajo.

Concluye la sentencia ratificando que "no existe una justificación objetiva y razonable para que la actora no perciba la misma indemnización que la establecida para una trabajadora fija despedida por causas objetivas-productivas, ya que la situación extintiva es idéntica –parágrafos 45 a 47- de la sentencia".

3.- La sentencia del TSJ del País Vasco de 18.10.16 (sup. 1872/16, sector privado)

1.- Esta sentencia, dictada con la misma fecha que la anterior (aunque hecha pública con posterioridad), aborda la extinción de un contrato de trabajo temporal de obra o servicios de un conserje por parte de su empleadora, una empresa multiservicios, que rescindida la contrata por parte de la comunidad de propietarios, que formaliza una nueva contrata con otra empresa multiservicios. A diferencia de la sentencia "melliza" ya analizada, ésta se inserta en el sector privado y no en el público.

La sentencia de instancia desestima que se haya producido un despido, entendiendo que se ha producido una extinción ajustada a derecho. Interpuesto recurso de suplicación, la sentencia convalidará la decisión de instancia, entendiendo que la extinción contractual es ajustada a derecho, razonando que mientras a la contrata saliente (en virtud del principio de especialidad) le es de aplicación el convenio colectivo de limpieza, en aplicación del mismo principio, no puede decirse lo mismo respecto de la entrante, ya que la contrata no incluye tareas de limpieza, por lo que queda excluida del ámbito de aplicación del convenio del sector y, por ende, no está obligada a asumir la plantilla de la "saliente".

2.- Desestimados todos los motivos del recurso de suplicación, la sentencia –en los mismos términos que en la sentencia coetánea ya analizada y cuando pareciera que la sentencia debiera proceder, pura y simplemente, a desestimar el recurso de suplicación en su integridad y confirmar la sentencia de instancia, el TSJPV se plantea –también en este caso- el posible derecho del demandante a una indemnización por finalización de contrato, en aplicación de la doctrina "De Diego Porras". Como en el caso anterior y también en idénticos términos, destina el extenso fundamento jurídico sexto a justificar el planteamiento –de oficio y sin previa audiencia a las partes- del posible derecho del demandante a una mayor indemnización (de 20 días por año), que la ya percibida. Y también, ya en el plano sustantivo, acaba estimando dicha pretensión, aunque para ello

introduce dos necesarios razonamientos diferenciales respecto a la sentencia coetánea.
La primera diferencia relevante respecto de la sentencia melliza -resuelta en clave de "eficacia vertical" por el carácter público del empleador- es el necesario razonamiento respecto a la "eficacia horizontal inter-privatos" del mandato anti-discriminatorio de la directiva, que fundamenta en "la discriminación constatada por el TJUE entre trabajadores fijos y con contrato de duración determinada", mandato que, al estar proclamado como "un principio general del Derecho de la Unión" y en el art. 21.1 CDFUE, "es directamente aplicable en un litigio entre particulares, como el actualmente en curso, con todas sus consecuencias" (invocando, al respecto, la contundente STJUE 19.4.16 y la obligación del juez nacional de inaplicar la norma interna discriminatoria).
La segunda diferencia se centra, lógicamente, el "juicio de comparabilidad" entre el demandante y un trabajador/a fijo/a, que resuelve afirmativamente al entender que la categoría profesional de conserje "no requiere una formación cualificada y por ende es de fácil acceso físico e intelectivo", por lo que –como en el caso anterior- concluye que "no existe una justificación objetiva y razonable para que la actora no perciba la misma indemnización que la establecida para una trabajadora fija despedida por causas objetivas-productivas, ya que la situación extintiva es idéntica –parágrafos 45 a 47- de la sentencia".

4.- Observaciones respecto a ambas sentencias.

Mi discrepancia respecto de ambas sentencias se centran, exclusivamente, en el expuesto criterio procesal, ya que -desde el máximo respeto al indiscutible esfuerzo argumental- mi discrepancia es total: el proceso laboral es de instancia única, y el objeto del debate (las pretensiones de las partes y las razones de reclamar que las fundamentan) deben establecerse en la instancia. El reconocimiento de una mayor indemnización (20 días por año), frente a la ya percibida (12 días por año), en base a la prohibición de discriminación establecida en la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70 constituye -se mire como se mire- una nueva pretensión (distinta a la impugnación del despido por fraude de ley), fundada en una distinta razón de reclamar (la prohibición de discriminación), que debe ser planteada necesariamente en la instancia, nunca en suplicación y menos cuando nadie la ha postulado.
Pero, lo más polémico de este criterio procesal es que el TSJPV -previamente a resolver esta nueva pretensión- descarte conceder un trámite de audiencia previa a las partes, por cuanto "no está previsto normativamente en el momento suplicatorio que nos encontramos". Llama extraordinariamente la atención por cuanto lo que precisamente no está previsto en la ley es abordar y resolver, en fase de suplicación, pretensiones no planteadas por las partes, y menos cuando se fundamentan en "razones de reclamar" y fundamentos jurídicos que escapan a lo que ha sido objeto de debate tanto ante la instancia como en fase de suplicación. La parte demandada, finalmente condenada, puede tener –comprensiblemente- la percepción de una doble indefensión: ser condenada a algo que no pedía la demandante y, además, serlo sin posibilidad de defenderse.
En el plano sustantivo, coincidiendo plenamente con la conclusión final de ambos pronunciamientos, echo en falta una mayor argumentación en tres aspectos que entiendo fundamentales para alcanzar la misma:
-El "juicio de comparabilidad" entre ambos trabajadores, el respectivo/a demandante y el teórico trabajador/a fijo "comparable", se centra exclusivamente en el factor de "los requisitos de formación", sin abordar la equivalencia respecto de "la naturaleza del trabajo" ni las "condiciones laborales" (apartado 40 STJUE "De Diego"). Las sentencias, sin duda, presuponen la equivalencia también respecto de estos otros dos factores, pero habría que razonarlo mínimamente.
-La inexistencia de una "justificación objetiva": considero que no puede entenderse que la STJUE "De Diego" haya resuelta "erga omnes y ad futurum" esta cuestión, y menos

cuando -como ya he señalado anteriormente y se reconoce en dicha sentencia (apartado 49)- el análisis de tal justificación "corresponde al tribunal remitente". Y la ausencia de tal análisis por parte de ambas sentencias es manifiesta. Ello era comprensible en la del TSJM de 5.10.16 (por cuanto el TJUE, en reconocida invasión de competencia, ya lo efectúa por él, en el apartado 51), pero necesaria en las sentencias del TSJPV, especialmente por tratarse de nuevos supuestos de contratación (de investigación universitaria y el de obra y servicio).

-El juicio de proporcionalidad: En ambos casos -a diferencia de la Sra. de Diego Porras- los trabajadores sí habían recibido una indemnización extintiva (aunque de menor cuantía), cosa que –en mi opinión- quizás obligaba a valorar el factor de la proporcionalidad (o ausencia de la misma) en el distinto trato indemnizatorio. Considero que el tenor literal de la segunda respuesta de la STJUE "Diego Porras" obligaba a ello, cuando lo que considera que se opone a la cláusula 4ª anti-discriminatoria es la norma (art. 49.1.c.ET), exclusivamente referida a los contratos interinos, que "deniega cualquier indemnización". El hecho de que, a continuación, identifique como "comparables" a los trabajadores fijos, premisa indispensable para que entre en juego la cláusula 4ª de la Directiva, no permite inferir –como única consecuencia posible- que la indemnización deba ser necesariamente la misma. Y quizás obligaba a un mayor razonamiento para llegar a tal conclusión, ni que fuera mediante la invocación de la STJUE "Nierodzik" (C-38/13), cuando en su apartado 38 razona –respecto a la distinta duración del preaviso entre trabajadores fijos y temporales- que "una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco".

5.- El Auto del TSJ de Galicia de 2.11.16 (rec. 2279/16).

