



Jurisdicción **SOCIAL**

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 176

ENERO 2017

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

**40 AÑOS DESPUÉS LA MEMORIA DE LOS IUSLABORALISTAS
ASESINADOS EN ATOCHA SIGUE VIVA ENTRE LAS PERSONAS QUE
DEFENDEMOS LA CIVILIDAD DEMOCRÁTICA, LA IGUALDAD Y EL
DERECHO DEL TRABAJO:**

<http://www.fundacionabogadosdeatocha.es/webabogadosdeatocha/>

NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **LA SECCIÓN DE LO SOCIAL DE JUECES PARA LA DEMOCRACIA ESTRENA BLOG:** <http://jpdsocial.blogspot.com.es/> **EN ÉL PODRÉIS ENCONTRAR COMENTARIOS Y ARTÍCULO VARIOS, ASÍ COMO EL AVANCE SEMANAL DE LOS CONTENIDOS DE LA REVISTA.**
- ❑ **MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO:** *Recopilación de reciente doctrina casacional (diciembre 2016):* [Ver artículo](#)
- ❑ **CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH:** *Resumen mensual de jurisprudencia social (diciembre 2016):* [Ver artículo](#)
- ❑ **PUBLICADA EN EL DOUE LA DIRECTIVA 2017/159, APLICANDO EL ACUERDO ALCANZADO ENTRE LOS AGENTES SOCIALES EUROPEOS PARA TRANSPONER EL CONVENIO OIT SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR PESQUERO:** http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2017.025.01.0012.01.SPA&toc=OJ:L:2017:025:TOC

[Ir a inicio](#)

ARTÍCULOS DOCTRINALES

AGOSTINI, C. e. a.; "Balancing protection and investment: structural reforms in five countries"; ETUI:

http://www.etui.org/content/download/25200/232036/file/16+Balancing+protection+and+investment+EN+Agostini+et+al+Web+version_.pdf

AGUILAR CONDE, P. y CANTALAPIEDRA NIETO, B.; "La información contable en la negociación de los convenios colectivos de empresa"; Lan Harremanak núm. 35:

http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17495/15275

ALONSO ARANA, M.; "Compensación por vacaciones anuales no disfrutadas al finalizar la relación laboral"; Legaltoday:

<http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-revista-aranzadi-doctrinal/compensacion-por-vacaciones-anuales-no-disfrutadas-al-finalizar-la-relacion-laboral>

APARICIO VELÁZQUEZ, J. A. y PASTRANA GONZÁLEZ, M. A.; "Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10815/12919>

ARENAS, M.; "Pensión de orfandad. ¿suficiente?. Breve descripción", Blog del autor: http://miquelonarenas.blogspot.com.es/2017/01/pension-de-orfandad-suficiente-breve.html
ARENAS, M.; "Revalorización de las pensiones, incremento del salario mínimo interprofesional y el eterno debate de la sostenibilidad de las pensiones", Blog del autor: http://miquelonarenas.blogspot.com.es/2017/01/revalorizacion-de-las-pensiones.html
ASNALA; "Competencia y cálculo de la cuantía de la litis en un proceso sobre prestaciones por gran invalidez"; El Laboralista: http://www.elaboralista.com/noticia/competencia-y-calculo-de-la-cuantia-de-la-litis-en-un-proceso-sobre-prestaciones-por-gran-invalidez/
ASNALA; "La pérdida del permiso de trabajo lleva a un despido improcedente"; El Laboralista: http://www.elaboralista.com/noticia/la-perdida-del-permiso-de-trabajo-lleva-a-un-despido-improcedente/
ASNALA; "Nueva cuestión prejudicial al TJUE con base en el caso De Diego Porras"; El Laboralista: http://www.elaboralista.com/noticia/nueva-cuestion-prejudicial-al-tjue-con-base-en-el-caso-de-diego-porras/
ASNALA; "Resumen esquematizado de la doctrina sobre la indemnización por IT e IP"; El Laboralista: http://www.elaboralista.com/noticia/resumen-esquematizado-de-la-doctrina-sobre-la-indemnizacion-por-it-e-ip/
BAYLOS GRAU, A.; "¿Quién sabe lo que es la red MMT, Modern Monetary Theory, y su defensa del pleno empleo?"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/quien-sabe-lo-que-es-la-red-mmt-modern.html
BAYLOS GRAU, A.; "Atocha, cuarenta años"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/atocha-cuarenta-anos.html
BAYLOS GRAU, A.; "El cumplimiento por España de la Carta Social Europea"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/el-cumplimiento-por-espana-de-la-carta.html
BAYLOS GRAU, A.; "El informe FIDE por un nuevo marco legislativo laboral: (I) aspectos generales"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/el-informe-fide-por-un-nuevo-marco.html
BAYLOS GRAU, A.; "El informe FIDE por un nuevo marco legislativo laboral: (II) propuestas específicas"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/sobre-el-documento-fide-ii-propuestas.html
BAYLOS GRAU, A.; "Herir sensibilidades : sobre los abogados de Atocha"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/herir-sensibilidades-sobre-los-abogados.html
BAYLOS GRAU, A.; "Referéndum y reforma laboral en Italia"; Blog del autor: http://baylos.blogspot.com.es/2017/01/referendum-y-reforma-laboral-en-italia.html
BAZÁN, V.; "La protección de los derechos a la salud y la seguridad social en Argentina"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2385/1933
BELORGEY, J. M.; "Dévoiler les secrets de la Charte sociale. Le triple E: Empathie, Engagement, Effectivité"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2384/1932
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Cesión ilegal (y carga de la prueba) y autonomía técnica de la contrata"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/16/cesion-ilegal-y-carga-de-la-prueba-y-autonomia-tecnica-de-la-contrata/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "El Impacto en las últimas reformas en materia de jubilación (monografía)"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/18/el-impacto-en-las-ultimas-reformas-en-materia-de-jubilacion-monografia/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "El pago de salarios atrasados no debilita la resolución por incumplimiento ex art. 50 ET"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/25/el-

<p>pago-de-salarios-atrasados-no-debilita-la-resolucion-por-incumplimiento-ex-art-50-et/ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Fin de contrata, reversión de instalaciones municipales y sucesión de empresa"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/23/fin-de-contrata-reversion-de-instalaciones-municipales-y-sucesion-de-empresa/</p>
<p>BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "No renovación de permiso de trabajo y extinción del contrato"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/09/no-renovacion-de-permiso-de-trabajo-y-extincion-del-contrato/</p>
<p>BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Relación de sentencias recientes (TS/TSJ) sobre cesión ilegal – art. 43 ET (ENE'17)"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/24/relacion-de-sentencias-recientes-tsjs-sobre-cesion-ilegal-art-43-et-ene17/</p>
<p>BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Resumen novedades legales y jurisprudenciales en materia del personal laboral del 2016 (ponencia EAPC)"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/17/resumen-novedades-legales-y-jurisprudenciales-en-materia-del-personal-laboral-del-2016-ponencia-eapc/</p>
<p>BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Sucesión de contrata con los nuevos criterios jurisprudenciales (Ponencia ICAIB)"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/19/sucesion-de-contratas-con-los-nuevos-criterios-jurisprudenciales-ponencia-icaib/</p>
<p>BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; "Sucesión de contratos temporales, extinción y antigüedad: interrupciones de 111 y 39 días no rompen la unidad esencial del vínculo"; Blog del autor: http://ignasibeltran.com/2017/01/10/sucesion-de-contratos-temporales-extincion-y-antiguedad-interrupciones-de-111-y-39-dias-no-rompen-la-unidad-esencial-del-vinculo/</p>
<p>BLOG LEXA; "¿Constituye despido el rechazo por parte de la empresa de la prórroga de una excedencia voluntaria?"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/constituye-despido-el-rechazo-por-parte-de-la-empresa-de-la-prorroga-de-una-excedencia-voluntaria</p>
<p>BLOG LEXA; "¿Constituye fraude de ley la utilización del contrato de interinidad para sustituir a trabajadores durante el período vacacional?"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/constituye-fraude-de-ley-la-utilizacion-del-contrato-de-interinidad-para-sustituir-a-trabajadores-durante-el-periodo-vacacional</p>
<p>BLOG LEXA; "¿Cuál es la diferencia entre un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) y una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/cual-es-la-diferencia-entre-un-erte-expediente-de-regulacion-temporal-de-empleo-y-una-modificacion-sustancial-de-las-condiciones-de-trabajo</p>
<p>BLOG LEXA; "¿La actualización salarial dispuesta en el convenio colectivo procede si éste se encuentra en período de ultraactividad?"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/la-actualizacion-salarial-dispuesta-en-el-convenio-colectivo-procede-si-este-se-encuentra-en-periodo-de-ultraactividad</p>
<p>BODAS MARTÍN, R.; "La documentación pertinente en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17490/15270</p>
<p>BOSCHI AGUIAR DE NOGUEIRA, O. M. y ; "Trabajo Decente y vida digna: los desafíos de Brasil en el siglo XXI"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y</p>

Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/435/570
BOUKAICH, K.; "Indemnit� pour perte d'emploi dans la législation sociale marocaine"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2398/1943
CABEZA PEREIRO, J.; "El año vulgar"; Blog del autor: http://conjaimecabeza.blogspot.com.es/2016/12/el-ano-vulgar.html
CABRERA BRIZ, I.; "Constituye una causa de rescisión de la relación laboral imputable al patrón en términos del artículo 51, fracciones II, V y IX, de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión temporal del trabajador, no prevista en un reglamento interior de trabajo, y al vulnerar su garantía de audiencia"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10816/12920
CAPELLA, J. R.; "Soberanía, derecho, igualdad y desigualdad"; Mientras Tanto: http://www.mientrastanto.org/boletin-153/ensayo/soberania-derecho-igualdad-y-desigualdad
CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J.; "Nuevos cambios legislativos en los equipos de protección individual"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/prevencion_riesgos_laborales/los-equipos-de-proteccion-individual-nuevos-cambios-legislativos
CASTRO MARTÍNEZ, A. M.; "Una década casi estéril de ley de dependencia"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/una-decada-casi-esteril-de-ley-de-dependencia
CLAVERO, B.; "La forja de un jurista: Tomás Iglesias"; Pasos a la izquierda núm. 7: http://pasosalaizquierda.com/?p=2113
CLIMENT GALLART, J. A.; "El derecho de libertad sindical en la guardia civil a la luz de la jurisprudencia del TEDH (Casos Matelly y Sdefdromil) y de la STS (Sala de lo Social) de 22 de junio de 2016"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2392/1938
CONESA, J.; "Cuáles serán los retos en materia Laboral para 2017"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/retos-materia-Laboral_11_1043680001.html
CORTI, H.; "Las restricciones presupuestarias en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia argentina"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2390/1937
CRUZ VILLALÓN, J.; "Oportunidades y Desafíos de lo Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/429/564
DEBONO, M.; "Diálogo Social y Trabajo Decente en Malta"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/432/573
DELIYANNI-DIMITROKOU, C.; "L'effet horizontal des droits sociaux selon la jurisprudence de la CJUE et la pratique des juridictions nationales"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2388/1935
DOHERTY, M.; "Trabajo Decente y Creación de Empleo: una Visión Angloirlandesa"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/430/565
FARFÁN MENDOZA, G.; "México. La Constitución de 1917 y las reformas a los sistemas de pensiones"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10810/12914>

GALLEANO, S.; "L'ordinanza Popescu: la Corte europea ancora sulla rilevanza delle ragioni finanziarie nella tutela per gli abusi di contratti a termine nel settore pubblico", Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRO3-ilo_Meda.pdf

GARCÍA GONZÁLEZ, G.; "Seguridad e higiene en el trabajo durante el primer franquismo: estructuras jurídicas e institucionales"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2389/1936

GARCÍA GRAJO, M.; "El efecto perverso del reconocimiento como discapacidad de las incapacidades laborales temporales: A propósito de la SJS n.º 33 de Barcelona de 23 de diciembre de 2016"; CEF Laboral-Social: <http://www.laboral-social.com/it-discapacidad-despido-nulidad-discriminacion-daouidi-sjs-33-barcelona-472-2016-23-diciembre.html>

GARCÍA HERNÁNDEZ, R.; "Remuneración variable, política salarial y negociación colectiva: hacia un nuevo enfoque"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17494/15274

GARRIDO PÉREZ, E.; "La información para la negociación colectiva y el control sindical desde la perspectiva de la auditoría sociolaboral"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17491/15271

HERRERA PÉREZ, A.; "Sustitución de prestaciones legales por prestaciones contractuales (comentarios a la jurisprudencia 2a./j. 172/2013 (10a.) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación)"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10817/12921>

INDA ERREA, M.; "Derecho a la prestación por cuidado de menor afectado por una enfermedad grave escolarizado en un centro especial"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-revista-aranzadi-doctrinal/derecho-a-la-prestacion-por-cuidado-de-menor-afectado-por-una-enfermedad-grave-escolarizado-en-un-centro-especial>

IRIARTE, N.; "Negociación colectiva y control sindical. Aspectos laborales y económicos"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17501/15280

JIMENA QUESADA, L.; "Las grandes líneas jurisprudenciales del Comité Europeo de Derechos Sociales: tributo a Jean-Michel Belorgey"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2383/1931

JUNGBLUT, J. M.; "Changing places: Mid-career review and internal mobility"; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1620en.pdf

LACOMBA PÉREZ, F. R.; "El salario de las vacaciones. Comentario a las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (casos Telefónica móviles y Asoc. Contact Center española)"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2399/1944

LAS HERAS, J.; "United we stand, divided we fall: poder de clase, cadenas globales de valor y estrategias sindicales en el parque de proveedores de Mercedes-Benz Vitoria-Gasteiz"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17499/15278

LILLO, E.; "Intervención en la mesa redonda sobre la información para la negociación colectiva y el control sindical económico, desde la perspectiva de la auditoría socio laboral"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17500/15279