1.- Finalmente, el último pronunciamiento conocido en relación a la doctrina "De Diego Porras" en el momento de cerrar el presente artículo, es el auto dictado por el TSJ de Galicia en fecha 2.11.16, que –a diferencia de la opción del TSJPV por aplicar directamente dicha doctrina a otras modalidades contractuales- opta por plantear diversas cuestiones prejudiciales.

La situación de hecho que aborda es la extinción de contrato de relevo temporal de un limpiador por parte de la empresa concesionaria del servicio de limpieza de dos hospitales públicos, que la sentencia de instancia califica de despido improcedente. El TSJ de Galicia, discrepando de la instancia, considera que el contrato temporal de relevo suscrito por las partes cumplía con todos los requisitos legales exigibles y se extinguió por la empresa en la fecha prevista, en la que se jubiló la trabajadora relevada, y que no existía una "costumbre" que obligara a la demandada a contratar, a su término, al demandante.

A continuación, en el fundamento jurídico 5º, dedica un único párrafo –el segundo- a justificar aquello que la STPV había dedicado cinco páginas: el auto-planteamiento, de oficio, de una nueva pretensión no formulada por las partes:

> *"Aún reconociendo que la modalidad procesal de despido es de "objeto limitado", en tanto la jurisprudencia (STS 21 -1-2014 - Recurso: 1086/2013 o la de 30-3-2015, 2276/2014 ,entre otras) entiende aplicable el principio de "efectividad" cuando sea necesario para cumplir el Acuerdo Marco,- evitando al trabajador inconvenientes procesales, particularmente de duración, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión-, el reconocimiento en su caso al demandante del derecho a otra indemnización, sería una consecuencia derivada de la declaración de procedencia de la decisión extintiva*."

2- El Auto, a continuación, afirma que mientras la STJUE De Diego Porras ha dejado claro que la indemnización por extinción contractual es una "condición de trabajo", en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, le genera dudas su aplicación a una modalidad contractual distinta de la de "interinidad", como es el contrato de relevo.
Lo cierto es que a la hora de justificar y concretar la duda y formular la posterior cuestión, parece que el objeto y ámbito de la misma excede claramente de la simple extensión de la doctrina (y su consecuencia) al contrato de relevo, y pretenda reclamar del TJUE una mayor explicación o justificación en la equiparación indemnizatoria entre la extinción por temporalidad y la extinción por causa objetiva sobrevenida, :
a) A efectos del principio de equivalencia ¿Son "situaciones comparables" la extinción de contrato por "circunstancias objetivas" ex art.49.1 c) ET y la extinción derivada de "causas objetivas" ex art.52 ET ,y por tanto la diferencia indemnizatoria en uno y otro caso constituye una desigualdad de trato prohibida por la Directiva 1999/70?
3-. A continuación, el TSJG ya anticipa que, de ser afirmativa la respuesta del TJUE a tal cuestión, no duda de que en este caso existe "trabajador indefinido comparable", pues el trabajador relevista cubría el mismo puesto de trabajo que la trabajadora relevada en la parte de jornada que ésta no realizaba, sin que la categoría de peón/a de la limpieza exija especiales requerimientos formativos.
Por ello le plantea frontalmente al TJUE, como segunda cuestión, si estaría justificada la diferencia de trato indemnizatorio por un "objetivo legítimo de política social", ya que el contrato de relevo tiene como finalidad tanto el mantenimiento del nivel de empleo durante la jubilación parcial anticipada del trabajador relevado, como del nivel de ingresos por cotizaciones del Sistema público de seguro, lo que cabe definir como un "objetivo legítimo de política social". La duda la suscitaría que el art.12.6 ET admite que contrato de relevo sea, a opción del empresario, indefinido o de duración determinada hasta la edad de jubilación del trabajador sustituido, por lo que la diferencia de trato surgiría, en puridad, de la elección empresarial, sin que la misma parezca justificarse por aquel objetivo de política social:
b)¿Debe entenderse que los objetivos de política social que legitiman la modalidad contractual de relevo ,justifican también la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral, cuando el empresario optó porque tal contrato fuera de duración determinada?.
4.- Finalmente, y para el caso que el TJUE respondiera negativamente a la anterior cuestión y entendiera injustificada la diferencia de trato, se plantea el TSJG que -al tratarse de una relación "inter privatos" y para paliar el incumplimiento en la transposición de la Directiva- pudiera acudir al instrumento corrector de la «interpretación conforme», posibilidad que descarta –a renglón seguido- dada la claridad del art.49.1 c) ET-como taxativa excepción al principio de equiparación establecido en el art.15. 6 ET-: "tal solución no nos parece posible, sin forzar la exégesis de la norma, hasta el punto de ignorarla."
Por ello, plantea a continuación al TJUE si la doctrina comunitaria de obligada referencia (asuntos «Mangold», «Kücükdeveci», «Prigge y "Dansk Industri") que legitima la aplicación directa -eficacia horizontal- de una Directiva cuando concreta un Derecho fundamental o principio general de la UE, como la prohibición de discriminación (en los casos citados, por razón de edad), la consiguiente inaplicación de cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio.
Justifica la duda en el hecho de que si bien la contratación temporal no aparece expresamente contemplada en el art. 21 de la Carta como supuesto de discriminación "en particular", de la lectura de la doctrina comunitaria (casos Gaviero y Torres y de Diego Porras), parece entenderse que la prohibición de diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales dimana de los Principios de Igualdad y no discriminación de la Unión, contemplados en los arts.20 y 21 de la Carta y aplicables por imperativo del

art.6 TUE por lo que en tal caso, la Sala como órgano jurisdiccional comunitario, estaría obligada a inaplicar el art.49.1c) ET, en cuanto a la indemnización allí prevista, para cumplir el objetivo que marca la Directiva 1999/70. Y plantea la tercera y última cuestión en los siguientes términos:

c)¿Ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos constituye una discriminación de las prohibidas en el art. 21 de la Carta , resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión?.

5.- Un comentario a título personal respecto a esta nueva petición prejudicial, más allá de reproducir mi personal discrepancia –ya expuesta anteriormente- respecto a abordar y resolver en suplicación, cuestión distinta a la planteada por las partes (y debatida en la instancia y en suplicación). De las tres cuestiones planteadas, exclusivamente la segunda se centra en la singularidad del contrato temporal de relevo, mientras que la primera y la tercera plantean –o replantean, en la primera de ellas- dos cuestiones centrales en la comprensión y aplicación de la doctrina "de Diego Porras":

-La primera cuestión, a mi juicio, supone someter –nuevamente, aunque de forma más clara- al TJUE lo que ya pareció (¿o no?) resolverse en la STJUE "De Diego Porras": La comparabilidad entre la " la extinción de contrato por "circunstancias objetivas" ex art.49.1 c) ET y la extinción derivada de "causas objetivas". Pareciera como si el TSJ de Galicia, quizás sensible a las mayoritarias críticas de la doctrina científica respecto a tal equiparación, reclamara del TJUE una mayor claridad al respecto, dada la parquedad argumental y hasta alguna duda que suscita la sentencia comunitaria (la justificación casuística del apartado 51, más propia del mandato anti-abusivo de la Directiva, que no del anti-discriminatorio).

-Y la tercera cuestión aborda, también de forma frontal, la cuestión de la aplicación directa -eficacia horizontal- del mandato antidiscriminatorio de la cláusula 4ª de la Directiva y la consiguiente inaplicación de cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio. Tal cuestión, no planteada ni resuelta por la STJUE de Diego Porras, sí lo ha sido por la segunda sentencia del TJSPV de 18.10.16 en sentido afirmativo, como ya hemos visto. Pero también respecto a esta cuestión parece que el TSJ de Galícia quiera ver reafirmada por el propio TJUE la eficacia horizontal "inter-privatos" del mandato anti-discriminatorio.

V.- A modo de conclusión.

-Sería deseable que el saludable activismo en pro de la tutela anti-discriminatoria consagrada en la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70 se extendiera -y no fuera en detrimento- al otro gran objetivo de dicha Directiva, la lucha contra el fraude y el abuso en la utilización de sucesivos contratos temporales, proclamado en la cláusula 5ª de la misma directiva. Desde esta perspectiva, quizás alguna de las situaciones como las resueltas en los asuntos analizados pudieran propiciar la estimación de la pretensión impugnatoria del despido formulada por la/el demandante, sin forzar el planteamiento –de oficio- de la pretensión igualitaria, de interés subsidiario para el/la trabajador/a afectado/a .

-En todo caso, este afán de justicia igualitaria no debiera cuestionar principios fundamentales del proceso laboral: instancia única, congruencia, contradicción, no indefensión, etc. Por justa que sea dicha causa "igualitaria", nada justifica subvertir estos principios procesales (en aras del nuevo "principio de efectividad", más propio de la jurisdicción contenciosa) y menos cuando la pretensión igualitaria puede ser rápida y eficazmente atendida mediante un procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

-Dicho lo anterior, celebro y comparto la conclusión de la STJUE "De Diego Porras", a pesar de su doble "invasión competencial" y de su fundamentación –en los aspectos ya

señalados- insuficiente y, en algún punto, confusionaria.
-En todo caso, bienvenida sea esta sentencia, que cuestiona frontalmente el actual modelo "dual", que ha propiciado hasta lo inimaginable la ingeniería de la precariedad. Y quizás ayude a que el legislador legisle desde el derecho comunitario, en su integridad, y no de manera fragmentada y oportunista

Ir a inicio

RECOPILACIÓN DE SENTENCIAS

Cuestión prejudicial. Contrato de relevo. Aplicación del principio de no discriminación entre contratos indefinidos y a tiempo determinado

AUTO TSJ GALICIA de 2 de noviembre de 2016

PONENTE: Ilma. Sra. CONDE PUMPIDO TOURÓN

FUNDAMENTOS DE LAS CUESTIONES

PRIMERO-. Objeto del litigio-.
El trabajador demandante suscribió un contrato de relevo temporal con la demandada-concesionaria del servicio de limpieza de dos Hospitales públicos-como peón de limpieza; la demandada extinguió el contrato por llegar la fecha de término fijada en el mismo; sin embargo, presentó demanda ya que entiende que existe una costumbre empresarial de contratar como trabajador indefinido al trabajador relevista, tras la jubilación del trabajador relevado, y que al no hacerlo así la empresa demandada ,incurrió en un despido improcedente, tesis que admite la sentencia recurrida.
Por la empresa recurrente se plantea la inexistencia de una "costumbre" en términos legales que la obligue a tal contratación y que la libertad de empresa le permite,en su caso, contratar a quien desee para cubrir el puesto ,incluidos otros trabajadores temporales de la propia empresa. Y que llegado el término pactado, en que la trabajadora relevada se ha jubilado, el contrato temporal del actor se ha extinguido válidamente, sin que tenga derecho a la indemnización fijada en la sentencia recurrida.
La decisión de esta Sala ha de tomarse teniendo como base los Hechos que la resolución de instancia declaró probados, y que se recogen en el Antecedente II.

SEGUNDO-. Normativa y jurisprudencia comunitaria aplicable.
1.- 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 que, en lo que aquí interesa, establece:
"Cláusula 1-.El objeto del presente Acuerdo marco es:
a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
Cláusula 2-.1.El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.
2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los

interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:
a) las relaciones deformación profesional inicial y de aprendizaje;
b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa especifico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.
Cláusula 3-. A efectos del presente Acuerdo , se entenderá por
1. «trabajador con contrato de duración determinada»; el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;
2. «trabajador con contrato de duración indefinida comparable»; un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.
En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.
Cláusula- 4Principio de no discriminación
1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas,
2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de prorrata temporis
3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.
4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas."
2- Jurisprudencia comunitaria aplicable-.
a) SENTENCIA TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, De Diego Porras) que establece:
…..27 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).
28 En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).
…30 Además, el Tribunal de Justicia ha considerado que este concepto engloba también las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada. A este respecto, ha precisado

que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27 y 29).

31 Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente traspuestas a una indemnización como la controvertida en el litigio principal. Comoquiera que la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario y que cumple el criterio enunciado en el apartado 28 de la presente sentencia, está por ende incluida en el concepto de «condiciones de trabajo».

32 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

…..40 Para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de éste, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 31).

41 En efecto, en virtud de la jurisprudencia, la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo en el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 48 y jurisprudencia citada).

…. Sobre la existencia de una justificación objetiva

En la misma Sentencia, reza en sus apartados que se transcriben:

45 Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto especifico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

46 En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el

sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50)."

2-.En cuanto a la interpretación conforme:

La STJUE 19 de abril de 2016 (C-441/2014, asunto Dansk Industri,), establece en su apartado 29: " debe recordarse la reiterada jurisprudencia con arreglo a la cual, cuando los órganos jurisdiccionales nacionales deben resolver un litigio entre particulares en el que se pone de manifiesto que la normativa nacional controvertida es contraria al Derecho de la Unión, corresponde a dichos órganos jurisdiccionales asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto (véanse, en este sentido, las sentencias Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartado 111, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 45).

30: Si bien es verdad que, en el caso de un litigio entre particulares, el Tribunal de Justicia ha declarado, de modo reiterado, que una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y que una disposición de una directiva no puede, por consiguiente, en su calidad de tal, ser invocada contra dicha persona (véanse, en particular, las sentencias Marshall, 152/84, EU:C:1986:84, apartado 48; Faccini Dori, C-91/92, EU:C:1994:292, apartado 20, y Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584 , apartado 108), no es menos cierto que el Tribunal de Justicia también ha declarado repetidamente que la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales (en este sentido, véanse, en particular, las sentencias von Colson y Kamann,14/83, EU:C:1984:153
, apartado 26, y Kücükdeveci, C-555/07, , apartado 47).

31- De ello se deduce que, al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a tomar en consideración el conjunto de normas de ese Derecho y aplicar los métodos de interpretación reconocidos por éste para hacerlo, en la mayor medida posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con el fin de alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, atenerse al artículo 288 TFUE, párrafo tercero (véanse, en particular, las sentencias Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584, apartados 113 y 114, y Kücükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 48).

32 Ciertamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de interpretación conforme del Derecho nacional tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional (véanse las sentencias Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 100; Domínguez, C-282/10, EU:C:2012:33, apartado 25, y Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 39)."

3-.Sobre los principios de la Unión implicados.

La STJUE 22 diciembre 2010 C-444/09 y C-456/09 acumulados asunto Gavieiro e Iglesias ,argumenta en su ap. 41:" Además, habida cuenta de la importancia de los principios de

igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) y el Acuerdo marco (LCEur 1999, 1692/1) a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas (sentencia Del Cerro Alonso [TJCE 2007, 229] , antes citada, apartado 27)."