LLOBERA-VILA, M.; "Aproximación al proceder hermenéutico del TJUE: libertad de empresa, libre competencia y Constitución del Trabajo"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2393/1939
LLUCH CORELL, F. J. (coord.); "¿Puede el Fondo de Garantía Salarial optar por la indemnización en los casos de despido improcedente en que la empresa se encuentra cerrada y sin actividad?" (foro); El Derecho: http://www.elderecho.com/foro_legal/laboral/Fondo-Garantia-Salarial-indemnizacion-despido-improcedente-empresa-cerrada_12_1043310001.html
LLUCH CORELL, F. J.; "El secreto de las comunicaciones en la empresa: el control empresarial del correo electrónico que utiliza el trabajador"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Comunicaciones-empresa-control-correo-electronico-trabajador_11_1045180003.html
LOZANO LARES, F.; "La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rIde_adapt/article/download/428/571
LUTHER, J.; "Comparing fundamental social rights in the European and the Indian union"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2400/1945
MAGRO SERVET, V. (coord.); "¿Es preceptivo presentar reclamación previa del perjudicado a la aseguradora si solo se reclaman daños para demandar judicialmente?" (foro); Legaltoday: http://www.elderecho.com/foro_legal/civil/Reclamacion-perjudicado-aseguradora-reclamacion-danos-demanda-iudicial_12_1045935001.html
MANGANARO, M.; "El desarrollo del derecho a un ambiente sano en la perspectiva constitucional española e italiana"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2405/1946
MARFIL, J.; "El reconocimiento de la prestación por maternidad en el contrato de gestación por subrogación"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/seguridad_social-maternidad-gestacion_por_subrogacion-vientre_de_alquiler-gestacion_por_sustitucion_11_1039555001.html
MARÍN MARTÍNEZ, F.; "Los derechos participativos: ¿instrumentos al servicio de la representación o derechos autónomos?"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17497/15276
MARTÍNEZ ABASCAL, V.-A.; "La flexiseguridad en el marco del Derecho de la Unión Europea"; Ponencia en el XXVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: http://www.aedtss.com/images/Primera_ponencia_Vicente_Marti%CC%81nez_Abascal.pdf
MARTÍNEZ BALMASEDA, A.; "Algunas reflexiones sobre la información contable de los empresarios en la legislación mercantil. El deber de secreto y sus excepciones"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17492/15272
MARTÍNEZ MARTÍNEZ, V. L.; "La quimérica dicotomía entre derechos individuales y sociales"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10811/12915
MATA DIESTRO, H.; "Los derechos de información de la representación de las personas trabajadoras: límites legales y mejora a través de la negociación colectiva"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17493/15273

MÈDA, D.; "The future of work. The meaning and value of work in Europe"; Europeanrights: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/BRO8-Galleano_commento_17.01.11.pdf
MENDIZÁBAL BÉRMUDEZ, G.; "Avances y retrocesos de la seguridad social en México, 2015"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10812/12916
MEZZACAPO, D.; "Prime osservazioni sul rapporto di lavoro nelle società a controllo pubblico dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 251/2016,"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 319/2017 http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20170112-010416_mezzacapo_n319-2017itpdf.pdf
MIRA, J.; "Abogar en tiempos difíciles: el compromiso profesional de los abogados desaparecidos y asesinados en la Argentina (1970-1983)"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2409/1950
MYAN, M. e. a.; "Uses and abuses of the OECD's Employment Protection Legislation index in research and EU policy making"; ETUI: http://www.etui.org/content/download/25163/231692/file/16+WP+2016+11+Uses+and+abuses+of+the+OECD%E2%80%99s+Myant+EN+Web+version.pdf
NACHEVA-SKOPALIK, L.; "Las Aportaciones de las Técnicas de Clasificación y Medición de la Satisfacción respecto al Desarrollo del concepto de Trabajo Decente"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/431/566
NEGUERUELA CORTÉS, E.; "El Servicio Estatal Público de Empleo está obligado a facilitar los criterios de reconocimiento de prestaciones"; Bomarzo: http://editorialbomarzo.es/el-servicio-estatal-publico-de-empleo-esta-obligado-a-facilitar-los-criterios-de-reconocimiento-de-prestaciones/
NOGUERA FERNÁNDEZ, A.; "El bienestar económico y social en las sociedades del siglo XXI: hacia una redefinición de las prácticas de garantía de los derechos sociales"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2397/1942
OLABARRIETA DE FRUTOS, U.; "¿Realmente es importante la regulación legal de la insolvencia?"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/mercantil/concursal/realmente-es-importante-la-regulacion-legal-de-la-insolvencia
PABLO CALLEJA, J.; "Estrategias para la recuperación de poder sindical en España"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17498/15277
PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.; "El alta de autónomo a tiempo a parcial. Vuelva usted mañana"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-alta-de-autonomo-a-tiempo-a-parcial-vuelva-usted-manana
PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.; "El control horario de los trabajadores, la Audiencia Nacional y la Inspección de Trabajo"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-control-horario-de-los-trabajadores-la-audiencia-nacional-y-la-inspeccion-de-trabajo
PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, F.; "El reformado recurso de suplicación vía Lexnet"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/el-reformado-recurso-de-suplicacion-via-lexnet
PÉREZ UREÑA, A. A.; "La interrupción de la prescripción extintiva por la reclamación extrajudicial"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/civil/interrupcion-prescripcion-extintiva-reclamacion-extrajudicial_11_1040680001.html
POQUET CATALÁ, R.; "La controvertida eficacia liberatoria del finiquito"; Lex Social,

Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2412/1953
POQUET CATALÁ, R.; "Últimos perfiles del accidente de trabajo en misión"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2396/1941
POYATOS MATAS, G.; "Sin mujeres no hay justicia"; El Huffington Post: http://www.huffingtonpost.es/gloria-poyatos-matas/sin-mujeres-no-hay-justicia_b_14105824.html?utm_hp_ref=spain
PRECIADO DOMÉNECH, C. H.; "La aplicación judicial de los derechos de información, consulta y control sindical"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17489/15269
PUIG HERNÁNDEZ, C. A.; "Normas especiales en el procedimiento de huelga (primera parte)"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10813/12917
RIBES MORENO, M. I.; "¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? Una propuesta a la luz de la experiencia francesa"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17502/15281
RICHER, M.; "Dialogue social : sortir du formalisme !"; Metis: http://www.metiseurope.eu/dialogue-social-sortir-du-formalisme_fr_70_art_30477.html
RODRÍGUEZ BLANCO, V.; "Poder Judicial y calidad democrática en España"; Pasos a la izquierda núm. 7: http://pasosalaizquierda.com/?p=2115
RODRÍGUEZ MORONES, A. J.; "El Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rldc_adapt/article/download/434/574
ROJAS ROSCO, R.; "La eficacia de los Sistemas de Gestión de Compliance Laboral y la Doctrina de los "Actos Propios""; Legaltoday: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-gestion-Compliance-Laboral-Doctrina-Propios_11_1039555002.html
ROJAS ROSCO, R.; "Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/compliance-igualdad-prevencion-acoso_laboral-ciberacoso-derechos_sociales-responsabilidad_social_corporativa-cumplimiento_normativo-empresario-responsabilidad_11_1048555004.html
ROJAS ROSCO, R.; "Los sistemas disciplinarios en los compliance programs y su relevancia en la exención penal de la empresa"; El Derecho: http://www.elderecho.com/tribuna/laboral/Sistemas-disciplinarios-compliance-programs-exencion-penal-empresa_11_1043305001.html
ROJO TORRECILLA, E.; "(Actualización) Contratación temporal y no discriminación con la contratación indefinida a su finalización. El impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (tres sentencias de 14 de septiembre de 2016) en la normativa española, y su aplicación por los juzgados y tribunales laborales"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/12/actualizacion-contratacion-temporal-y.html
ROJO TORRECILLA, E.; "De cómo los cambios y avances tecnológicos influyen en las decisiones judiciales y modifican criterios anteriores. Sobre el conocimiento por el trabajador de su salario vía medios informáticos. A propósito de la sentencia del TS de 1 de diciembre de 2016"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/de-como-los-cambios-y-avances.html
ROJO TORRECILLA, E.; "Debate jurídico entre el principio de congruencia y el principio comunitario de efectividad. EL TSJ de Cataluña no aplica la jurisprudencia

TJUE 14.9 (De Diego Porras) a casos acaecidos con anterioridad. Análisis de la sentencia del Pleno de la Sala de 30 de diciembre de 2016 (con voto particular discrepante de 10 magistrados y magistradas)"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/debate-juridico-entre-el-principio-de.html> y http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/debate-juridico-entre-el-principio-de_22.html

ROJO TORRECILLA, E.; "Despidos colectivos. El TS confirma íntegramente la sentencia del TSJ del País Vasco de 15 de septiembre de 2015. Caso Eusko Irratia SA. Existencia de causas económicas y preferencia de los trabajadores fijos con respecto a los trabajadores indefinidos no fijos. Notas a la sentencia de 23 de noviembre de 2016"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/despidos-colectivos-el-ts-confirma.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Despidos colectivos. Sobre la regulación de la información y consulta de los representantes de los trabajadores y la aplicación de la normativa comunitaria. Notas a las sentencias del TS de 20 de diciembre de 2016 (RC 128/2016) y a la de la AN de 26 de octubre de 2015"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/despidos-colectivos-sobre-la-regulacion.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Extinción de contrato y Derecho de la Unión Europea. El impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE en la regulación de los despidos colectivos: sobre el concepto de trabajador, los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, y la intervención, y sus límites de la autoridad administrativa laboral"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/extincion-de-contrato-y-derecho-de-la.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Feliz y solidario año 2017. Una breve entrada para finalizar el año"; Blog del autor: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/12/feliz-y-solidario-ano-2017-una-breve.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "La Saga "Despidos colectivos en el Ayuntamiento de Estepona". Cuarta parte. El TS confirma la sentencia del TSJ de Andalucía de 30 de septiembre de 2015. Existencia de causas económicas y organizativas para proceder a la extinción de contratos. Notas a la sentencia de 16 de diciembre de 2016 y recordatorio de las tres resoluciones dictadas con anterioridad"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/la-saga-despidos-colectivos-en-el.html>, http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/la-saga-despidos-colectivos-en-el_15.html y http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/la-saga-despidos-colectivos-en-el_99.html

ROJO TORRECILLA, E.; "Las tendencias mundiales del empleo. Notas al Informe 2017 de la OIT y recordatorio de los informes de los tres años anteriores"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/las-tendencias-mundiales-del-empleo.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Sigue la saga "TJUE, interinos y demás temporales" (III). Notas a nuevas resoluciones judiciales y aportaciones de la doctrina laboralista"; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/12/sigue-la-saga-tjue-interinos-y-demas_30.html

ROJO TORRECILLA, E.; "SMI para 2017. Incremento de 52,10 euros mensuales "con carácter excepcional" y posible inaplicación. Comparación de los Reales Decretos de fijación del SMI para 2016 y 2017"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/12/smi-para-2017-incremento-de-5210-euros.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Sobre el derecho de residencia de extranjeros con antecedentes penales. El impacto de la jurisprudencia del TJUE en aplicación de los arts. 20 y 21 del TFUE. Una nota a la sentencia del TS (C-A) de 10 de enero de 2017 (y breve referencia a otras sentencias del TC y del TSJ de Andalucía)"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/sobre-el-derecho-de-residencia-de.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Sobre la titularidad del patrimonio sindical acumulado. Nota breve a la sentencia del TS (C-A) de 25 de noviembre de 2016, que desestima la petición de 151 entidades y federaciones agrupadas en la Confederación General del Trabajo (tesis reiterada en sentencia de 15 de diciembre)"; Blog del autor: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/sobre-la-titularidad-del-patrimonio.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Sobre las diferencias entre el trámite de denuncia un convenio colectivo y el inicio de las negociaciones del nuevo convenio. ¿Protección de la libertad sindical de los sindicatos minoritarios y/o intervencionismo judicial en la negociación? Una nota a la sentencia del TS de 2 de diciembre de 2016"; Blog del autor: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/sobre-las-diferencias-entre-el-tramite.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Unión Europea. A vueltas con el pilar europeo de derechos sociales. A propósito de la Resolución adoptada por el Parlamento Europeo el 19 de enero"; Blog del autor: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/01/union-europea-vueltas-con-el-pilar.html>

ROSELLÓ VILA, A.; "La conversación de un whatsapp como prueba"; Legaltoday: http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/d_administrativo/la-conversacion-de-un-whatsapp-como-prueba

RUSITORU, M. V., CLEISS, P. y ROTHER, B.; "L'enseignement professionnel en Allemagne dans une perspective d'éducation tout au long de la vie: tremplin «fléxisécurisé» vers l'emploi des jeunes et des réfugiés?. L'exemple du modèle transfrontalier proposé par les Beruflichen Schulen de Kehl »"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2406/1947

SABRINA MAÑÓN, M. J.; "Perspectiva jurídica del Convenio núm. 183 en la protección de los derechos laborales de la mujer en República Dominicana"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10818/12922>

SALA PORRAS, M.; "¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?"; Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 4, núm. 4: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rld_e_adapt/article/download/433/568

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, F. J.; "Hay casos en los que no es preciso permanecer al servicio de la empresa hasta el momento de ejercitar la acción del art. 50 del ET"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/hay-casos-en-los-que-no-es-preciso-permanecer-al-servicio-de-la-empresa-hasta-el-momento-de-ejercitar-la-accion-del-art-50-del-et>

SÁNCHEZ, F. J.; "De la matanza de Atocha a la Reforma Laboral pasando por el Estatuto de los Trabajadores"; Conflegal: <https://conflegal.com/20170124-de-la-matanza-de-atocha-a-la-reforma-laboral-pasando-por-el-estatuto-de-los-trabajadores/>

SERRAIOTTO, C.; "L'obbligo di rinegoziare il contratto divenuto squilibrato alla luce dell'art. 2 Cost. Italiana. L'influenza del diritto dell'Unione Europea"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2416/1957

TOBEÑA SAURA, E.; "Diferencias entre perjuicio personal básico y particular moderado e indemnizaciones por lesiones temporales"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/civil/danos/diferencias-entre-perjuicio-personal-basico-y-particular-moderado-e-indemnizaciones-por-lesiones-temporales>

TODOLÍ, A.; "¿Todos los agentes de seguros son trabajadores autónomos?"; Blog del autor: <https://adriantodoli.com/2017/01/12/todos-los-agentes-de-seguros-son-trabajadores-autonomos/>

TODOLÍ, A.; "En un contrato laboral internacional ¿se puede pactar la sumisión a Tribunales extranjeros? Sobre la sumisión expresa en el contrato de trabajo"; Blog del autor: <https://adriantodoli.com/2017/01/19/en-un-contrato-laboral-internacional-se-puede-pactar-la-sumision-a-tribunales-extranjeros-sobre-la-sumision-expresa-en-el-contrato-de-trabajo/>

TODOLÍ, A.; "Responsabilidad del trabajador por robo de bienes propiedad del empresario"; Blog del autor: <https://adriantodoli.com/2017/01/03/responsabilidad-del-trabajador-por-robo-de-bienes-propiedad-del-empresario/>

TREJO SÁNCHEZ, K.; "Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral"; Revista Latinoamericana de Derecho Social núm. 24: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/download/10814/12918>

UREÑA MARTÍN, A.; "¿Es compatible la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia?"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/preguntas-y-respuestas/590-es-compatible-la-pension-de-jubilacion-con-el-trabajo-por-cuenta-propia>

UREÑA MARTÍN, A.; "Cuidado con la legalidad de las cláusulas convencionales. Aquí un ejemplo claro en relación a los contratos fijos-discontinuos"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/586-jurisprudencia-comentada-cuidado-con-la-legalidad-de-las-clausulas-convencionales-aqui-un-ejemplo-claro-en-relacion-a-los-contratos-fijos-discontinuos>

UREÑA MARTÍN, A.; "El convenio n° 158 de la Organización Internacional del Trabajo y el despido disciplinario"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-convenio-n-158-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-y-el-despido-disciplinario>

UREÑA MARTÍN, A.; "El período de prueba en las relaciones laborales especiales"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/589-tema-juridico-el-periodo-de-prueba-en-las-relaciones-laborales-especiales>

UREÑA MARTÍN, A.; "La extinción del contrato de trabajo por la no renovación del permiso para trabajar"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/587-jurisprudencia-comentada-la-perdida-sobrevenida-del-permiso-de-trabajo-no-es-causa-de-despido-por-ser-una-clausula-abusiva>

UREÑA MARTÍN, A.; "Las percepciones extrasalariales también pueden ser modificadas sustancialmente aun cuando sigan por encima de lo estipulado en el convenio colectivo"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/588-jurisprudencia-comentada-las-percepciones-extrasalariales-tambien-pueden-ser-modificadas-sustancialmente-aun-cuando-sigan-por-encima-de-lo-estipulado-en-el-convenio-colectivo>

UREÑA MARTÍN, A.; "Sigue la histeria legislativa. Análisis de la reforma del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Reforma que se queda en un quiero y no puedo"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/temas-juridicos/583-sigue-la-histeria-legislativa-analisis-de-la-reforma-del-sistema-nacional-de-garantia-juvenil-reforma-que-se-queda-en-un-quiero-y-no-puedo>

UREÑA MARTÍN, A.; "En ocasiones las empresas utilizan artimañas para eludir la ley. ¿ERTE o modificación sustancial?"; Blog del autor: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/591-jurisprudencia-comentada-en-ocasiones-las-empresas-utilizan-artimanas-para-eludir-la-ley-erte-o-modificacion-sustancial>

UREÑA MARTÍN, A.; "Nulidad del despido por discriminatorio de un trabajador en situación de incapacidad temporal. Recorrido de la cuestión"; Blog del autor:

<http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/jurisprudencia/593-jurisprudencia-importante-nulidad-del-despido-por-discriminatorio-de-un-trabajador-en-situacion-de-incapacidad-temporal-recorrido-de-la-cuestion>

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.; "No se ve, no se toca y sin embargo, existe: La esclavitud hoy. Hacia una reconceptualización del trabajo esclavo"; Lan Harremanak núm. 35: http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/download/17503/15282

VIVANCOS COMES, M.; "Austeridad económica, derechos sociales y políticas públicas de bienestar: balance de los años de la crisis"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2408/1949

ZUMBANSEN, P.; "¿Cómo, dónde y para quién? Una interrogación a las formas, ubicuidades y propósitos del derecho"; Lex Social, Vol. 7, núm. 1: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/download/2410/1951

[Ir a inicio](#)

CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
BALONMANO PROFESIONAL	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo del balonmano profesional	26.01.2017	PDF (BOE-A-2017-843 - 19 págs. - 317 KB)
BINGO	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales para 2017 del Convenio marco estatal de empresas organizadoras del juego del bingo	18.01.2017	PDF (BOE-A-2017-548 - 2 págs. - 176 KB)
CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADOS Y MARISCOS	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-789 - 50 págs. - 1.322 KB)
EMPRESAS VINCULADAS TELEFÓNICA DE	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-785 - 2 págs. -

ESPAÑA, SAU, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU Y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU	registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de empresas vinculadas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU		159 KB)
ESTACIONES DE SERVICIO	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación de la vigencia del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio	04.01.2017	PDF (BOE-A-2017-147 - 2 págs. - 160 KB)
FRUTAS Y HORTALIZAS	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación y comercialización de frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar	04.01.2017	PDF (BOE-A-2017-149 - 33 págs. - 509 KB)
GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA	Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria	02.01.2017	PDF (BOE-A-2017-47 - 52 págs. - 1.500 KB)
MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS	Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas	02.01.2017	PDF (BOE-A-2017-44 - 27 págs. - 474 KB)
SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-356 - 26 págs. - 460 KB)

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
AIR EUROPA, LÍNEAS AÉREAS, SAU (tripulantes de cabina de pasajeros)	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa, Líneas Aéreas, SAU	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-786 - 2 págs. - 161 KB)
BANCO DE ESPAÑA	Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Banco de España	30.01.2017	PDF (BOE-A-2017-959 - 10 págs. - 222 KB)
BRIDGESTONE	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Bridgestone Hispania, SA. (Delegaciones)	26.01.2017	PDF (BOE-A-2017-844 - 46 págs. - 926 KB)
CANAL ISABEL II GESTIÓN, SA	Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Canal de Isabel II Gestión, SA	31.01.2017	PDF (BOE-A-2017-1001 - 97 págs. - 2.308 KB)
CENTRO DE SEGUROS Y SERVICIOS, CORREDURÍA DE SEGUROS EL CORTE INGLÉS, SA	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Centro de Seguros y Servicios, Correduría de Seguros El Corte Inglés, SA	19.01.2017	PDF (BOE-A-2017-578 - 16 págs. - 289 KB)
CESCE, SA, SME	Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Cesce, SA, SME	02.01.2017	PDF (BOE-A-2017-45 - 21 págs. - 411 KB)
CLH AVIACIÓN, SA	Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de ultraactividad del Convenio colectivo de CLH Aviación, SA	30.01.2017	PDF (BOE-A-2017-958 - 2 págs. - 160 KB)
COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2016 del X	04.01.2017	PDF (BOE-A-2017-151 - 3 págs. - 179 KB)

	Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA		
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, SA Y TWINS ALIMENTACIÓN, SA	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial del año 2017 del Convenio colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Twins Alimentación, SA	18.01.2017	PDF (BOE-A-2017-547 - 3 págs. - 188 KB)
FEDERACIÓN FARMACÉUTICA, SCCL	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, SCCL	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-790 - 5 págs. - 186 KB)
IBERIA, LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SA, OPERADORA S. UNIPERSONAL (personal de tierra)	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del XX Convenio colectivo de personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-787 - 12 págs. - 432 KB)
KONE ELEVADORES, SA	Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA	25.01.2017	PDF (BOE-A-2017-788 - 28 págs. - 660 KB)
LIBERTY SEGUROS, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS	Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA	30.01.2017	PDF (BOE-A-2017-960 - 3 págs. - 170 KB)
PATENTES TALGO, SLU	Resolución de 22 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-357 - 89 págs. - 2.265 KB)
PATRIMONIO NACIONAL (Consejo de Administración)	Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas	30.01.2017	PDF (BOE-A-2017-961 - 4 págs. - 296 KB)

	salariales para el año 2016 del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional		
PRIMARK TIENDAS, SLU	Resolución de 20 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial del año 2016 del II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU	04.01.2017	PDF (BOE-A-2017-150 - 2 págs. - 169 KB)
PRISMASER 2020, SL	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Prismaser 2020, SL	18.01.2017	PDF (BOE-A-2017-544 - 18 págs. - 367 KB)
REAL AUTOMÓVIL CLUB DE ESPAÑA (grupo de empresas de servicios)	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo del grupo de empresas de servicios del Real Automóvil Club de España	18.01.2017	PDF (BOE-A-2017-546 - 7 págs. - 202 KB)
SEGUROS LAGUNARO, SA, SEGUROS LAGUNARO VIDA, SA Y SEGUROS LAGUNARO 2003, AIE	Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Seguros Lagunaro, SA, Seguros Lagunaro Vida, SA y Seguros Lagunaro 2003, AIE	18.01.2017	PDF (BOE-A-2017-545 - 2 págs. - 165 KB)
SISTEMA A DOMICILIO SD 2000, SL	Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Sistema a Domicilio SD 2000, SL	02.01.2017	PDF (BOE-A-2017-46 - 38 págs. - 764 KB)
TOTAL ESPAÑA, SAU	Resolución de 20 de diciembre 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 Total España, SAU	04.01.2017	PDF (BOE-A-2017-148 - 3 págs. - 175 KB)

[Ir a inicio](#)

LEGISLACIÓN

- UNIÓN EUROPEA
 - ESTATAL
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOUE	LOCALIZACIÓN
Proyecto de Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Siderurgia: Preservar el empleo y el crecimiento sostenibles en Europa	C 27 de 18.01.2017	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.017.01.0013.01.SPA&toc=OJ:C:2017:017:TOC
Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche)	L 25 de 31.01.2017	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2017.025.01.0012.01.SPA&toc=OJ:L:2017:025:TOC

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Resolución de 23 de diciembre de 2016, del Fondo de Garantía Salarial, de adhesión al Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado, y se concretan los trámites y actuaciones iniciales por medios electrónicos para los que será válida la representación incorporada a dicho Registro	03.01.2017	PDF (BOE-A-2017-100 - 2 págs. - 161 KB)
Resolución de 12 de diciembre de 2016, de la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, por la que se actualiza el anexo I de la Orden SCO/2874/2007, de 28 de septiembre, por la que se establecen los medicamentos que constituyen excepción a la posibilidad de sustitución por el farmacéutico con arreglo al artículo 86.4 de la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de medicamentos y productos sanitarios	05.01.2017	PDF (BOE-A-2017-161 - 1 pág. - 156 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutual Midat Cyclops, mutua colaboradora con la	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-294 - 83 págs. - 11.599 KB)

Seguridad Social n.º 1		
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutualia, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 2	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-295 - 104 págs. - 13.273 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Activa Mutua 2008, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 3	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-296 - 69 págs. - 8.887 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Montañesa, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 7	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-297 - 71 págs. - 14.963 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Universal Mugenat, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 10	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-298 - 83 págs. - 25.857 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Maz, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 11	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-299 - 77 págs. - 7.507 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Umivale, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 15	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-300 - 73 págs. - 8.792 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Navarra, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 21	10.01.2017	PDF (BOE-A-2017-301 - 67 págs. - 7.345 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Intercomarcal, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 39	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-325 - 67 págs. - 6.622 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Fremap, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 61	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-326 - 84 págs. - 9.800 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Solimat, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 72	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-327 - 73 págs. - 16.983 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-328 -

cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua de Andalucía y de Ceuta, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 115		64 págs. - 9.612 KB
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Asepeyo, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 151	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-329 - 91 págs. - 10.503 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Balear, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 183	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-330 - 72 págs. - 8.476 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mutua Gallega de Accidentes de Trabajo, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 201	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-331 - 68 págs. - 7.585 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Unión de Mutuas, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 267	11.01.2017	PDF (BOE-A-2017-332 - 78 págs. - 8.860 KB)
Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de Justicia, por la que se publica el Convenio de colaboración con el Tribunal Constitucional para el acceso y uso del servicio LexNET del Ministerio de Justicia	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-353 - 8 págs. - 207 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Mac, Mutua de accidentes de Canarias, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 272	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-359 - 70 págs. - 11.938 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Ibermutuamur, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 274	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-360 - 93 págs. - 7.517 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Fraternidad-Muprespa, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 275	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-361 - 96 págs. - 27.207 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Egarsat, mutua colaboradora con la Seguridad Social n.º 276	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-362 - 69 págs. - 1.775 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, del Hospital Intermutual de Euskadi, centro mancomunado de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social n.º 291	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-363 - 47 págs. - 13.451 KB)

Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, del Hospital Intermutual de Levante, centro mancomunado de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social n.º 292	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-364 - 38 págs. - 7.089 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Corporación Mutua, entidad mancomunada de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en liquidación, n.º 293	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-365 - 47 págs. - 5.342 KB)
Resolución de 15 de diciembre de 2016, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2015 y el informe de auditoría, de Suma Intermutual, entidad mancomunada de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en liquidación, n.º 294	12.01.2017	PDF (BOE-A-2017-366 - 22 págs. - 2.473 KB)
Corrección de errores de la Resolución de 15 de julio 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	17.01.2017	PDF (BOE-A-2017-489 - 1 pág. - 149 KB)
Resolución de 22 de diciembre de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2017	20.01.2017	PDF (BOE-A-2017-619 - 2 págs. - 166 KB)
Real Decreto-ley 1/2017, de 20 de enero, de medidas urgentes de protección de consumidores en materia de cláusulas suelo	21.01.2017	PDF (BOE-A-2017-653 - 8 págs. - 206 KB)
Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Paraguay, hecho en Madrid el 15 de septiembre de 2016	23.01.2017	PDF (BOE-A-2017-687 - 6 págs. - 196 KB)
Cuestión de inconstitucionalidad n.º 5438-2013, en relación con el artículo 7 de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, en la redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 3/2013, de 23 de febrero, por posible vulneración de los artículos 24 y 86 de la Constitución	27.01.2017	PDF (BOE-A-2017-869 - 1 pág. - 150 KB)
Real Decreto-ley 2/2017, de 27 de enero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños causados por los últimos temporales	28.01.2017	PDF (BOE-A-2017-911 - 7 págs. - 202 KB)
Real Decreto 40/2017, de 27 de enero, por el que se crea el Comisionado del Gobierno frente al Reto Demográfico y se regula su régimen de funcionamiento	28.01.2017	PDF (BOE-A-2017-915 - 3 págs. - 168 KB)
Resolución de 23 de enero de 2017, 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	31.01.2017	PDF (BOE-A-2017-967 - 66 págs. - 1.986 KB)

Resolución de 25 de enero de 2017, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de enero de 2017, por el que se establecen pautas para la elaboración de una terna de candidatos para la elección de Juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos	31.01.2017	PDF (BOE-A-2017-968 - 3 págs. - 169 KB)
--	------------	---

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
LA RIOJA	Orden 19/2016, de 27 de diciembre de 2016, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al fomento de la contratación de mayores de 45 años (Programa Cheque Sénior) desempleados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja	BOR 02.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=4239213-1-PDF-506520		
CASTILLA Y LEÓN	Orden EMP/1114/2016, de 29 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a la realización de acciones de promoción de la seguridad y salud laboral, a la actualización de los técnicos de prevención de nivel superior o asimilados y a la realización de proyectos de investigación en prevención de riesgos laborales por las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León	BOCYL 11.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.icyl.es/boletines/2017/01/11/pdf/BOCYL-D-11012017-1.pdf		
CASTILLA Y LEÓN	Orden EMP/1115/2016, de 29 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas al establecimiento de la organización preventiva de personas emprendedoras en Castilla y León	BOCYL 11.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.icyl.es/boletines/2017/01/11/pdf/BOCYL-D-11012017-2.pdf		
CASTILLA Y LEÓN	Orden EMP/1116/2016, de 29 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa	BOCYL 11.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.icyl.es/boletines/2017/01/11/pdf/BOCYL-D-11012017-3.pdf		
CASTILLA Y LEÓN	Orden EMP/1117/2016, de 29 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales	BOCYL 11.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.icyl.es/boletines/2017/01/11/pdf/BOCYL-D-11012017-4.pdf		
ANDALUCÍA	Resolución de 12 de enero de 2017, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan Instrucciones para la aplicación de la disposición adicional novena de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad	BOJA 16.01.2017
LOCALIZACIÓN: http://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/9/BOJA17-009-00007-462-01_00105876.pdf		
COMUNIDAD VALENCIANA	Regulación de la estructura, composición y normas de funcionamiento de la Mesa General de Negociación I y	DOCV 20.01.2017

	de la Mesa General de Negociación II	
	LOCALIZACIÓN: http://www.dogv.gva.es/datos/2017/01/20/pdf/2017_435.pdf	
PAÍS VASCO	Decreto 16/2017, de 17 de enero, de modificación del Decreto de ayudas de emergencia social	BOPV 24.01.2017
	LOCALIZACIÓN: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2017/01/1700417a.shtml	
COMUNIDAD VALENCIANA	Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana	DOGV 24.01.2017
	LOCALIZACIÓN: http://www.dogv.gva.es/datos/2017/01/24/pdf/2017_521.pdf	
NAVARRA	Decreto Foral 118/2016, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 263/2015, de 2 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare	BON 25.01.2017
	LOCALIZACIÓN: http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/Boletines/2017/17/Anuncio-0/	
ARAGÓN	Decreto 3/2017, de 18 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se establecen las compensaciones económicas a los árbitros designados para resolver las impugnaciones en materia de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa y del personal al servicio de la Administración	BOA 26.01.2017
	LOCALIZACIÓN: http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-23&DOCR=1&SEC=FIRMA&RNG=200&SEPARADOR=&&PUBL=20170126	
ANDALUCÍA	Orden de 13 de enero de 2017, por la que se dictan instrucciones para la aplicación de lo dispuesto en el acuerdo del Consejo de Gobierno, de 21 de junio de 2016, en lo relativo a la recuperación del 25,14% de los importes dejados de percibir por el personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía como consecuencia de la aplicación de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de medidas fiscales, administrativas, laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía	BOJA 26.01.2017
	LOCALIZACIÓN: http://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/17/BOJA17-017-00004-1079-01_00106494.pdf	