TERCERO-. Normativa y jurisprudencia nacional aplicable:

I) Estatuto de los Trabajadores

Art.12 (en la redacción vigente a la fecha de suscripción del contrato entre las partes):

"6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. 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 cumplido sesenta y cinco años, 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.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, 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 relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido

o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.
En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.
Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.
e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo."
Artículo 15. 1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.
…..
6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades especificas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando, corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, enfundan del tiempo trabajado.
Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera quesea su modalidad de contratación.
Artículo 49
1. El contrato de trabajo se extinguirá:
a) Por mutuo acuerdo de las partes.
b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación
(...)
i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
k) Por despido del trabajador.
l)Por causas objetivas legalmente procedentes
Artículo 52. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS
El contrato podrá extinguirse:
a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento,
b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las

modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.
c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51,1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.
Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.
d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses.
No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los sentidos sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda,
Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.
a) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.
Cuando la extinción afecte a un número de trabajadoras igual o superior al establecido en el art. 51.1 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.
Artículo 53. FORMA Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS
1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:
a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un ano y con un máximo de doce mensualidades.
II) Jurisprudencia del Tribunal Supremo aplicable:
a)En cuanto a la indemnización a abonar por la extinción del contrato temporal de relevo y sus diferencias con el contrato de interinidad:
La STS de 11-03-2010-Recurso: 135/2009 señaló que :" En el contrato de interinidad se trata de preservar la continuidad de otra relación laboral en suspenso, con suspensión de las que dan lugar a reserva del puesto de trabajo, salvo la posibilidad a la que se refiere la demandada, cuando se trata de convocatoria para la cobertura de vacantes, sin que por ello la atención del servicio se vea perjudicada. Ello es así, porque el puesto ocupado interinamente no es disponible por la empresa en orden a su desaparición, de ahí la necesidad de cubrir la vacante de modo interino, tanto si acude a una oferta externa de empleo como si hace uso de la movilidad funcional, lo que en definitiva produciría el efecto de crear otra vacante en otro puesto a cubrir también de modo interino.
En el contrato de relevo, si el jubilado lo hiciera con carácter total, el puesto ocupado,

salvo negociación acerca del particular, sería disponible para la empresa. El hecho de que el jubilado decida acogerse al sistema de jubilación parcial crea, en el caso de ser menor de 65 años la necesidad de un contrato de relevo y de superar esa edad, la posibilidad de celebrarlo. Al respecto debemos recordar la doctrina emanada de la STS de 22 de febrero de 2010 (RCUD 1744/12009) cuando define la relación entre ambos contratos precisando que la conexión originaria "no determina una dependencia funcional del contrato de relevo respecto de la situación de jubilación empleo parcial." Prueba de que esta conexión es meramente externa, de coordinación y no de subordinación de un contrato a otro, es que el contrato de relevo suscrito por el relevista puede ser desde el principio un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Así resulta de lo dispuesto en el artículo 12.7.b) del Estatuto de los Trabajadores donde establece que "la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años."
En todo caso se pone en juego una serie de mecanismos destinados específicamente a la protección y fomento del contrato de relevo que no son compartidos por el de interinidad.
No existe en todos los casos de relevo una estricta correspondencia entre el puesto del jubilado y el del relevista ya que la jornada de este puede ser a tiempo completo o tiempo parcial, excediendo así de la cuota de trabajo del jubilado, lo que no cabe en un contrato de interinidad. Hasta el punto de que en el apartado 6.d) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se establece que el puesto del relevista podrá ser el mismo del sustituido o uno similar, llegando incluso a admitir que basta una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social .
No cabe prescindir del hecho de que tanto el contrato que se suscribe por el jubilado a tiempo parcial como por el relevista existen en función de una prestación de Seguridad Social, circunstancia especial que no concurre en el contrato de interinidad.
El Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre contempla en la Disposición Adicional Segunda un conjunto de normas relativas al contrato de relevo directamente vinculadas con la prestación de Seguridad Social.
En definitiva, se advierte que con el contrato de relevo y su encadenamiento a otros fines sociales, como ejemplo la Disposición Adicional Segunda Tres del Real Decreto 1131/2002 de 31 de Octubre , se está amparando la estabilidad de un puesto de trabajo en función de que un trabajador entra, parcialmente, en la esfera de protección de la Seguridad Social estableciendo una suerte de mecanismo compensatorio entre el gasto que supone la pensión y el ingreso de la cotización, en parte de la jornada por el jubilado y en parte a la totalidad por el relevista, dado que este podría ser contratado a jornada completa.
Sin obviar el propósito revelado en la Exposición de Motivos del Real Decreto 1131/2002 de 12 de Octubre , favoreciendo el tránsito a la jubilación, no es menos cierto que en la Exposición de Motivos de la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre , se destaca que "se progresa en el camino ya iniciado de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad de jubilación, sin olvidar tampoco la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral, todo ello en el contexto de las exigencias que se derivan de la situación sociodemográfica de las que resultan circunstancias tales como el envejecimiento de la población, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como de los criterios armonizadores hacia los que se apunta en el ámbito de la Unión Europea, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones".
Resulta sintomático que el contrato de relevo sea obligatorio en el caso del jubilado menor de 65 años, cuando aún no debería, previsiblemente, suponer un coste para la

Seguridad Social en forma de jubilación. Por el contrario cumplidos los 65 años, desaparece la imposición del contrato de relevo y de celebrarse, el límite de su prórroga es también el de la jubilación definitiva, por lo tanto en ambos casos se trata de estimular el beneficio en el retraso del pago de una prestación, al menos en parte, con el mantenimiento de puestos disponibles en el mercado de trabajo. Por ello ninguna similitud cabe establecer entre el relevo y la interinidad en cuanto a naturaleza y fines, exceptuando el carácter temporal.
Con independencia de lo anterior, no cabría, en todo caso, realizar una interpretación extensiva de una norma restrictiva de derechos cual sucede con el apartado c) del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores cuando exceptúa el pago de la indemnización de la parte proporcional de ocho días por año de salario al finalizar los contratos temporales a los contratos formativos y de interinidad. "
b) En cuanto a la finalidad u objetivo del contrato de relevo:
La STS 23/11/11 -rcud 3988/10 reitera que "«... el legislador ha pretendido ... dos objetivos. Uno, coherente con la política de empleo, que la jubilación anticipada, aunque sea parcial, no se traduzca en la pérdida de puestos de trabajo: de ahí la exigencia de celebrar simultáneamente un contrato de relevo con al menos la misma duración que el tiempo que reste hasta la jubilación definitiva del relevado y con una jornada al menos igual al tiempo de reducción experimentada por la jornada de éste. Y el segundo objetivo es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados»(lo que recogen tambien las STS de 24/04/12 -rcud 1548/11 -; y 05/11/12 -rcud 4475/11).
c) Sobre el principio de efectividad:
La STS de 25/11/2013 (RCUD 771/2013), afirma en su FD Segundo.2 lo que sigue: "Aunque en todo caso las precedentes argumentaciones comportan que haya de ratificarse el núcleo de la sentencia recurrida, de todas formas la asimilación a efectos extintivos entre la relación «indefinida no fija» y la interinidad, no parece razonable que puede llevarse al extremo de obstar una interpretación analógica - art. 4.1 CC - del art. 49.1.c) ET y que no deba reconocerse a aquellos trabajadores la misma indemnización que la prevista para la extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio pactados; interpretación que se impone con mayor fuerza si se atiende a la Directiva 1999/70/CE [28/Junio] y a la jurisprudencia que la interpreta [SSTJUE 4/Julio/06, Asunto Adeneler ; 7/Septiembre/06, Asunto Marrossu y Sardino ; 7/Septiembre/06, Asunto Vassallo ; y 23/Abril/09, Asunto Angelidaki], y por la que se reitera el principio de «efectividad» en orden a la contratación temporal. Consecuencia a la que ya hemos llegado con anterioridad, matizando así la doctrina mantenida en la referida STS 22/07/13 [rcud 1380/12], con el argumento de que «en los supuestos en que el trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia ...como demuestra la práctica y es dable deducir de las normas sustantivas y procesales aplicables, no es necesario que se tenga que instar expresamente en la demanda la pretensión concreta de una específica indemnización. Si la sentencia declara la procedencia del despido, el reconocimiento al demandante del derecho a la indemnización no entregada o a las diferencias -o a la declaración de que el demandante hace suya la indemnización percibida- es una consecuencia legal inherente a la desestimación de las pretensiones de nulidad o de improcedencia» [así, STS 14/10/13 - rcud 68/13 - y otras posteriores]" .

CUARTA-. Argumentos de las partes:
Por Providencia de fecha 17-X-2016 se dio audiencia a las partes para alegaciones sobre las cuestiones prejudiciales a plantear, respecto de la posible vulneración por el articulo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.
Por la parte demandante, se alega sustancialmente que, de considerarse procedente el

cese por extinción del contrato temporal de relevo suscrito por las partes, sería de aplicación la doctrina sentada en la STJUE de 14.09.2016,debiendo fijarse por la Sala una indemnización de 20 días por año ,en tanto que el contrato es incardinable en la clausula 3.1 de la citada Directiva y ocupaba el mismo puesto que la trabajadora indefinida relevada ,por lo que sus condiciones de trabajo deben ser las mismas.
Por su parte, la empresa demandada entiende que el art.49.1c) ET no contradice el Derecho de la Unión, en síntesis ,por las siguientes razones: a)la indemnización por extinción del contrato no es una "condición de trabajo", conforme a la jurisprudencia de la Sala Cuarta; b)las "causas objetivas" del art.52 ET no pueden equipararse ,a efectos comparables ,al cumplimiento del término, pues las primeras son causas "sobrevenidas" y la segunda una circunstancia prevista ya en el contrato ;c)en todo caso ,no hay discriminación por la previsión de distintas indemnizaciones, en tanto ni la naturaleza jurídica, ni la causa, ni el objeto de los contratos indefinidos y temporales son las mismas, por lo que no son realidades comparables ;d)en fin, si se apreciara diferencia de trato, estaría justificado porque el contrato de relevo tiene un "objetivo legítimo de política social" ,de renovación generacional del empleo.

QUINTA-.Razones que justifican las cuestiones prejudiciales planteadas-.
1-. El contrato temporal de relevo suscrito por las partes cumplía con todos los requisitos legales exigibles y se extinguió por la empresa en la fecha prevista, en la que se jubiló la trabajadora relevada(aspectos que no ponen en duda las partes) .La Sala considera que no existía una obligación de la demandada de contratar ,a su término ,al demandante como trabajador indefinido ,cuya fuente fuera la "costumbre", en los términos exigidos por el Derecho interno (local, profesional y que no sea contra legem), por lo que la extinción del contrato acordada es procedente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores .
2-.Aún cuando en el Derecho interno, la modalidad procesal de despido es de "objeto limitado" ,en tanto la jurisprudencia (la ante citada en el apartado tercero de esta resolución, así como las STS 21 -1-2014 - Recurso: 1086/2013 o la de 30-3-2015, 2276/2014 ,entre otras) entiende aplicable el principio de "efectividad" cuando sea necesario para cumplir el Acuerdo Marco,- evitando al trabajador inconvenientes procesales ,particularmente de duración, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión-, el reconocimiento en su caso al demandante del derecho a otra indemnización, sería una consecuencia derivada de la declaración de procedencia de la decisión extintiva.
3-. La STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, De Diego Porras) ha dejado claro que la indemnización por extinción contractual es una "condición de trabajo", en el sentido de la clausula 4.1 del Acuerdo Marco .Sin embargo, en cuanto el resto de su doctrina gira en torno a una figura contractual diferente ,la Sala mantiene dudas de interpretación que pretende solventar con el planteamiento de esta cuestión.
4-. Es cierto que en el Derecho interno cualquier trabajador ,indefinido o temporal ,puede ser despedido por las denominadas por el legislador "causas objetivas" previstas en el art.52 ET, con una indemnización de 20 días por año (en los términos del art.53 E).Pero solo a los trabajadores temporales se les aplica una causa extintiva por una "circunstancia objetiva" (una fecha concreta, la realización de la obra o servicio, o la producción de un hecho o acontecimiento determinado)- en el caso de litis por la llegada de una fecha cierta ligada a la jubilación definitiva de la trabajadora indefinida relevada- ,y la indemnización concedida en este caso es de 12 días por año de servicio.
Si bien, como argumenta la empresa demandada, las causas "objetivas" del art.52 ET son imprevisibles ,por sobrevenidas y la circunstancia "objetiva" del art.49.1 c) ET es previsible, al establecerse en el contrato que deviene ineficaz por cumplimiento del término o causa de temporalidad, con lo que podíamos entender que la superior indemnización ex art.52

ET compensa una ruptura contractual "ante tempus" por mera voluntad de una de las partes, lo cierto es que en ambos casos la causa extintiva puede considerarse no inherente a la persona del trabajador. En fin ,la Sala ha tenido en cuenta que el principio de estabilidad en el empleo como regla general, que inspira el Acuerdo Marco, se excepciona en el derecho interno por necesidades empresariales, tanto a la hora de contratar a un trabajador temporalmente y fijar las circunstancias objetivas que determinan el término de su contrato, como a la hora de prescindir del trabajador indefinido "comparable" por las causas del art.52 ET, pero dando lugar a diferentes indemnizaciones en uno y otro supuesto .De todos estos aspectos del problema, surge la primera duda que la Sala plantea:

a) A efectos del principio de equivalencia ¿Son "situaciones comparables" la extinción de contrato por "circunstancias objetivas" ex art.49.1 c) ET y la extinción derivada de "causas objetivas" ex art.52 ET ,y por tanto la diferencia indemnizatoria en uno y otro caso constituye una desigualdad de trato prohibida por la Directiva 1999/70?

5-. De ser afirmativa la respuesta a tal cuestión ,no duda la Sala de que en este caso existe "trabajador indefinido comparable", pues el trabajador relevista cubría el mismo puesto de trabajo que la trabajadora relevada en la parte de jornada que ésta no realizaba, sin que la categoría de peón/a de la limpieza exija especiales requerimientos formativos.

Sin embargo, el dilema es si, vistos los objetivos y finalidad de la modalidad contractual litigiosa, estaría justificada tal diferencia de trato por un "objetivo legítimo de política social". En efecto, el contrato de relevo tiene como finalidad tanto el mantenimiento del nivel de empleo durante la jubilación parcial anticipada del trabajador relevado, como del nivel de ingresos por cotizaciones del Sistema público de seguro, lo que cabe definir como un "objetivo legítimo de política social". Con todo, ese objetivo es lo que lleva al legislador español a crear esta modalidad contractual, pero desde el punto y hora en que el art.12.6 ET admite que tal contrato de relevo sea, a opción del empresario, indefinido o de duración determinada hasta la edad de jubilación del trabajador sustituido, la diferencia de trato surge en puridad de la elección empresarial ,sin que parezca justificarse por aquel objetivo de política social. Ello nos lleva a plantear la segunda cuestión:

b)¿Debe entenderse que los objetivos de política social que legitiman la modalidad contractual de relevo ,justifican también la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral ,cuando el empresario optó porque tal contrato fuera de duración determinada? .

6-. De darse respuesta negativa a esta precedente cuestión ,al tratarse de una relación "inter privatos", la Sala se ha planteado la posibilidad de que ,para paliar el incumplimiento en la transposición de la Directiva ,pudiera acudir al instrumento corrector de la «interpretación conforme»;sin embargo, dada la claridad del art.49.1 c) ET-como taxativa excepción al principio de equiparación establecido en el art.15. 6 ET-, tal solución no nos parece posible ,sin forzar la exégesis de la norma ,hasta el punto de ignorarla.

Sin embargo, el TJUE en las Sentencias de 22/11/2005 , asunto «Mangold»; 19/01/2010 , asunto «Kücükdeveci»; 13 Septiembre 2011 , asunto «Prigge»; y STJUE 19 abril 2016 Asunto Dansk Industri, ha considerado que, cuando una Directiva concreta un Derecho fundamental o principio general de la UE, como la prohibición de discriminación (en los casos citados, por razón de edad) corresponde a los jueces nacionales que conocen de un asunto en el que se discute sobre el principio de no discriminación garantizar, en el marco de su competencia, la protección jurídica que confiere el Derecho de la Unión a los justiciables y la eficacia plena de éste, dejando si es preciso sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias a dicho principio (caso Mangold , antes citado, apartado 77).

Aún cuando la contratación temporal no aparece expresamente contemplada en el art.21 de la Carta como supuesto de discriminación "en particular", de la lectura ,tanto

de la STJUE-casos Gaviero y Torres ,como de la STJUE-caso de Diego Porras ,parece entenderse que la prohibición de diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales dimana de los Principios de Igualdad y no discriminación de la Unión ,contemplados en los arts.20 y 21 de la Carta y aplicables por imperativo del art.6 TUE ,por lo que en tal caso ,la Sala como órgano jurisdiccional comunitario, estaría obligada a inaplicar el art.49.1c) ET, en cuanto a la indemnización allí prevista, para cumplir el objetivo que marca la Directiva 1999/70. De tal reflexión surge la última cuestión a plantear:

c)¿Ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos constituye una discriminación de las prohibidas en el art.21 de la Carta ,resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión?.