[Ir a inicio](#)

SENTENCIAS

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

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

MATERIA	CONTENIDO
AUTONOMÍAS	Principios de igualdad y de interdicción de la arbitrariedad: STC 167/2016 (constitucionalidad del precepto legal que concreta la obligación de financiación por el sector eléctrico de planes de ahorro y eficiencia energética). Cuestión de inconstitucionalidad 2611-2014. 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 196/2016, de 28 de noviembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25159
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (citaciones y notificaciones)	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: emplazamiento mediante edictos de la demandada sin agotar los medios de conocimiento de su domicilio real (STC 122/2013). Recurso de amparo 4960-2015. Promovido en relación con el Auto de un Juzgado de Primera Instancia de Orihuela, que denegó solicitud de nulidad de actuaciones en procedimiento de ejecución hipotecaria (STC 200/2016, de 28 de noviembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25163
EXTRANJERÍA	Vulneración del derecho a la tutela judicial resoluciones administrativa y judicial que no ponderan las circunstancias familiares y de arraigo al acordar la expulsión de un extranjero del territorio nacional (STC 131/2016). Recurso de amparo 201-2016. Promovido en relación con las resoluciones de la Subdelegación del Gobierno en Barcelona que acordaron la salida del territorio nacional, y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Barcelona que desestimaron la impugnación (STC 201/2016, de 28 de noviembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25175
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (tasas)	Derechos a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia y acceso al recurso) y a la igualdad en la ley y principio de capacidad económica: pérdida parcial de objeto del recurso (STC 140/2016), regulación del devengo de la tasa en el orden social y en el recurso contencioso-administrativo. Recurso de inconstitucionalidad 4972-2013. Interpuesto por el Gobierno de Canarias en relación con diversos preceptos de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (STC 202/2016, de 1 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25176
AUTONOMÍAS (empleados públicos)	Competencia sobre función pública: inadmisión de la cuestión de inconstitucionalidad en la que se aduce inconstitucionalidad sobrevenida de un precepto legal autonómico (STC 102/2016). Votos particulares. Cuestión de inconstitucionalidad 6036-2015. Planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Bilbao en relación con el

	<p>artículo 89.2 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca (STC 204/2016, de 1 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25192</p>
AUTONOMÍAS	<p>Competencias en materia de energía: nulidad del precepto legal autonómico que regula el autoconsumo de energía eléctrica vulnerando la normativa básica estatal (STC 60/2016). Recurso de inconstitucionalidad 36-2016. Interpuesto por el Presidente del Gobierno respecto del apartado 12 del artículo único de la Ley de la Asamblea Regional de Murcia 11/2015, de 30 de marzo, de modificación de la Ley 10/2006, de 21 de diciembre, de energías renovables y ahorro y eficiencia energética de la Región de Murcia (STC 205/2016, de 1 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25179</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 1429-2015. 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 206/2016, de 12 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25178</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 1765-2015. 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 207/2016, de 12 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25191</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 3691-2015. 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 208/2016, de 12 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25196</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 4093-2015. 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</p>

	préstamo hipotecario (STC 209/2016, de 12 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25193
AUTONOMÍAS/ ASISTENCIA SANITARIA	Competencias sobre condiciones básicas de igualdad, sanidad, farmacia y Seguridad Social: constitucionalidad de las previsiones legales autonómicas relativas a la selección, mediante la correspondiente convocatoria pública, por el servicio de salud, de los medicamentos o productos sanitarios a dispensar por las oficinas de farmacia cuando se prescriban por principio activo o denominación genérica. Recurso de inconstitucionalidad 4539-2012. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con el artículo único del Decreto-ley 3/2011, de 13 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes sobre prestación farmacéutica del sistema sanitario público de Andalucía (STC 210/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25201
AUTONOMÍAS/ DECRETOS-LEYES	Límites a los decretos-leyes autonómicos; competencias sobre legislación mercantil, comercio y ordenación general de la economía: nulidad de los preceptos legales autonómicos que limitan, por razones tanto espaciales o temporales, la libertad de horarios comerciales establecida en la normativa básica estatal. Recurso de inconstitucionalidad 630-2013. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con diversos preceptos del Decreto-ley de Cataluña 4/2012, de 30 de octubre, de medidas en materia de horarios comerciales y determinadas actividades de promoción (STC 211/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25197
AUTONOMÍAS	Competencia sobre ordenación general de la economía, comercio interior y estadística para fines propios: constitucionalidad de los preceptos legales estatales relativos al régimen de horarios comerciales en zonas de gran afluencia turística (STC 195/2016). Recurso de inconstitucionalidad 264-2015. Interpuesto por el Gobierno Vasco respecto de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (STC 214/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25194
AUTONOMÍAS	Procedimiento legislativo y derecho de participación de los parlamentarios; modelo de justicia constitucional; multas coercitivas, principio de legalidad penal y aforamiento, control de la actividad de las Comunidades Autónomas: constitucionalidad de la regulación legal de medios de ejecución de las resoluciones del Tribunal Constitucional (STC 185/2016). Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 7466-2015. Interpuesto por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña respecto de la Ley Orgánica 15/2015, de 16 de octubre, de reforma de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, para la ejecución de las resoluciones del Tribunal Constitucional como garantía del Estado de Derecho (STC 215/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25202

AUTONOMÍAS	Competencias en materia de aguas: inadmisión del conflicto al no plantear una cuestión relativa al orden constitucional de competencias (STC 44/2007). Conflicto positivo de competencia 2740-2016. Planteado por el Consejo de Gobierno de Castilla-La Mancha en relación con diversos preceptos del Real Decreto 1/2016, de 8 de enero, por el que se aprueba la revisión de los planes hidrológicos de varias demarcaciones hidrográficas, entre ellas la del Júcar (STC 216/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25200
AUTONOMÍAS	Principio de cooperación y funciones de las comisiones mixtas Estado-Comunidad Autónoma sobre asuntos económico-financieros: constitucionalidad del precepto legal que aprueba créditos para las inversiones estatales en Aragón a realizar durante el ejercicio presupuestario de 2016. Recurso de inconstitucionalidad 4621-2016. Interpuesto por el Gobierno de Aragón en relación con el artículo 2 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para 2016 (STC 217/2016, de 15 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2017-652.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 7425-2014. 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 218/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25203
SANCIONES ADMINISTRATIVAS	Vulneración del derecho a la legalidad sancionadora: sanción administrativa resultante de una irrazonable subsunción de la conducta de la habilitada de clases pasivas en el tipo aplicado. Recurso de amparo 7461-2014. Promovido en relación con la resolución sancionadora del Ministerio de Economía y Hacienda y la Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo núm. 12, desestimatoria del recurso interpuesto frente a aquella (STC 219/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25204
SANCIONES ADMINISTRATIVAS	Vulneración del derecho a la legalidad sancionadora: sanción administrativa resultante de una irrazonable subsunción de la conducta del habilitado de clases pasivas en el tipo aplicado. Recurso de amparo 7463-2014. Promovido en relación con la resolución sancionadora del Ministerio de Economía y Hacienda y la Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo núm. 12, desestimatoria del recurso interpuesto frente a aquella (STC 220/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25205
DERECHO A LA TUTELA	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a

JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 2393-2015. 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 221/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25206
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (acceso a la justicia)	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): voluntad de desistimiento razonablemente inferida de la inasistencia al juicio de las mercantiles recurrentes. Recurso de amparo 3857-2015. Promovido en relación con los Autos dictados por la Audiencia Provincial y un Juzgado de Primera Instancia de Sevilla acordando el sobreseimiento de oposición a la ejecución hipotecaria (STC 222/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25208
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA/ LITISPENDENCIA	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia): STC 148/2016 (apreciación de una situación de prejudicialidad o litispendencia basada en una interpretación irrazonable de la ley procesal y contraria a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea). Recurso de amparo 4094-2015. 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 223/2016, de 19 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25207
LIBERTAD DE EXPRESIÓN	Supuesta vulneración del derecho a la libertad de expresión: sanción disciplinaria impuesta por las manifestaciones efectuadas en un medio de comunicación que inducían a pensar que el partido político no respeta el mandato constitucional de organización y funcionamiento democrático. Voto particular. Recurso de amparo 6237-2011. Promovido en relación con la Sentencia dictada por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo sobre sanción de suspensión temporal de militancia en el Partido Socialista Obrero Español (STC 226/2016, de 22 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25213
TASAS JUDICIALES	Derecho a la tutela judicial efectiva (acceso al recurso): nulidad de la tasa que grava la interposición del recurso de apelación en el orden jurisdiccional civil (STC 140/2016). Cuestión de inconstitucionalidad 905-2014. Planteada por el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de Torrelavega en relación con el artículo 7 de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por el que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (STC 227/2016, de 22 de diciembre): http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25211
AUTONOMÍAS	Competencias sobre relaciones internacionales: nulidad de los preceptos legales que no vinculan la acción exterior de la

	<p>Generalitat al ejercicio de las competencias autonómicas; interpretación conforme con la Constitución de las expresiones "actor internacional activo" y "actor internacional comprometido, solidario y responsable" y la regulación de los convenios y acuerdos de colaboración internacional (STC 31/2010). Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 1442-2015. Interpuesto por el Presidente del Gobierno en relación con diversos preceptos de la Ley del Parlamento de Cataluña 16/2014, de 4 de diciembre, de acción exterior y de relaciones con la Unión Europea (STC 228/2016, de 22 de diciembre):</p> <p>http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/25212</p>
--	--

TRIBUNAL SUPREMO				
MATERIA	FECHA/ NÚM. RECURSO	PONENTE	CONTENIDO	ID. CENDOJ
CONVENIOS COLECTIVOS/ CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA	16/11/2016 (Rec. 27/2016)	CALVO IBARLUCEA	Conflicto colectivo. Los beneficios sociales de los trabajadores de Endesa en las Islas Baleares son los originados en convenio colectivo y su gestión corresponde a la comisión que tiene atribuida esa competencia. No consta adquirida condición más beneficiosa que transforme otras ventajas en dichos "beneficios sociales" ni que atribuya su gestión a la comisión de beneficios sociales". Desestima recurso	<u>STS 5646/2016</u>
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO/ HUELGA	16/11/2016 (Rec. 59/2016)	SOUTO PRIETO	Conflicto colectivo. Medida colectiva de modificación sustancial de las condiciones de trabajo tomada por la empresa demandada Altrad Rodisola, SAU. La sentencia de la AN declara nula la medida de reducción salarial por entender que la empresa vulneró el derecho fundamental de huelga, que los trabajadores mantuvieron durante parte del período de consultas, aplicando la doctrina de nuestras sentencias de 11/2/2015 (R. 95/14) -caso Grupo Prisa- y de 20/4/2015 (R. 354/14) - caso Coca-cola-. Se estima el recurso de casación de Altrad, por entender no aplicable tal doctrina a este	<u>STS 5720/2016</u>

			<p>supuesto, porque, a diferencia de aquellos casos, aquí no existe especial vinculación de Altrad con las empresas Dow y Basell, que contrataron a otras empresas los trabajos que le tenían contratados a Altrad, precisamente por la imposibilidad de ésta de llevarlos a cabo, debido a la huelga, ya que, al no constituir un grupo de empresa entre ellas ni tener otro tipo de vinculación especial -la relación era meramente clientelar- Altrad no podía imponer a Dow y a Basell esa sustitución en los trabajos para realizarlos, contratándolos con la competencia, ni tampoco podía impedirlo, ni se pudo beneficiar de ello, pues al no realizar el trabajo tampoco los cobró. Su conducta consistió únicamente en comunicar a sus clientes que no podía realizar los trabajos comprometidos, y con ello no puede decirse que hubiese menoscabado la posición negociadora de los RTL. Se declara ajustada a derecho la medida al quedar acreditada la disminución de las ventas y el estado global de pérdidas, con perspectiva de futuro también negativa</p>	
RECLAMACIÓN PREVIA	17/11/2016 (Rec. 1548/2015)	SOUTO PRIETO	<p>Caducidad del expediente y responsabilidad de la Mutua por prestaciones derivadas de EP y causadas antes de 2008. Reitera y aplica doctrina de STS 15 (2) de junio 2015 (rcud 2766 y 3477/14, Pleno) y otras muchas como las de 20 de 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. 3852/2013), 20 octubre 2015 /rec. 3927/2014) o 15 diciembre 2015 (rec.</p>	<p><u>STS 5626/2016</u></p>

			288/2015). 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. 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	
JUBILACIÓN	17/11/2016 (Rec. 3994/2014)	SOUTO PRIETO	Jubilación. Discapacitado en grado superior al 65% que accede a ella a los 50 años de edad por aplicación de una reducción de edad de 16 años en función de su discapacidad, jubilándose a la edad -ficticia- de 66 años. No cabe aplicar el incremento adicional (2 % anual) previsto en el art. 163.2 de la LGSS., solamente aplicable a los que acceden a la jubilación a una edad real superior a los 65 años. Reitera doctrina STS de 19/2/13 (rcud. 1077/13), que, a su vez, reitera la de 27/3/13 (rcud. 2379/12)	<u>STS 5627/2016</u>
TIEMPO DE TRABAJO	18/11/2016 (Rec. 234/2015)	SOUTO PRIETO	Conflicto colectivo. Iberia Lae, S.A. Interpretación del Acuerdo de 14 de marzo de 2013 -ratificado por la firma del XX Convenio Colectivo en abril del mismo año-, que regula el sistema de guardias no presenciales durante las cuales los técnicos de mantenimiento de aeronaves están a disposición de la empresa. Se desestima el recurso y se confirma la sentencia de instancia, desestimatoria de la demanda de ASETMA, al entender que ese tiempo de guardia "on call" no es tiempo de presencia sino de simple localización a disposición de la empresa, exigiéndole únicamente un tiempo de respuesta de 50	<u>STS 5623/2016</u>

			minutos, y así es abonado por la empresa conforme a lo establecido en el apartado "compensación económica por servicio "on call"	
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	21/11/2016 (Rec. 191/2015)	CALVO IBARLUCEA	Modificación de Condiciones. No lo constituye la adopción de las medidas previstas en el I Convenio Colectivo de KUTXABANK negociado con ocasión de la Fusión de las Entidades Bilbao Bizkaia Kutxa, Aurrezki Kutxa eta Báhiteáea («BBK»), Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Gipuzkoa y San Sebastián-Gipuzkoa eta Donostiako Aurrezki Kutxa («Kubca») y Caja de Ahorros de Vitoria y Álava-Araba eta Gasteizko Aurrezki Kutxa («Vital»)	STS 5688/2016
CONVENIOS COLECTIVOS	22/11/2016 (Rec. 20/2016)	LUELMO MILLAN	Impugnación de convenio colectivo. Demanda de CCOO y UGT en solicitud de que se declare la nulidad íntegra del convenio colectivo de empresa e igualmente del posterior acuerdo de modificación del mismo. Falta de representatividad sindical de los miembros de la parte social de la comisión negociadora: cabe apreciarla, al no constar suficiente y fehacientemente acreditada	STS 5625/2016
SOVI	22/11/2016 (Rec. 566/2015)	ARASTEY SAHUN	Vejez-SOVI: Periodo de carencia. Acreditada la prestación de servicios y la falta de opción por la Mutualidad de trabajadores autónomos, ha de partirse de la realidad de aquella prestación que debió de ser cotizada	STS 5687/2016
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	22/11/2016 (Rec. 8/2016)	CALVO IBARLUCEA	Conflicto colectivo. Inadecuación de procedimiento por tratarse del regulado en el artículo 138 de la L.R.J.S. en relación con el artículo 41.4 de la L.R.J.S.. Caducidad de la acción. Desestima recurso	STS 5713/2016
PRESTACIONES	23/11/2016	AGUSTI JULIA	RCUD. Prestación familiar por	STS

FAMILIARES	(Rec. 3692/2014)		hijo a cargo. En el caso de Huérfano absoluto con discapacidad superior al 65%, por su doble condición de beneficiario-causante, no le es exigible límite de ingresos económicos. Se estima el recurso	<u>5621/2016</u>
FONDO DE GARANTÍA SALARIAL	23/11/2016 (Rec. 3842/2014)	AGUSTI JULIA	La responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial (art. 33.2 ET) no alcanza a la cuantía indemnizatoria. Reitera doctrina : sentencia 18-11-2005 (rcud 3472/2004)	<u>STS 5622/2016</u>
MUERTE Y SUPERVIVENCIA	23/11/2016 (Rec. 3818/2014)	BLASCO PELLICER	Prestación de Orfandad. Huérfano que es mayor de 22 años en la fecha del hecho causante. Aplicación de la Disposición transitoria sexta bis LGSS (en la redacción dada por la Ley 27/2011) sobre aplicación paulatina del límite de edad a efectos de las pensiones de orfandad, en los casos de orfandad simple en los que el huérfano no trabaje. Se reconoce el derecho a la prestación de orfandad. Reitera doctrina SSTS de 18 de septiembre de 2014 (Rcud 3217/2013), de 4 de marzo de 2015 (Rcud. 1382/2014) y de 22 de junio de 2015 (Rcud. 3147/2014)	<u>STS 5604/2016</u>
MEJORAS VOLUNTARIAS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	23/11/2016 (Rec. 815/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Compromisos en el marco de prejubilaciones de ERE. La formalización del seguro para hacer frente a rentas complementarias de las prestaciones públicas durante la prejubilación comporta -si se abona la prima correspondiente- el desplazamiento de la responsabilidad a la compañía aseguradora, porque así lo prescribe el RD Legislativo 1/2002 y es consecuencia obligada de la asunción de deuda conforme al art. 1206 CC, y ello con independencia de si en el pacto se hace o no previsión en tal sentido. Por expresa disposición legal, no enerva tal consecuencia	<u>STS 5735/2016</u>

			que las rentas pactadas como complemento de prestaciones sean sustitutorias de la indemnización legal o que se califiquen expresamente como tal	
DESPIDO COLECTIVO	23/11/2016 (Rec. 94/2016)	DE CASTRO FERNANDEZ	Despido colectivo. Inexistente nulidad por alegado fraude de ley e insuficiencia de la documental aportada. Grupo de empresas. Es irrelevante no aportar la contabilidad intragrupo, cuando las diversas empresas no han sido demandadas, y no se predica de ellas elemento adicional alguno determinante de responsabilidad solidaria, que no se pretende. Inexistente obligación de precisar el número de despidos atribuidos a las diversas causas invocadas [económicas; organizativas; productivas]. Inexistente fraude por previas contrataciones temporales eventuales a tiempo parcial. Primacía del criterio de instancia en la apreciación o rechazo del fraude	<u>STS 5711/2016</u>
SUCESIÓN DE EMPRESAS	23/11/2016 (Rec. 795/2015)	SOUTO PRIETO	Sucesión de empresas del art. 44 ET. Ejecución de obras de construcción y mantenimiento para Iberdrola, S.A. No hay sucesión por la empresa entrante - EIFFAGE ENERGÍA, SLU - de los trabajadores de la saliente - JUAN GALINDO, SLU -, porque: No hubo transmisión de elementos patrimoniales; ni de una parte esencial, en cantidad o cualificación, de la plantilla de Juan Galindo; ni existe convenio que imponga la subrogación a la nueva contratista. Se estima el R. de Eiffrage	<u>STS 5756/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	25/11/2016 (Rec. 3967/2014)	AGUSTI JULIA	RCUD. "Birdgestone Hispania, S.A." Impugnación individual derivada de despido colectivo. Se cuestiona si la	<u>STS 5628/2016</u>

			<p>no aplicación de los criterios de selección pactados en el acuerdo de consultas determina la nulidad o la improcedencia del despido. Falta de contradicción al ser diferentes los hechos de los que parten cada una de las sentencias enfrentadas. Reitera criterio -Sentencia 17/07/2016 (rcud.2691/2014)- dictada con referencia a la misma empresa, debate y sentencia de contraste</p>	
INCAPACIDAD TEMPORAL/ RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	29/11/2016 (Rec. 1235/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	<p>subsidiaria del INSS y la TGSS, en el supuesto de que el empresario, incumplidor reiterado de sus obligaciones cotizatorias, tras abonar el subsidio de IT al trabajador descuenta su importe de las cotizaciones a ingresar a la mutua. El descuento era indebido, porque la responsabilidad frente a la IT era propia de la empresa, y no un pago delegado, en razón al incumplimiento cotizatorio. Reitera doctrina [SSTS 30/09/02 -RCUD 223/02-; 29/11/11 -RCUD 372/11-; y 16/02/12 -RCUD 1895/11-]</p>	<u>STS 5606/2016</u>
RECLAMACIÓN PREVIA	29/11/2016 (Rec. 3828/2014)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	<p>MUTUALIA, Mutua de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 2. Por resolución del INSS se ha imputado a la Mutua responsabilidad en el abono de las prestaciones de viudedad, derivadas 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 tenía cubierto el citado riesgo con la Mutua. La Mutua no impugnó la citada resolución, procediendo más de cinco años después a reclamar frente a la misma. No procede reiniciar el procedimiento ya que la</p>	<u>STS 5615/2016</u>

			<p>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</p>	
SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES MIGRANTES/ RCUD	29/11/2016 (Rec. 1465/2015)	SALINAS MOLINA	<p>Seguridad Social trabajadores migrantes: incapacidad permanente: días de bonificación por edad o cotización ficticia por edad en la minería del carbón: no contradicción</p>	<u>STS 5629/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	29/11/2016 (Rec. 1220/2015)	LUELMO MILLAN	<p>Despido individual subsiguiente a despido colectivo. Se declara probado que tras el despido colectivo con acuerdo, se comunicó al trabajador su cese por causas objetivas, habiéndose practicado meses antes un informe de valoración en el que se le había asignado 3,25 puntos por los distintos conceptos tenidos en cuenta para el conjunto de trabajadores a lo largo de varios meses, si bien dichas valoraciones no fueron comunicadas individualmente en su día, aunque eran conocidas por los negociadores de la comisión del período de consultas del despido colectivo. No consta que se entregase copia de la carta de despido del actor a la representación de los trabajadores pero sí un modelo de carta de extinción por designación directa y se informó sobre los trabajadores que habían quedado incluidos forzosamente en el despido colectivo: Falta de contradicción. Se cita doctrina de la Sala, en cuanto al fondo del asunto,</p>	<u>STS 5633/2016</u>

			igualmente desestimatoria del recurso	
EMPLEADOS PÚBLICOS	29/11/2016 (Rec. 1880/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Impugnación parcial de Orden autonómica convocando concurso ordinario de empleo público entre trabajadores de la Xunta de Galicia. DOCTRINA.- La plaza ocupada con carácter temporal desde antes de 2003 está sujeta a reserva, en virtud de la Disposición Transitoria 14ª del Decreto Legislativo gallego 1/2008, de 13 de marzo. FALLO.- De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima el recurso de la trabajadora	<u>STS 5716/2016</u>
SUCESIÓN DE EMPRESAS	30/11/2016 (Rec. 825/2015)	MORALO GALLEGO	Sucesión de empresa. En aplicación del art. 44.3º ET se declara la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario en las obligaciones laborales derivadas del despido disciplinario efectuado con anterioridad a la transmisión, de un trabajador adscrito a la contrata sobre la que opera la sucesión empresarial. Aplica doctrina de Sala General, sentencias de 15 de julio de 2003 (Recursos 3442/01, 1878/02 y 1973/02); y posterior STS de 4 de octubre de 2003, rec. 585/2003)	<u>STS 5601/2016</u>
RECLAMACIÓN DE CANTIDAD/ RCUD	30/11/2016 (Rec. 827/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Demanda formulada por TÉCNICOS DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS SL -TCC- contra el trabajador en reclamación de cantidad. La empresa extingue el contrato para obra o servicio determinado suscrito con el trabajador, en fecha 26 de mayo de 2011, abonando , en concepto de indemnización por fin de contrato 11.154,27 €. Impugnada la extinción, el Juzgado número 3 de Logroño dicta sentencia el 15 de septiembre de 2011, autos 460/2011, declarando fraude en la contratación e	<u>STS 5620/2016</u>

			improcedente el despido del demandante, condenando a la demandada a optar entre la readmisión o la indemnización de 19.874,41 €, así como al abono de los salarios de tramitación. La empresa opta por la readmisión del trabajador, le readmite el 20 de octubre de 2011 y le abona los salarios de tramitación. El 20 de octubre de 2011 le despide por causas objetivas y le abona la indemnización, el preaviso y los salarios de tramitación. La empresa reclama al trabajador la cantidad de 11.154,27 € abonada en su día, en concepto de indemnización por fin de contrato. Falta de contradicción	
JUBILACIÓN	30/11/2016 (Rec. 2018/2015)	SALINAS MOLINA	Seguridad Social: jubilación contributiva: incremento bases cotización (art. 162.2 LGSS); retribución subsidiariamente aplicable a efectos determinación bases de cotización: salario convenio aplicable al trabajo efectivamente realizado: partiendo de que las tareas efectivamente desempeñadas por el beneficiario en el periodo discutido corresponden a una categoría profesional concreta y unas tablas salariales fijadas en los sucesivos Convenios colectivos de naturaleza normativa, con relación a las cuales la empresa estaba legalmente obligada a cotizar, no cabe negar al trabajador el que sus BC de dicho período a efectos de la determinación de la BR de su prestación contributiva de jubilación no se corresponda a las mínimas legalmente exigibles	<u>STS 5630/2016</u>
DESPIDO OBJETIVO/ RCUD	30/11/2016 (Rec. 1992/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	CECOFAR (Centro Cooperativo Farmacéutico). Despido objetivo por causas económicas de una trabajadora, habiendo	<u>STS 5642/2016</u>

			<p>quedado acreditada la concurrencia de las causas económicas alegadas. La trabajadora alega que el despido se ha producido por sus frecuentes bajas médicas, estando en situación de IT en el momento del despido, por lo que interesa que se declare la improcedencia del despido. La sentencia de instancia declara la procedencia del despido objetivo por causas económicas y la Sala de lo Social confirma dicha sentencia. Falta de contradicción</p>	
<p>RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD</p>	<p>30/11/2016 (Rec. 1013/2016)</p>	<p>MORALO GALLEGO</p>	<p>Aplicación de la obligación que en materia de formación profesional impone a la empleadora el VI Convenio Colectivo Personal Laboral Junta de Andalucía, en los términos establecidos por STS de 14 de septiembre de 2010, rec. 213/2009, en resolución de un anterior conflicto colectivo planteado a tal efecto. Inexistencia de contradicción. La sentencia recurrida entiende que no son adecuados para cumplir tal finalidad los cursos de capacitación profesional organizados para los trabajadores demandantes con la categoría de monitores de educación especial, escolar y centros sociales, pertenecientes todos ellos al grupo profesional III; mientras que la de contraste considera que los cursos para la categoría profesional de cocineras, grupo profesional IV, sí que se ajustan a la obligación que debe asumir la empresa</p>	<p><u>STS 5684/2016</u></p>
<p>CONTRATOS TEMPORALES/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD</p>	<p>30/11/2016 (Rec. 3957/2014)</p>	<p>BLASCO PELLICER</p>	<p>Trabajadora que tras un contrato de obra o servicio para la prestación de trabajo en una contrata que se extingue por finalización de la misma le siguen varios</p>	<p><u>STS 5714/2016</u></p>

			contratos de puesta a disposición para la misma empresa contratista a través de una ETT. Finalización de contrato que es calificado como despido por fraude en la contratación temporal. La puesta a disposición es en realidad una cesión ilegal. Recurre la empresa contratista. Falta de contradicción	
RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	30/11/2016 (Rec. 1961/2015)	GILOLMO LOPEZ	Transportes por carretera. Reclamación de cantidad (horas extraordinarias) de conductor. Falta de contradicción	<u>STS 5717/2016</u>
RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD/ "MATERNIDAD" Y "PATERNIDAD"	30/11/2016 (Rec. 1307/2015)	ARASTEY SAHUN	Prestación de maternidad. Supuesto de paternidad monoparental por renuncia expresa de la madre natural, respecto de la cual está fijada la filiación en el Registro Civil consular. No hay contradicción con la STJUE de 18 marzo 2014 (Asunto CD, C-167/12)	<u>STS 5718/2016</u>
SALARIO	01/12/2016 (Rec. 3690/2014)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	Transportes Unidos de Asturias SL. Conflicto colectivo. Se interesa se declare nula la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático, en lugar de soporte papel, como se había realizado siempre. El nuevo sistema consiste en la inclusión de las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador, a la que pueden acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones -en los que antes se depositaba la nómina papel- para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal. La sentencia de instancia ha estimado la demanda, siendo revocada por la sentencia ahora recurrida. Se desestima el recurso interpuesto por la Unión Sindical Obrera de Asturias. Es ajustada a derecho la decisión de la empresa de comunicar a los	<u>STS 5602/2016</u>