En base a los antecedentes y consideraciones expuestos, y conforme al art.267b) TFUE; art 23 Estatuto TJUE (Protocolo nº 3 sobre el Estatuto del TJUE anejo a los Tratados) y art. 93a) Reglamento TJUE (DOUE 29/09/12):

ACORDAMOS

Primero.- Plantear en trámite de cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las siguientes preguntas:

1ª) A efectos del principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos ¿deben considerarse "situaciones comparables" la extinción del contrato de trabajo por "circunstancias objetivas" ex art.49.1 c) ET y la derivada de "causas objetivas" ex art.52 ET, y por tanto la diferencia indemnizatoria en uno y otro supuesto constituye una desigualdad de trato entre trabajadores temporales e indefinidos, prohibida por 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?

2ª) De ser así, ¿debe entenderse que los objetivos de política social que legitimaron la creación de la modalidad contractual de relevo, justifican también, conforme a la clausula 4.1 del ante citado Acuerdo marco, la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral ,cuando el empresario opta libremente porque tal contrato de relevo sea de duración determinada?

3ª) A efectos de garantizar el efecto útil de la citada Directiva 1999/70 CE, de entenderse que no hay una justificación razonable conforme a la Clausula 4.1 ¿ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española antes referida, constituye una discriminación de las prohibidas en el art.21 de la Carta ,resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión?

Segundo.- Suspender las presentes actuaciones mientras se resuelven tales cuestiones por elTribunal de Justicia de la Unión Europea

Ir a inicio

ENLACES

- PUBLICACIONES OFICIALES
- TRIBUNALES

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

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

VER NOVEDADES: nuevo

PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO**: http://www.boe.es/
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: :** http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:** http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** http://www.gobcan.es/boc/
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** http://boc.gobcantabria.es/boc/
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** http://bocyl.jcyl.es/
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPage%2FBocceBoletinTemplate&p_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p_hC=false
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/servicios/bome/index.jsp
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&language=es&cid=1109265463016
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** http://www.andaluciajunta.es/BOJA
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** http://www.carm.es/borm/
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:** http://www2.larioja.org/pls/dad_user/G04.bor_home
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** http://boib.caib.es/
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www.gencat.es/diari/
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** http://www.jccm.es/cgi-bin/docm.php3
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** http://doe.juntaex.es/
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** http://www.xunta.es/diario-oficial
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_00?C
- **BUSCADOR (del Gobierno aragonés) DE DISPOSICIONES PUBLICADAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO MESES EN EL BOE Y LOS BOLETINES DE LAS CC.AA.:** http://www.aragob.es/sid/legimat.htm

- **BUSCADOR DE LEGISLACIÓN SOCIAL ESTATAL:** http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/legislatodo/lstContenidos.asp
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** http://fcae.ua.es/boe/ (búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID**: http://www.boletinesoficiales.com/ (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **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/lstContenidos.asp
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse.home (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** http://www.bosch.es:59084/Novedades/Cronicas/ts.boml (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

➢ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** http://empleo.mtas.es/convenios/
- **EL ASESOR LABORAL:** http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** http://www.fade.es/faPaq/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/lstContenidos.asp
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html (no actualizado)
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** http://www.ccoo.ws/
- **EDITORIAL CISS:** http://www.ciss.es/cnv/ (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación;)
- **CIGA:** http://www.galizacig.com/ (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- **IBERLEX:** http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/convenios.php (todos los convenios publicados en el BOE desde 1995)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID**: http://www.boletinesoficiales.com/ (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions_laborals/convenis/index.html (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios_Usuario.principal?el_idioma=CAST (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma)

➢ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESO: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.tranquinet.com/aseso/
- **IMSERSO:** http://www.seg-social.es/imserso/index.html
- **INEM:** http://www.inem.es/
- **SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.seg-social.es/
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.issa.int/span/homef.htm
- **ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** http://www.amat.es/
- **LISTADO DE MUTUAS:** http://www.amat.es/seccion2.htm
- **RENTA BÁSICA:** http://www.redrentabasica.org/
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** http://www.actuarios.org/ (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): http://www.actuarios.org/espa/default.htm
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm
- **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/PlanesyFondos.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/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980 Revista mensual de la Secretaria de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia
- **ACTIVA:** http://www1.seg-social.es/ActivaInternet/index.htm Revista on-line de la Seguridad Social española

➢ 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/fspmadrid/asesoria/asesoria.htm (sentencias y enlaces)

- **ENSEÑANZA:** http://www.gabjur.org/principal.html (legislación y jurisprudencia: Gabinete Jurídico de CCOO de enseñanza)

➢ ECONOMÍA SOCIAL

- **PÁGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** http://www.mtas.es/empleo/Economia-soc/default.htm (recopilación de documentación y legislación)
- **PÁGINA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www10.gencat.net/ti_normativa/pls/normaweb/normativa_tict.doc_cat?id=106 (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.ceflegal.com/socio-laboral.htm (acceso subscriptores)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12 (requiere subscripción)
- **TEMAS LABORALES:** http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/lstContenidos.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 TELEMATICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** http://www.filosofiayderecho.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 JURIDICAS 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 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 (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.graduadossocialesleon.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 articulos 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://cgrl.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)
- **ATELEIA:** http://www.liberlex.com/ (Cuadernos críticos del Derecho)
- **EUROPEAN JOURNAL OF LEGAL STUDIES:** http://www.ejls.eu/ (derechos fundamentales en la UE)
- **COLLEGIUM:** http://collegium.es/ (revista del Colegio de Graduados Sociales de Jaén)
- **POLIS:** http://www.revistapolis.cl (revista de la Universidad Bolivariana)
- **AEUQUALITAS:** http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4227&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=527&_fid=1803913&_fnavbarid=1727225&_fnavbarsiteid=527&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl= (Revista jurídica del Instituto de la Mujer de Aragón)
- **SORTUZ**: http://www.sortuz.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=43 (revista del Instituto Internacional de Sociología de Oñate: contiene análisis de aspectos laborales desde dicha perspectiva)
- **OBSERVATORIO LABORAL**: http://servicio.cid.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/index.htm (revista de de Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo)
- **ANUARIO HISPANO-PERUANO DE DERECHO Y RELACIONES LABORALES:** http://ucvvirtual.edu.pe:8080/escuelas/derecho/anuario/pagina/articulos.html (publicado por la Universidad César Vallejo de Trujillo)
- **CARTAPACIO DE DERECHO:** http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/ctp Revista virtual de la Escuela Superior de Derecho de la Universidad Nacional del Centro
- **REVISTA ESTUDIOS JURÍDICOS:** http://revistaselectronicas.ujaen.es/ (editada por la Universidad de Jaén)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO SOCIOLABORAL:** http://www.1mayo.ccoo.es/nova/ (editado por la Fundación Primero de Mayo de CC.OO.)
- **INFORMES DE LA FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO:** http://www.1mayo.ccoo.es/nova/ (elaborado por dicha Fundación, con aspectos a menudos afectantes al Derecho)
- **RIEDPA:** http://www.riedpa.com/Default.aspx (Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje)
- **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LABOUR LAW JOURNALS:** http://www.labourlawjournals.com/default.asp (Asociación internacional de revistas de Derecho del Trabajo, de la que forma parte en España la Revista de Derecho Social)
- **REVISTA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DEL TRABAJO:** http://www.ruct.uva.es/default.html (editada por la Universidad de Valladolid)
- **REVISTA DE JURISPRUDENCIA:** http://revistadejurisprudencia.elderecho.com/rj/ (sentencias y artículos jurídicos, publicada por la editorial El Derecho)
- **REVISTA ELECTRÓNICA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO:** http://adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/index (revista gratuita en lengua castellana publicada por ADAPT University Press en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM: contiene reflexiones sobre España e Hisponamérica)
- **LEX SOCIAL: REVISTA DE DERECHOS SOCIALES:** http://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index (revista iuslaboralista editada por la Universidad Pablo de Olavide)