			trabajadores la nómina a través de soporte informático. Se rectifica doctrina de la STS de 22 de diciembre de 2011, casación 3/2011	
RELACIÓN LABORAL/ RCUD	01/12/2016 (Rec. 1705/2014)	SALINAS MOLINA	Relación laboral: tareas de montaje y reparación de ascensores: no contradicción.- Reitera doctrina STS/IV 11-mayo-2016 (rcud 662/2014)	<u>STS 5631/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO/ RCUD	01/12/2016 (Rec. 3889/2014)	SALINAS MOLINA	Despido colectivo concursal. Grupo de empresas: no contradicción y, en último extremo, cuestión nueva	<u>STS 5661/2016</u>
RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	01/12/2016 (Rec. 476/2014)	GILOLMO LOPEZ	Demanda de oficio. Instaladores/reparadores de ascensores en la empresa Zardoya Otis, SA. Existencia o no de relación laboral. Demanda interpuesta de oficio por la administración laboral. Falta de contradicción en el caso	<u>STS 5708/2016</u>
SALARIO	01/12/2016 (Rec. 267/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Conflicto colectivo. Profesores de religión en centros de enseñanza pública de Andalucía. Su retribución ha de ser equivalente a la de los profesores interinos, por lo que tienen derecho a devengar sexenios, si cumplen los debidos requisitos. Y ello con independencia de si les es aplicable o no un determinado convenio colectivo y de las previsiones que al efecto contenga el mismo. Reitera y matiza doctrina anterior [SSTS 09/02/16 -RCO 152/15-; 21/04/16 -RCUD 3531/14-; 21/04/16 -RCUD 3533/14-; y 07/07/14 -RCO 204/13-]	<u>STS 5726/2016</u>
PRESCRIPCIÓN	01/12/2016 (Rec. 2110/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Reclamación cantidad. Horas extras. Prescripción. Interrupción. Reclamación extrajudicial. Puede considerarse como tal la denuncia ante la inspección de trabajo cuando su contenido llega a conocimiento del deudor antes de transcurrir el plazo prescriptivo, así lo impone,	<u>STS 5746/2016</u>

			igualmente, el principio de buena fe que preside la ejecución del contrato. Voto Particular	
DESPIDO/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	01/12/2016 (Rec. 3600/2015)	BLASCO PELLICER	Salarios de tramitación 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	<u>STS 5747/2016</u>
DESPIDO OBJETIVO/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	01/12/2016 (Rec. 2164/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Despido objetivo. Improcedencia por comunicación extemporánea del cese a la representación legal de los trabajadores. Inexistencia de contradicción, en atención a la finalidad de la exigencia legal, porque en la recurrida el retraso -tras el cese efectivo- es de 18 días y en la de contraste se limitó a un día	<u>STS 5751/2016</u>
CONVENIOS COLECTIVOS/ MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS	02/12/2016 (Rec. 14/2016)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Legitimación para la denuncia del convenio colectivo estatal de contact center.PUNTOS ABORDADOS.-1) Examen de la regulación legal sobre la denuncia del convenio.2) Concepto de "partes" legitimadas para denunciar el convenio.3) Examen de la STS 21 mayo 1997 (rec. 3312/1996), cuya doctrina se aquilata, completa y rectifica parcialmente.4) Criterio acogido: los sujetos colectivos pueden denunciar el convenio colectivo si poseen legitimación inicial en el momento de hacerlo; la legitimación plena sí es imprescindible para promover la renegociación	<u>STS 5619/2016</u>

			del nuevo convenio.5) Denuncia del convenio colectivo y promoción de la nueva negociación son actos diversos, aunque pueden desplegarse de manera simultánea.FALLO.- Estima recurso frente a STSJ Madrid 6 julio 2015, separándose del Informe del Ministerio Fiscal	
RELACIÓN LABORAL/ RCUD	02/12/2016 (Rec. 661/2014)	AGUSTI JULIA	RCUD. "Zardoya Otis". Existencia Relación Laboral Falta de contradicción al ser diferentes los hechos de los que parten cada una de las sentencias enfrentadas. Reitera criterio -Sentencia 11/05/2016 (rcud. 662/2014)- dictada con referencia a la misma empresa, debate y sentencia de contraste	<u>STS 5690/2016</u>
DESEMPLEO	02/12/2016 (Rec. 959/2015)	AGUSTI JULIA	Desempleo. Reposición de prestaciones consumidas por ERTES de 2009 y 2010, habiéndose extinguido el contrato en marzo/2013. La reposición no puede alcanzar a prestaciones consumidas con anterioridad a las contempladas en la norma de aplicación, el RD-Ley 1/2013 de 25 enero, debiendo limitarse a las suspensiones que se hayan producido entre el 01/01/12 y el 31/12/12. Reitera doctrina : sentencia más reciente 05/07/2016 (RCUD 1851/2015), con cita sentencias 16/12/15 (RCUD 439/2015)- y 28/04/16 -RCUD 552/2015)	<u>STS 5691/2016</u>
DESPIDO OBJETIVO	02/12/2016 (Rec. 431/2014)	BLASCO PELLICER	Despido objetivo. Reclamación de diferencias sustanciales en la indemnización a través del proceso ordinario. En concreto, se cuestiona si es válida y está en vigor una garantía establecida por la empresa en virtud de la cual -salvo en el supuesto de despido disciplinario procedente- la indemnización a abonar caso de extinción del	<u>STS 5710/2016</u>

			<p>contrato por decisión empresarial sería de 45 días por año trabajado. Se discute sobre la adecuación o no del proceso ordinario y sobre la validez y vigencia de la referida cláusula. Se declara que el procedimiento adecuado es el de despido, siguiendo la doctrina de la Sala de las SSTs de 22 de enero de 2007 (Rcud. 3011/2005); de 29 de septiembre de 2008 (Rcud. 3868/2007); de STS de 30 de noviembre de 2010 (rcud. 3360/2009) y de 4 de mayo de 2012 (rcud. 2645/2011). Voto Particular</p>	
<p>EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR/ RCUD</p>	<p>05/12/2016 (Rec. 3854/2014)</p>	<p>BLASCO PELLICER</p>	<p>Resolución del contrato a instancia del trabajador por impagos y retrasos continuados en el abono del salario. Acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores para regularizar la deuda que no supera el salario de tres mensualidades. Falta de contradicción</p>	<p><u>STS 5608/2016</u></p>
<p>MOVILIDAD GEOGRÁFICA/ CONVENIOS COLECTIVOS</p>	<p>05/12/2016 (Rec. 289/2015)</p>	<p>BLASCO PELLICER</p>	<p>Conflicto colectivo sobre interpretación del artículo 59.b del Convenio Colectivo del Grupo Endesa que regula las indemnizaciones y compensaciones por traslado. Interpretación de la sentencia de instancia que, apartándose de la literalidad del texto convencional, aplica criterios hermenéuticos sistemáticos, históricos y teleológicos. Validez de la interpretación efectuada por el órgano judicial que dictó la sentencia recurrida al considerarse que resulta racional, lógica y coherente con los criterios interpretativos de los convenios colectivos. El derecho a las compensaciones por traslado previstas en el artículo cuestionado se calculará teniendo en cuenta el incremento de</p>	<p><u>STS 5610/2016</u></p>

			distancia, entre el centro de trabajo antiguo y el nuevo centro de trabajo con respecto al domicilio del trabajador. Se confirma la sentencia de la Audiencia Nacional	
MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO	05/12/2016 (Rec. 3832/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Salarios de tramitación en el supuesto del art. 110.1.b) LRJS.CRITERIO.- 1º) Ausencia de contradicción porque: A) En el caso resuelto el Juzgado constata la imposibilidad de readmisión (empresa cerrada), extingue el contrato, calcula indemnización hasta esa fecha e impone salarios de tramitación. B) En el supuesto de contraste el Juzgado condena al empleador comparecido (Xunta de Galicia) a que opte y ante su silencio el TSJ interpreta que ni hay readmisión ni hay salarios de tramitación. 2º) La solución acogida por la sentencia recurrida concuerda con la doctrina de SSTs 19 de julio de 2016 (rec. 338/2015) y 21 julio 2016 (rec. 879/2015).FALLO.- De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima el recurso del Fondo de Garantía Salarial	<u>STS 5632/2016</u>
RECURSO DE SUPPLICACIÓN/ MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	07/12/2016 (Rec. 1599/2015)	ARASTEY SAHUN	Recurso de suplicación: Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual e invocación de vulneración de derechos fundamentales con reclamación de daños y perjuicios. Cabe en todo caso el recurso. Reitera doctrina y recoge posterior STC 149/2016	<u>STS 5753/2016</u>
EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR	09/12/2016 (Rec. 743/2015)	AGUSTI JULIA	RCUD. Extinción del contrato por voluntad del trabajador basada en anomalías en pago de salarios o de complemento por IT (art. 50 ET). La acción resolutoria no se enerva cuando la empresa abona las cuantías pendientes de abono antes del acto del juicio. Reitera	<u>STS 5689/2016</u>

			doctrina : sentencias más recientes 25-02-2013 (rcud 380/2012); 25-03-2014 (rcud 1268/2013); 19-01-2015 (rcud 569/2014) y 27-01-2015 (rcud 14/2014)-	
MEJORAS VOLUNTARIAS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	12/12/2016 (Rec. 1514/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	Compromisos en el marco de prejubilaciones de ERE. La formalización del seguro para hacer frente a rentas complementarias de las prestaciones públicas durante la prejubilación comporta -si se abona la prima correspondiente- el desplazamiento de la responsabilidad a la compañía aseguradora, porque así lo prescribe el RD Legislativo 1/2002 y es consecuencia obligada de la asunción de deuda conforme al art. 1206 CC, y ello con independencia de si en el pacto se hace o no previsión en tal sentido. Por expresa disposición legal, no enerva tal consecuencia que las rentas pactadas como complemento de prestaciones sean sustitutorias de la indemnización legal o que se califiquen expresamente como tal. Falta de legitimación para recurrir por parte de la empresa principal, que se ha aquietado a la condena en instancia, si la Sala de suplicación exclusivamente confirma el pronunciamiento. Extensión de los efectos del recurso formulado -y acogido- por el deudor subsidiario, que alcanzan a beneficiar al condenado principal cuyo recurso fue inadmitido	<u>STS 5715/2016</u>
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	12/12/2016 (Rec. 56/2015)	GILOLMO LOPEZ	Daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional (Amianto). Sucesión de empresas. Aplicación del Baremo de circulación y de sus factores de corrección. Falta de contradicción (con las mismas dos sentencias de contraste reitera STS4ª nº	<u>STS 5729/2016</u>

			726/16, de 14-9-2016, R. 90/15)	
MUERTE Y SUPERVIVENCIA	12/12/2016 (Rec. 3352/2014)	AGUSTI JULIA	<p>RCUD. Pensión de orfandad absoluta. Huérfano de padre, sin que la madre tenga reconocida pensión de viudedad por no haber estado casada ni haber constituido pareja de hecho con el causante en los términos establecidos en el art. 174.3 de la LGSS. Interpretación de la expresión orfandad "absoluta": supone la falta de ambos progenitores o, en su caso, que a la ausencia de uno se añada que el otro sea desconocido o que el sobreviviente haya sido declarado responsable de violencia de género. Reitera doctrina : SSTS (dos) del Pleno de la Sala de 29 de enero de 2014 (rcud. 1122/2013 y 3119/2012), seguida, entre otras, por las sentencias de 2 de febrero de 2014 (rcud. 1088/2013), 6 de febrero de 2014 (rcud 621/2013), 30 de abril de 2014 (rcud. 584/2013), 12 de mayo de 2014 (rcud. 2424/2013), 17 de diciembre de 2014 (R. 1987/2013), 24 y 25 de febrero de 2015 (rcud 1134/2014 y 929/2014, y 13 de julio de 2015 (rcud. 2668/2014)</p>	<u>STS 5737/2016</u>
CONTRATOS TEMPORALES/ DESPIDOS COLECTIVOS	13/12/2016 (Rec. 3774/2014)	VIROLES PIÑOL	<p>Xunta de Galicia. Despido. Amortización de plazas que afecta a 178 trabajadores, entre ellos la demandante, con contrato de interinidad por vacante, tras la modificación de la RPT, sin observar la tramitación del artículo 51 del estatuto de los trabajadores. Reitera doctrina: STS/IV -Pleno de 24-junio-2014 (rco.217/2013), y SSTS/IV 7-julio-2014 (rcud 2285/2013), 14-julio-2014 (rcud 2052/2013), 14-julio-2014 (rcud 1807/2013), 14-julio-2014 (rcud 2680/2013), 15-julio-2014 (rcud 2057/2013) y (rcud</p>	<u>STS 5728/2016</u>

			2217/2014), y STS/IV de 9-julio-2016 (rcud. 25/2015) entre otras. El contrato de interinidad es un contrato sujeto a término y no a condición resolutoria. Su extinción antes de que llegue el día pactado por amortización de la plaza no es causa prevista en el contrato y en aplicación Adicional vigésima, deben seguirse los trámites artículos 51 y 52 del E.T. y 37 y siguientes del R.D. 1483/2012. Reitera doctrina STS 24 de junio de 2014 (R. 217/2013), que rectifica doctrina anterior	
RECLAMACIÓN PREVIA	13/12/2016 (Rec. 1742/2015)	LUELMO MILLAN	Mutua de Accidentes de Trabajo. Revisión de la declaración de responsabilidad en el pago de prestación de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad profesional: no procede. Reitera doctrina	<u>STS 5741/2016</u>
GARANTÍA DE INDEMNIDAD/ INDEFINIDOS NO FIJOS	13/12/2016 (Rec. 2059/2015)	BLASCO PELLICER	Junta de Galicia. Trabajador indefinido no fijo que tras obtener sentencia a su favor en un despido anterior en la que se declaró cesión ilegal y la nulidad del cese fue, posteriormente adscrito a una plaza de funcionario. Tras una reclamación del actor solicitando se le asignase una plaza laboral, y el derecho a participar en el proceso de consolidación de empleo previsto en el Convenio Colectivo, se le cesa porque la plaza ha sido adjudicada al funcionario que la ha obtenido tras la correspondiente oposición. El cese se considera despido que se califica como nulo por vulneración de la garantía de indemnidad. Reitera doctrina de las SSTS de 7 de julio de 2015, Rec. 2598/2014 y de 9 de junio de 2016, rec. 25/2015	<u>STS 5749/2016</u>
CONVENIOS COLECTIVOS	14/12/2016 (Rec. 17/2016)	BLASCO PELLICER	Impugnación del Acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora del I Convenio	<u>STS 5725/2016</u>

			<p>Colectivo de empresa PANRICO, SAU, relativo a la regulación de la jornada en cuanto a su distribución irregular y a la disponibilidad horaria. El acuerdo es válido por cuanto que se firmó por la mayoría de los componentes de la Comisión Negociadora y se enmarca en la autonomía de dicha comisión en orden a establecer acuerdos parciales que condicionan la ultraactividad de los convenios denunciados y cuya vigencia ordinaria ya estaba finalizada. La falta de depósito y publicación del acuerdo impide que el referido acuerdo tenga carácter estatutario, por lo que no puede afectar a aquellos convenios que, estando en régimen de ultraactividad legal o convencional, regulen las materias que el acuerdo impugnado establece. En los convenios que no regulen dicha materia el acuerdo se aplica en virtud del artículo 34.2 ET Se confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional</p>	
RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	14/12/2016 (Rec. 1270/2015)	LUELMO MILLAN	<p>Prestación económica de seguridad social por cuidado de menor nacido el 20/09/2010 y afectado desde el parto de enfermedad grave por sufrimiento perinatal que le generó encefalopatía hipóxicoisquémica con parálisis cerebral. Ambos progenitores trabajan y la madre redujo, a consecuencia de la lesión de su hijo, la jornada en la empresa en un 50%, sin que la Mutua le reconociese la prestación solicitada. Reconocimiento de la prestación en la instancia y en suplicación. Falta de contradicción</p>	STS 5738/2016
MUERTE Y	14/12/2016	LUELMO	Pensión de viudedad. Pareja	STS

SUPERVIVENCIA/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	(Rec. 1698/2015)	MILLAN	de hecho de más de 20 años inscrita en el registro correspondiente más de tres años antes del hecho causante, habiendo fallecido la trabajadora cuando se hallaba en situación de alta en el RGSS. Se desestima la petición prestacional de su pareja por ser los ingresos del actor superiores en 1,5 veces el importe del SMI. Pretensión de que se deduzcan del cómputo de los ingresos la retención a cuenta del IRPF. Falta de contradicción	5758/2016
MEJORAS VOLUNTARIAS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES	15/12/2016 (Rec. 3674/2014)	GILOLMO LOPEZ	Reclamación de cantidad. Plan de prejubilación en el marco de un expediente de regulación de empleo no impugnado. Se discute la posible responsabilidad solidaria de la empresa ("Poliseda, SL") y de la aseguradora ("Apra Leven, SA", sociedad en liquidación) después de que esta última hubiera entrado en un proceso de liquidación. La sala IV del Tribunal Supremo, confirmando la sentencia del TSj -y del js-, atribuye la responsabilidad, en exclusiva, a la aseguradora. Contiene la misma solución otorgada en los recursos de casación para la unificación de doctrina números 615/2015, 815/2015, 965/2015 Y 1514/2015, deliberados todos en el mismo pleno del 23-11-2016	STS 5712/2016
SUCESIÓN DE EMPRESAS	15/12/2016 (Rec. 4177/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Subrogación empresarial: empresa de seguridad privada "Ombuds Compañía De Seguridad, S.A." la obligación de mantener las condiciones de trabajo en la empresa saliente no puede eludirse por un pacto colectivo negociado transcurrido un mes de la subrogación por la empresa entrante. Se desestima recurso empresa. Reitera doctrina : sentencia (2) de 14-05-2014. (rcud. 2143/2013	STS 5724/2016

			y 2232/2013)	
CONVENIOS COLECTIVOS/ AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	15/12/2016 (Rec. 264/2015)	SEMPERE NAVARRO	TEMA.- Impugnación de Laudo tras compromiso arbitral alcanzado en el seno de la impugnación por la Autoridad Laboral del I Convenio Estatal Agroalimentario.CUESTIONES ABORDADAS.-1) Inaplicación general de la Ley de Arbitraje a los de carácter laboral; en particular: inaplicación al caso.2) La inclusión del Árbitro en el elenco del SIMA no comporta parcialidad en orden a decidir qué patronales poseen legitimación negocial.3) El laudo no se extralimita cuando aprecia que las patronales firmantes no acreditan válidamente su implantación y añade las consecuencias previstas en el art. 87.3.c ET (legitimación de las más representativas).4) No se transforma en arbitraje de equidad el que valora las acreditaciones de representatividad aportadas al procedimiento y extrae las consecuencias legales.5) La jurisprudencia sobre presunción de la representatividad empresarial ya reconocida opera respecto de la renovación del mismo convenio (no en otros ámbitos) y es compatible con la acreditación de lo contrario.6) La representatividad institucional reconocida por Leyes 10/2009 y 12/2004 a ciertas organizaciones agrarias no es trasladable a la negociación de convenios colectivos.FALLO.- Desestima el recurso frente a SAN 113/2015, de acuerdo con los dos Informes del Ministerio Fiscal	<u>STS 5736/2016</u>
DERECHOS FUNDAMENTALES/ LIBERTAD SINDICAL	15/12/2016 (Rec. 287/2015)	AGUSTI JULIA	Recurso de casación ordinario. Tutela de derechos fundamentales. No	<u>STS 5748/2016</u>

			vulneración del derecho al honor, libertad sindical, libertad de información y libertad de expresión. Se desestima el recurso de UGT	
RECLAMACIÓN PREVIA	15/12/2016 (Rec. 2972/2015)	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	<u>STS 5754/2016</u>
RECLAMACIÓN PREVIA	20/12/2016 (Rec.) 1309/2015	SEGOVIANO ASTABURUAGA	MUTUAL MIDAT CYCLOPS , MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Nº1, D. Pablo Nebra Peña era pensionista de IPA, derivada de enfermedad profesional, habiéndose determinado por resolución de 9 de agosto de 1993, que el responsable del abono de la prestación es el INSS. El 7 de julio de 2009 se le comunicó a Mutual Midat Cyclops la responsabilidad en la constitución del capital-coste de la pensión de viudedad derivada de enfermedad profesional. El 11 de julio de 2013 Mutual Midat Cyclops formuló reclamación previa alegando que no es responsable de las	<u>STS 5721/2016</u>

			<p>prestaciones por enfermedad profesional, sino el INSS. Es inatacable el acto administrativo que ha ganado firmeza ya que el artículo 71 LRJS, que establece la excepción a dicho previsión legal, va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma - la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras. No cabe que la Mutua impugne la decisión del INSS, que declaró su responsabilidad en el abono de las prestaciones derivadas de enfermedad profesional, varios años después de que haya ganado firmeza la citada decisión. Reitera sentencias de Pleno de 15 de junio de 2015, recurso 2648/2014 y 2766/2014</p>	
DESPIDO COLECTIVO	21/12/2016 (Rec. 3508/2015)	BLASCO PELLICER	<p>Impugnación de despido individual derivado de despido colectivo. Requisitos de la notificación del despido individual a los trabajadores afectados. No es necesario que en la carta se incorporen los criterios de selección, ni los concretos razonamientos relativos a la elección del trabajador despedido porque no lo exige la ley. La negociación previa del Despido Colectivo y, en su seno, de los criterios de selección que figuran en la comunicación del despido colectivo hacen presumir su conocimiento. La comunicación individual del trabajador afectado tiene por obligada indicación, exclusivamente, la expresión de la causa motivadora del despido en términos compatibles con el derecho de defensa del interesado.</p>	<u>STS 5719/2016</u>

			<p>Sigue doctrina STS de 24 de noviembre de 2015 -pleno-, Rcd. 1681-2014, de 15 de marzo de 2016 -pleno-, Rcd. 2507/2014 y de 8 de marzo de 2016, Rcd. 3788/2014.</p>	
DESPIDO COLECTIVO	21/12/2016 (Rec. 52/2015)	DE CASTRO FERNANDEZ	<p>Despido colectivo en Bankia, SA. Impugnación del despido individual. Inexigencia de comunicarlo a la rit. Reitera doctrina</p>	<u>STS 5722/2016</u>
PRESCRIPCIÓN/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCU	21/12/2016 (Rec. 1868/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	<p>Demanda de oficio a fin de que se declare la existencia de relación laboral entre la empresa y las codemandadas que realizaban la actividad de "alterne" consistente en captación y entretenimiento de clientes, induciéndoles a realizar consumiciones y obteniendo por ello una contraprestación económica del importe de las propias consumiciones. La demanda rectora de este asunto trae causa de la sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo número 1 de Ciudad Real, de 30 de mayo de 2011, que anuló la resolución sancionatoria que se derivó del acta de infracción, con retroacción de las actuaciones al momento de emisión de dicho acta, para que la Inspección de Trabajo interponga demanda de oficio ante el Juzgado de lo Social a fin de que declare la naturaleza laboral de las relaciones entre la empresa y las codemandadas, por lo que, siendo aquella sentencia anterior a la entrada en vigor de la LRJS, es adecuado el procedimiento seguido. Primer motivo: Prescripción de la acción por haber transcurrido más de un año desde que se dictó sentencia por el Juzgado Contencioso Administrativo número 1 de Ciudad Real de 30 de mayo de 2011. Se desestima, reitera doctrina</p>	<u>STS 5723/2016</u>

			sentencias de 12 de julio de 2004, recurso 2756/2003; 21 de octubre de 2004, recurso 4567/2003; 25 de octubre de 2005, recurso 3078/2004 y 15 de noviembre de 2006, recurso 3331/2005. Segundo motivo: Alega que no existe relación laboral. Falta de contradicción	
ACCIDENTE DE TRABAJO/ ENFERMEDAD PROFESIONAL	21/12/2016 (Rec. 3373/2015)	GILOLMO LOPEZ	Uralita/asbestosis. Recargo por falta de medidas de seguridad. Efectos económicos del recargo (art. 43.1 LGSS/1994; actual art. 53.1 LGSS/2015): aplicación del plazo de tres meses anteriores a la solicitud. La "solicitud" es la de imposición del recargo (no la de la prestación) pero, en el caso de autos, ha de tenerse por tal la iniciación de actuaciones por parte de la inspección de trabajo que, a la postre, dio lugar al recargo. Se estima en parte el recurso de la beneficiaria para reconocer los efectos económicos desde los tres meses anteriores a que la inspección de trabajo iniciara las actuaciones determinantes del recargo. En lo esencial reitera doctrina	STS 5731/2016
RECLAMACIÓN PREVIA	21/12/2016 (Rec. 1678/2015)	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	STS 5733/2016

			<p>interesadas, no a las entidades colaboradoras y a reclamaciones por imputación de responsabilidad.- Reitera doctrina, entre otras, 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)</p>	
DESPIDO COLECTIVO	21/12/2016 (Rec. 131/2016)	VIROLES PIÑOL	<p>Despido Colectivo. SEGURIDAD INTEGRAL CANARIA S.A. Extinción contratos en personal de seguridad de esta empresa en la CAM (94 despidos, que finalmente fueron 67, de los que solo 9 eran adscritos al METRO DE MADRID). No se aprecia falta de la documentación exigida ni ausencia de buena fe que puedan dar lugar a la nulidad de la medida extintiva. Se mantiene la declaración de no ajustada a derecho de la medida extintiva</p>	<u>STS 5734/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO	21/12/2016 (Rec. 3181/2015)	AGUSTI JULIA	<p>RCUD. Congelados y Derivados, S.A.. Despido individual derivado de despido colectivo.- Suficiencia de la carta de despido. Reitera doctrina, entre otras, en sentencias de 24 de noviembre de 2015 -pleno-, (rcud. 1681/2014, de 15 de marzo de 2016 -pleno-, (rcud. 2507/2014), 8 de marzo de 2016, (rcud. 3788/2014); 15, 20 y 27 de abril de 2016 (rcud. 3223/2014, 3221/2014 y</p>	<u>STS 5740/2016</u>

			3410/2014) y 21 de junio de 2016 (RCUD. 138/2015)	
ACCIDENTE DE TRABAJO/ ENFERMEDAD PROFESIONAL	21/12/2016 (Rec. 4225/2015)	GILOLMO LOPEZ	Uralita/asbestosis. Recargo por falta de medidas de seguridad. Efectos económicos del recargo (art. 43.1 LGSS/1994; actual art. 53.1 LGSS /2015): aplicación del plazo de tres meses anteriores a la solicitud del recargo (no la de la prestación). Se estima en parte el recurso de uralita en tal sentido. Reitera doctrina	<u>STS 5742/2016</u>
DESEMPLEO	21/12/2016 (Rec. 2433/2015)	LUELMO MILLAN	Compensación de prestaciones por desempleo cuando el reintegro del importe de la que ha sido revocada no la ha reintegrado el trabajador, al que se le ha concedido posteriormente una nueva. Límite: el de las pensiones no contributivas, que ha de respetarse en todo caso. Reitera doctrina	<u>STS 5743/2016</u>
RECLAMACIÓN PREVIA	21/12/2016 (Rec. 1816/2015)	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	<u>STS 5744/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	21/12/2016 (Rec. 2240/2015)	SEGOVIANO ASTABURUAGA	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	<u>STS 5755/2016</u>
SEGURIDAD SOCIAL: PRESTACIONES	21/12/2016 (Rec. 2255/2015)	LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA	Prestación en favor familiares. Hijas divorciadas. No reúnen ese requisito quienes presentaron la demanda de divorcio pocos días antes de morir el causante y convivieron con él, junto con su cónyuge, hasta después del óbito firmando el convenio regulador cuatro meses	<u>STS 5757/2016</u>

			después renunciando a pensión compensatoria	
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	21/12/2016 (Rec. 4010/2015)	LUELMO MILLAN	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Demanda en solicitud de que se declare nula o subsidiariamente injustificada dicha modificación y se condene a la empresa a reponer al actor en sus condiciones anteriores en cuanto al sistema de remuneración, horario y demás condiciones ostentadas por el mismo en su anterior empresa, con abono de las diferencias que ese cambio le haya ocasionado durante la aplicación de la medida: procede, al no haberse corregido más que en lo formal lo que se denunciaba en la anterior doctrina de la Sala	<u>STS 5759/2016</u>
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	21/12/2016 (Rec. 3245/2015)	LUELMO MILLAN	Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Demanda en solicitud de que se declare nula o subsidiariamente injustificada dicha modificación y se condene a la empresa a reponer al actor en sus condiciones anteriores en cuanto al sistema de remuneración, horario y demás condiciones ostentadas por el mismo en su anterior empresa, con abono de las diferencias que ese cambio le haya ocasionado durante la aplicación de la medida: procede, al no haberse corregido más que en lo formal lo que se denunciaba en la anterior doctrina de la Sala	<u>STS 5760/2016</u>
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	21/12/2016 (Rec. 30/2016)	LUELMO MILLAN	Conflicto colectivo. Demanda de que se declaren nulas o subsidiariamente no ajustadas a derecho las cláusulas que se relacionan en su suplico, del acta de 6 de junio de 2013 de aclaración, subsanación y corrección de errores del	<u>STS 5761/2016</u>