➢ PORTALES JURÍDICOS

- **IBERLEX:** http://www.boe.es/g/es/iberlex/ (completa base de datos legales –Constitución, legislación comunitaria y estatal, etc-del BOE): Totalmente actualizado desde 01.01.2004: acceso gratuito
- **TODA LA LEY:** http://www.todalaley.com/ (legislación y formularios)
- **CANAL JURÍDICO:** http://www.canaljuridico.com/ (información jurídica en general, últimamente inactiva)
- **JURIS WEB:** http://www.jurisweb.com/ (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA:** http://derecho.deeuropa.net/ (links jurídicos)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** http://webs.ono.com/usr023/agabal/ (información general)

- **NOTICIAS JURÍDICAS:** http://noticias.juridicas.com/ (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup)
- **IURISLEX (DIARIO JURÍDICO):** http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index
- **IURIS TANTUM:** http://www1.iuristantum.com/
- **WEB LABORAL SOCIAL:** http://www.weblaboral.net/ (legislación e información en general: en parte de pago)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.aedtss.com/ (información en general de la asociación: posibilidad de descargar ponencias de los últimos congresos)
- **CANAL TRABAJO:** http://www.canaltrabajo.com/ (noticias jurídico-laborales en general: escasa actualización)
- **PÓRTICO LEGAL:** http://www.porticolegal.com/ (legislación, jurisprudencia y doctrina)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** http://asesores.com/laboral.htm (información sobre concretos aspectos de Derecho del Trabajo, especialmente útil para empresas: escasa actualización)
- **EL ASESOR LABORAL:** http://www.elasesorlaboral.com/ (novedades legislativas, enlaces y proyectos de ley)
- **COTTON LEX:** http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lexmenu.htm (Web sobre legislación en materia de minusvalías)
- **DISCAPNET:** http://www.discapnet.es/Discapnet/CAstellano/default.htm (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) http://www.leynfor.com/
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** http://www.goico.net/ (legislación en general)
- **PORTALEY:** http://www.portaley.com/ (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** http://www.iusport.es/ (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC**: http://ddeportivo.sportec.es/ (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** http://www.derecho.com (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** http://www.iabogado.com/index.cfm (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):** http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** http://asesores.com/laboral.htm (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** http://www.fiscalia.org/ (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** http://www.ilrg.com/ (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** http://www.epi-soft.com/iurisworld/ (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** http://www.e-iure.com/ (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:** http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** http://www.conprolat.co.cr/enlaces/ (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** http://juridica.org/juristesperlallengua/ (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA**: http://www.cgae.es/ (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD**: http://www.codigo-civil.info/nulidad/ (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** http://www.laleylaboral.com/home.cfm (página de acceso limitado a subscritores 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 LABORAL SOCIAL** http://www.laboral-social.com/ (novedades legislativas y jursprudenciales en el ámbito laboral)
- **LAS ASESORÍAS:** http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/ (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)
- **DEFENSA JURÍDICA**: http://www.nodo50.org/defensajuridica/ (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)

- **LABORALISTAS ORG**: http://www.laboralistas.org/ (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** http://www.amiromagno.blogspot.com/ (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)
- **ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTAS:** http://www.iuslabor.org (contiene sentencias y artículos)
- **BLOG DE ANTONIO BAYLOS:** http://baylos.blogspot.com/ (bitácora del honorable catedrático de Derecho del Trabajo)
- **BLOG DE JOAQUÍN APARICIO:** http://japariciotovar.blogspot.com/ (bitácora de otro maestro iuslaboralista)
- **BLOG DE EDUARDO ROJO:** http://eduardorojoblog.blogspot.com/ (blog de catedrático de DTSS de la UAB)
- **BLOG DE JAIME CABEZA:** http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/ (catedrático de la Universidad de Vigo)
- **BLOG DE WILFREDO SANGUINETI** http://wilfredosanguineti.wordpress.com/ (Profesor Titutlar de la Universidad de Salamanca)
- **BLOG DE MANUEL CARLOS PALOMEQUE:** http://www.manuelcarlospalomeque.blogspot.com/ (catedrático de la Universidad de Salamanca)
- **BLOG DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/
- **BLOG DE MIKEL URRUTIKOETXEA:** http://lanzuzenbidea.blogspot.com/
- **BLOG DE ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ :** http://aariasdominguez.blogspot.com.es/ (Universidad de Cáceres)
- **BLOG DE IGNASI BELTRÁN DE HEREDIA:** http://ibdehere.com/ (UOC)
- **BLOC DE FERRAN CAMAS:** http://www.ferrancamas.com/home.html (Universitat de Girona)
- **BLOG DE CARLOS ALFONSO MELLADO:** http://carlos-alfonso.com/?wref=bif (Universitat de València)
- **BLOG DE JOAN AMENÓS:** http://blogs.uab.cat/estelasenlamaramenos/ (Universitat Autònoma de Barcelona)
- **ARGUMENTOS DE DERECHO LABORAL:** http://adriantodoli.com/blog/ (Blog de Adrián Todolí)
- **XAN ERRASTI :** http://xanerrasti.wordpress.com/
- **LA CASA EN EL AIRE:** http://lacasaenelaire.wordpress.com (Blog de Rodrigo García Schwartz, magistrado y profesor brasileño)
- **BLOG DE LÍDIA GUEVARA:** http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/ (Universidad de La Habana y Secretaria Genera de la ALAL)
- **EUROPEANRIGHTS:** http://www.europeanrights.eu/ (Web de derecho europeo y derechos fundamentales, en la que participa MEDEL)
- **EL ESTADO DE DERECHO:** http://www.elestadodelderecho.com/default.aspx (web que analiza la realidad desde una perspectiva jurídica de ideología conservadora)
- **LEGAL TODAY:** http://www.legaltoday.com/index.php/ (información periódica de cuestiones jurídicas del grupo West Law)
- **PORTAL EUROPEO DE E-JUSTICIA:** https://e-justice.europa.eu/home.do?action=home&lang=es&sufix=8 (Iniciativa de la UE que permite el acceso a información jurídica, jurisprudencia y legislación, tanto a escala comunitaria como internacional y estatal)
- **PINCELADAS DE AUTOGESTIÓN:** http://llrodriguezalgans.blogspot.com.es/ (Blog de Lluís Rodríguez Algans, economista)

➢ 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
- **TROTTA:** http://www.trotta.es/
- **CISS-PRAXIS:** http://www.cisspraxis.es/
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** http://www.efl.es/
- **DIJUSA:** http://www.dijusa.es/
- **TECNOS:** http://www.tecnos.es/

➢ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** http://www.congreso.es/
- **SENADO:** http://www.senado.es
- **CONSEJO DE ESTADO:** http://www.consejo-estado.es/
- **UNIÓN EUROPEA:** http://europa.eu.int/index_es.htm
- **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&_fcalledfrom=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 ECONÒMIC 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.prevencionintegral.com/ (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm (descargable íntegrament 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/asacamt/
- **BDN TRAINING:** http://www.bdntraining.com/default.asp (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)

- **POR EXPERIENCIA:** http://www.porexperiencia.com/ (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFEWORK (OIT):** http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:** http://www.labourline.org/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** www.saludlaboralcanarias.com (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 SINIESTRABILIDAD 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 Auditoria de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** http://www.siicsalud.com/ (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:** http://www.seslap.com/ (acceso a la revista de dicha asociación)
- **SALUD DE LOS TRABAJADORES:** http://www.iaesp.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=267&Itemid=107 (intreresante revisa de acceso on-line editada por el Ministerio del Poder Popular para la Salud de la República Bolivariana de Venezuela)
- **REVISTA MAPFRE SEGURIDAD:** http://www.mapfre.com/fundacion/es/publicaciones/pmma/mapfre-seguridad/portada.shtml
- **OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:** http://www.oect.es/portal/site/Observatorio (base de datos sobre las condiciones de trabajo en España)
- **CIENCIA Y TRABAJO:** http://www.cienciaytrabajo.cl/ (revista de la Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad)
- **ACTUALIDAD JURÍDICA AMBIENTAL:** http://actualidadjuridicaambiental.wordpress.com/presentacion/ (revista periódica del Observatorio del Litoral de la Universidad da Coruña: analiza aspectos medioambientales y de salud laboral)

➢ 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 grautito. 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, jusiprudencia, 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 TRELLL I DE LA SEGURETAT 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%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f$lang%3des
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm y http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** http://www.ugr.es/%7Ederetrab/
- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:** http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codigo=G058
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:** http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/
- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN**: http://www.personal.us.es/jesuscruz/ (interesante, con artículos y materiales docentes de este Catedrático de la Universidad de Sevilla)
- **PÁGINA PERSONAL DE ANTONIO OJEDA AVILÉS:** http://personal.us.es/aojeda/
- **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%20sequretat%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)
- **ASOCIACIÓN URUGUAYA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**: http://www.audtss.com.uy/ (página de dicha asociación)
- **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: contine 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 italinano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés También publica la revista Diritti Labori Mercati, que permite acceso a parte de sus contenidos)
- **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/fthuqahri.html (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** http://www.mundodeltrabajo.org.ar/ (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** http://www.loc.gov/law/glin/ (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** http://www.wz-berlin.de/default.en.asp (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** http://www.fes.de/ (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp
- **LABORIS:** http://laboris.uqam.ca/espanol.htm (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** http://www.ires.it/ (Instituto 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/dialoque/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 RIGTHS**: 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 (extaordinaria 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)
- **SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.spdtss.org.pe/index.html (incluye boletín electrónico e índice de la revista Laborem)
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:** http://www.iali-aiit.org/iali/html_es/welcome.html (contiene información general y publicaciones)
- **GIORNALE DI DIRITTO DEL LAVORO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI:** http://www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?IDRivista=19
- **COURT DE CASSATION:** http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_publications_documentation_2/bulletin_information_cour_

cassation_27/ (web de la Court de Cassation francesa, incluye boletines y revista de Derecho del Trabajo)

- **LE DROIT OUVRIER:** http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?aff_docref=0&aff_ensavoirplus=0&id_parent=1010 (revista de Derecho del Trabajo de la CGT francesa, permite descargar artículos)
- **UNIVERSITÉ EUROPÈENNE DU TRAVAIL:** http://uet.org/
- **METIS:** http://metiseurope.eu/sommaire.php (Correspondances Européens du Travail: en francés)
- **CENTRO INTERNAZIONALE DI STUDI SOCIALE:** http://www.ciss.it/ (web de dicho centro que contiene artículos de Derecho del Trabajo)
- **ANALES:** http://www.acaderc.org.ar/ediciones/anales (revista de la Academia Nacional de Derecho y ciencias sociales de la Universidad de Córdoba)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO:** http://servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/relet/index.htm (revista de la Universidad de Carabobo)
- **E-MAIL LABORAL:** http://www.aele.com/web/index.shtml?apc=il~-~-~-~-~1-&a=el Informes mensuales editados por AELE (Perú), sobre las relaciones laborales en dicho país
- **ARBEIT UND RECHT:** http://www.aib-verlag.de/de/zeitschriften/arbeit-und-recht/index.php (revista alemana de Derecho del Trabajo)
- **AUSTRALIAN JOURNAL OF LABOUR LAW:** http://celrl.law.unimelb.edu.au/go/publications/australian-journal-of-labour-law (Revista australiana de Derecho del Trabajo)
- **CENTRE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (COMPTRASEC):** http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/static/PRESENTATION/presentationEsp.htm (Centro de Estudios de la Universidad Montesquieu-Bordeaux-IV. Publica, entre otras revistas, el Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, que permite acceso a abstracts on-line)
- **LANCASTER HOUSE:** http://www.lancasterhouse.com/books/clelj/journal.asp (editorial canadiense que publica el Canadian Labour & Employment Law Journal: permite acceso al índice de cada número)
- **COMPARATIVE LABOUR LAW & POLICY JOURNAL**: http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/ (revista de la Universidad de Illinois: permite acceso a los contenidos)
- **JAPAN LABOUR REVIEW**: http://www.jil.go.jp/english/JLR.htm (publicada por The Japan Institute for Labour Policy and Training: permite acceso a los artículos en ingles)
- **ET VOILÀ LE TRAVAIL**: http://voila-le-travail.fr/ (blog que recoge, en francés, experiencias sobre el mundo del trabajo)
- **ECONOMIAEPOLITICA**: http://www.economiaepolitica.it/
- **EUROPEAN JOURNAL OF SOCIAL LAW:** http://www.ejsl.eu/table_of_content.aspx (dirigida por Yves Jorens y centrada en los cambios de la Seguridad Social y el Estado del Bienestar: precisa subscripción)
- **REVISTA DE TRABAJO:** http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/revista/index.asp (revista del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina)
- **LABOUR LAW RESEARCH NETWORK:** http://www.labourlawresearch.net/ (web creada por diferentes institutos de estudios del Derecho del Trabajo de todo el mundo)

➢ 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 EXTRAXUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABALLO (AGA):** http://cgrl.xunta.es/g_aga.asp
- **ARYME:** http://www.aryme.com/ (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** http://www.diccionariomediacion.es.vg/ (popups)

➢ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

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

➢ DERECHOS HUMANOS

- **PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE):** http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html
- **ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU:** http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm
- **EQUIPO NIZCOR (Iberoamérica y España):** http://www.derechos.org/nizkor/
- **REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO):** http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- **EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line)** http://web.amnesty.org/library/eslindex
- **HUMAN RIGHTS WATCH:** http://www.hrw.org/
- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** http://www.extranjeria.info/
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** http://www.iom.int/
- **ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION):** http://www.ilga.info/Information/Legal_survey/ilga_world_legal_survey%20introduction.htm (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)
- **CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO:** http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html
- **DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL:** http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=dialjur (Revista editada por el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos y la Fundación Konrad Adenauer, sobre pronunciamientos judicialses 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)
- **TIEMPOS INTERESANTES:** http://tiempos-interesantes.blogspot.com/ (blog de Antonio Álvarez del Cuvillo, con reflexiones jurídicas sobre la política de inmigración desde una perspectiva iuslaboralista: imprescindible)

➢ 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)
- **EL PORTAL DE LA CONCILIACIÓN:** http://www.elportaldelaconciliacion.com/
- **WORK LIFE WORLD:** http://www.worklifelaw.org/Reports.html (informes jurídicos sobre conciliación de la vida laboral y familiar de la UC Hastings College of the Law)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA VIOLENCIA DE LA GÉNERO :** http://www.olvg.uma.es/ (web de la Universidad de Málaga, con legislación, sentencias, negociación colectiva, etc. sobre dicha materia)

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

➢ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

- **REBELIÓN:** http://www.rebelion.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/dicciona/dicc.htm
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** http://www.elmundo.es/diccionarios/ (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** http://www.dicciobibliografia.com/
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** http://www.ub.es/slc/termens/process.pdf
- **DICCIONARIO MÉDICO:** http://www.viatusalud.com/diccionario.asp
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm
- **RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO:** http://personal.menta.net/caterina/
- **TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana):** http://www.termcat.es/cercaterm/
- **JUSTIZIA:** http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line)**:** en castellano: http://es.wikipedia.org/wiki/Portada ; en catalán: http://es.wikipedia.org/wiki/Portada ; en euskera: http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala ; en gallego: http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada ; en bable: http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada
- **INTERNOSTRUM:** http://www.internostrum.com/ (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)

- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

Ir a inicio