			<p>acuerdo de 28/05/2013 sobre modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y otras a aplicar en el BMN suscrito por la empresa y todas las secciones sindicales - excepto UOB y CGT- en el expediente de despido colectivo afectando a todo el colectivo de trabajadores de Banco Mare Nostrum (BMN) o, alternativamente, a los empleados de dicha empresa procedentes de la Caja de Baleares/Sa Nostra: no procede el recurso contra la sentencia de instancia que desestimó dicha demanda, al constituir el acta combatida una mera aclaración del acuerdo anterior</p>	
DESPIDO COLECTIVO	21/12/2016 (Rec. 142/2015)	LUELMO MILLAN	<p>Demanda de despido individual como consecuencia de despido colectivo acordado con la representación legal de los trabajadores. Reclamación de un trabajador para que se declare la nulidad de su despido con condena solidaria de las empresas demandadas y abono de 58.394,19 € más el 10% de intereses en concepto de liquidación salarial adeudada. Falta de liquidez como causa de la no puesta a disposición de la indemnización legal: es atendible, en función de las concretas circunstancias concurrentes y al deberse tener en cuenta la misma en el momento de emitirse la carta de despido</p>	<u>STS 5763/2016</u>
DESPIDO COLECTIVO/ RECURSO DE CASACIÓN Y RCUD	21/12/2016 (Rec. 1416/2015)	SEMPERE NAVARRO	<p>TEMA.- Carta de despido objetivo en BANKIA.PROBLEMA.- Se cuestiona la falta de concreción de la causa en la carta de despido. CRITERIO.- Falta de contradicción, en línea con lo resuelto en diversos Autos y sentencias que se cita. NOTA.-Recuerda doctrina de</p>	<u>STS 5764/2016</u>

			SSTS 2 junio 2014 (rec. 2534/2013) y 12 mayo 2015 (rec. 1731/2014), entre otras. Concuerda con Informe del Ministerio Fiscal	
DESEMPLEO	27/12/2016 (Rec. 3132/2015)	GULLON RODRIGUEZ	Prestación por desempleo en supuestos de contrato de trabajo y cotización a tiempo parcial. Cálculo del porcentaje de parcialidad desde la nueva redacción del artículo 211.3 LGSS dada por el RDL 20/2012, que habrá de determinarse en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días que determina el importe de la base reguladora, pero ese porcentaje de parcialidad se habrá de proyectar no sobre la base reguladora, sino sobre los topes máximo y mínimo a que se refiere el precepto. La nueva redacción supone el cambio de doctrina jurisprudencial derivada de la misma, como se anunciaba en nuestra STS de 20 de mayo de 2015 (rec. 2382/2014), en la que se aplicaba la anterior redacción del precepto	STS 5745/2016
RECLAMACIÓN PREVIA	27/12/2016 (Rec. 2834/2015)	GULLON RODRIGUEZ	Prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad profesional. La responsabilidad del pago corresponde a la Mutua que lo asumió inicialmente dejando firme la resolución administrativa en que se acordó. Reitera doctrina. SSTs de pleno y posteriores	STS 5762/2016

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	
MATERIA	CONTENIDO
SUCESIÓN DE EMPRESAS	Cuestión prejudicial elevada ante el TJUE. Ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CE. Responsabilidad de la empresa entrante en relación a los salarios adeudados por la saliente a sus trabajadores. Disponibilidad sobre dicha responsabilidad por los convenios colectivos (Auto TSJ Galicia 30.12.2016): VER AUTO
CONTRATOS TEMPORALES	Encadenamiento de contratos de interinidad. Inexistencia de fraude de ley y de despido. Aplicación de oficio por el TSJ en suplicación de la indemnización derivada de la STJUE en el

asunto de Diego Porras: improcedente por incongruencia.
VOTO PARTICULAR: [VER SENTENCIA](#)

OTROS PRONUNCIAMIENTOS	
MATERIA	CONTENIDO
DESPIDO	Despido de trabajador enfermo: Nulidad. Discriminación por discapacidad. Sentencia del juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona tras la STJUE de 01.12.2016 (SJS núm. 33 de 23.12.2016): VER SENTENCIA

[Ir a inicio](#)

COLABORACIONES DOCTRINALES

RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL (diciembre 2016)
Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO
Sala de lo Social del TSJ del País Vasco
1.- STS de 30 de septiembre de 2016 (RCUD 3505/2014).- Sr. Souto Doctrina: confirma la sentencia del TSJ que resolvió una reclamación individual de trece trabajadores de Telefónica pidiendo el cómputo, a efectos de complemento de antigüedad, de períodos de servicios previos por contratos formativos, sin suspender su tramitación ex art. 160.5 LJS, por un conflicto colectivo sobre dicho objeto y en tal momento suspendido, pero lo hace porque existe ya sentencia firme (STS 5-Nv-14, RC 195/2013 –nº 10 de mi resumen de marzo de 2015-) que ha puesto fin a ese litigio colectivo, careciendo de sentido la suspensión y teniendo en cuenta que la sentencia aquí recurrida se atiende a lo resuelto en ese litigio
**2.- STS de 4 de octubre de 2016 (RC 232/2015).- Sr. Blasco Doctrina: confirma que es inadecuado el procedimiento de conflicto colectivo para dirimir si ha sido objeto de cesión ilegal determinado colectivo de trabajadores (en el caso, los trabajadores de la empresa adjudicataria de la contratación de la prestación de servicios auxiliares en la tramitación de expedientes en materia de servicios sociales de la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León y la Fundación pública Acción Social y Tutela de Castilla y León), dado que para ello se requiere el examen de sus circunstancias individuales. NOTA: la Sala menciona precedentes suyos en la misma línea y recuerda que ya en sus sentencias de 12-Jn-07 (RCUD 5234/2004) y 20-Jl-07 (RC 76/2006) advertía que la determinación de si concurre o no cesión ilegal difícilmente resulta examinable por este cauce procesal, al depender generalmente su existencia de las circunstancias particulares de cada trabajador
3.- STS de 6 de octubre de 2016 (RC 269/2015).- Sr. Blasco Doctrina: confirma: 1) que a los trabajadores de CETARSA se les aplican las previsiones del RDL 20/2012, de 13-Jl, sobre la paga extra de Navidad de 2012, dado que la empresa es una sociedad mercantil pública; 2) que a efectos del mantenimiento de dicha paga extra para quienes no superen 1,5 veces el SMI, no son conceptos excluidos de

cómputo los pluses de asistencia, actividad y nocturnidad contemplados en los arts. 41, 42 y 43 del convenio colectivo de dicha empresa, al no ser incentivos por rendimiento; 3) que es procedimiento inadecuado el de conflicto colectivo para dirimir si los trabajadores fijos discontinuos de la misma quedan afectados por esa supresión, ya que ello depende de que el concreto salario anual de cada trabajador rebase o no ese límite, lo cual es de examen individualizado e impropio, por ello, de esta modalidad

4.- STS de 13 de octubre de 2016 (RC 56/2016).- Sala General.- Sr. Souto

Doctrina: confirma el ajuste a derecho del despido colectivo de los 17 trabajadores de UNEM SL que prestaban servicios de mantenimiento para un concreto cliente, iniciado el 20-Ab-15 y sin acuerdo, al rescindir éste su contrato con dicha empresa, dado que: 1) ésta no ha actuado de mala fe en el proceso negociador, lo que excluye la pretensión de nulidad del despido; 2) concurre causa productiva, dado que esos trabajadores prestaban sus servicios únicamente para ese cliente

5.- STS de 18 de octubre de 2016 (RCUD 2213/2015).- Sra. Segoviano

Doctrina: confirma que, conforme al art. 2.a) LJS y dado que no es materia excluida del art. 3.h) LJS (que en litigios declarativos, limita su alcance a los que impugnan decisiones empresariales de modificación, suspensión o extinciones de carácter colectivo), corresponde a los tribunales del orden social y no al Juez del concurso el conocimiento de pretensión de condena de una empresa en concurso (en el caso, Vitrocristalglass SL) a suscribir el convenio especial con la Seguridad Social previsto en el art. 51.9 ET, que se había decidido adoptar en el despido colectivo de la misma, sin acuerdo y comunicado a la autoridad laboral y representantes de los trabajadores días antes de la declaración del concurso (fecha decisiva, a efectos de conocer cuándo se produce el despido colectivo finalizado sin acuerdo), aún cuando el despido individual del demandante derivado del mismo haya sido posterior a esa declaración, sin que esta circunstancia obste al nacimiento de esa obligación de suscribir el convenio.

NOTA: otra más de la saga de sentencias que resuelven pretensiones similares de trabajadores de esa empresa, de las que ya recogí varias de ellas en el nº 33 de mi resumen de diciembre de 2016. Dada la uniformidad de criterio, no volveré a recogerlas en mis resúmenes, salvo que concurra circunstancia particular relevante

****6.- STS de 18 de octubre de 2016 (RCUD 1233/2015).- Sra. Calvo**

Doctrina: 1) revoca el recargo por falta de medidas de seguridad impuesto a una empresa en beneficio de un trabajador suyo ex art. 123 LGSS1994, dado que el accidente de trabajo sufrido por éste se produjo por no utilizar los medios adecuados puestos a su disposición en una operación evaluada y para la que estaba formado, sin que pueda imputársela incumplimiento preventivo causal del mismo por el hecho de que el jefe de equipo que participó en la operación no le advirtiera de que debía usar esos medios; 2) la revocación no procede, sin embargo, por aplicación, de oficio, del efecto positivo de la cosa juzgada (art. 222.4 LEC), en relación con la sentencia del TSJ, anterior a la recurrida y firme (aunque posterior al recurso de suplicación), que había desestimado, por esa misma razón de fondo, la demanda del trabajador reclamando la indemnización de daños y perjuicios por responsabilidad contractual, ya que no cabe hacerlo por el Tribunal Supremo resolviendo este tipo de recursos, máxime si, como en el caso, tampoco se invoca sentencia contradictoria sobre dicho punto

****7.- STS de 25 de octubre de 2016 (RCUD 3818/2015).- Sala General.- Sr. Sempere.- Votos particulares**

Doctrina: confirma el derecho a la prestación de maternidad del art. 131 bis LGSS al padre biológico y registral de dos hijas recién nacidas en Nueva Delhi en virtud de

gestación por sustitución con madre de ese país ("madre de alquiler"), que renuncia a la patria potestad, pese a la nulidad de pleno derecho de ese acuerdo de gestación.

NOTA: la sentencia tiene dos votos particulares concurrentes con el pronunciamiento y uno discrepante de éste: a) de la Sra. Arastey, que aún compartiendo la razón de fondo, considera que debió desestimarse el RCUD por falta de contradicción; b) del Sr. De Castro y Sr. Gilolmo, que creen que el derecho a la prestación debió fundarse exclusivamente en la condición de padre biológico y la situación fáctica del menor pero no en el contrato de maternidad por subrogación y renuncia de la madre a la patria potestad; 3) de los Sres. López, Souto y Sra. Calvo, que consideran que debió estimarse el RCUD del INSS por estar ante un acto nulo de pleno derecho en fraude de ley e incurrir en incongruencia el pronunciamiento aprobado al sustentar el derecho en causa no alegada.

En STS de 16-Nv-16 (RCUD 3146/2014, ponente Sra. Segoviano), también de Sala General, se reconoce el derecho a la misma prestación a la madre no biológica pero sí registral española (y previa sentencia del Tribunal Supremo de California reconociéndola como madre), de bebé nacido en Los Angeles en virtud de contrato de gestación por sustitución por el que la madre biológica renuncia a la filiación materna. Existen dos votos particulares discrepantes, encabezados por los Sres. De Castro y López, suscritos también por la Sra. Calvo y el Sr. Souto en el caso del primero, y por ambos y el Sr. Gilolmo el segundo, que defienden que la demandante no tenía derecho a la prestación por la nulidad del contrato citado y, en el caso del segundo, defendiendo también la incongruencia de la sentencia aprobada.

En STS de 19-Oc-16 (RCUD 1650/2015, ponente Sr. De Castro), igualmente de Sala General pero aquí unánime, se desestimó el RCUD del INSS por falta de contradicción (se invocaba como contradictoria la STJUE de 18-Mz-14, asunto C-167/12), en caso de matrimonio entre dos varones que acuden a maternidad subrogada en el extranjero (EEUU), sin aportación genética de ninguno, pero estando reconocidos como padres por sentencia del Tribunal Supremo de California

8.- STS de 2 de noviembre de 2016 (RC 252/2015).- Sra. Arastey

Doctrina: confirma que las normas legales y pactadas invocadas en el recurso no impiden a RENFE externalizar la actividad de inspección visual de vehículos (arts. 21.2 y 43 de Ley 39/2003, de 17-Nv, del Sector Ferroviario; Orden FOM 2872/2010, de 5-Nv; art. 57 del X convenio colectivo de RENFE; acuerdos de desarrollo profesional de Renfe Operadora; Directiva 2004/49 y Reglamento UE 445/2011)

9.- STS de 2 de noviembre de 2016 (RCUD 2779/2014).- Sr. Gilolmo

Doctrina: reconoce que no hay cesión ilegal del art. 43.2 ET en doce trabajadores de KONECTA BTO SL contratados para prestar servicios en la contrata de esta empresa con la Agencia Estatal de Administración Tributaria para facilitar información a los contribuyentes en 2010 y 2011, dado que se desarrolla con los medios materiales, personales y de producción de KONECTA, con una aplicación informática elaborada por ésta, sin que obste a ello que las consultas de gran dificultad se deriven a los servicios propios de la Agencia Estatal

10.- STS de 2 de noviembre de 2016 (RC 262/2015).- Sra. Virolés

Doctrina: confirma: 1) que Liberbank SA y Banco Castilla-La Mancha SA han vulnerado el derecho de libertad sindical del sindicato demandante, en su vertiente de derecho a la información sindical, negándose a publicar en la Internet corporativa dos comunicados suyos sobre retribuciones de los directivos, alegando su falta de veracidad, pese a haberse comprometido en conciliación recaída en conflicto colectivo, previamente, que difundiría los comunicados sindicales sin limitaciones ni control previo de

su contenido; 2) que han de indemnizarle con 6.000 euros por daños y perjuicios, lo que no infringe el art. 183 LJS, ajustándose a la jurisprudencia de la Sala contenida, entre otras, en sentencias de 5-Fb-15 (RC 77/2014) y 13-Jl-15 (RC 221/2014)

11.- STS de 3 de noviembre de 2016 (RC 48/2013).- Sra. Arastey

Doctrina: revoca la decisión de la sociedad mercantil pública Hispanagua SAU, de 5 de julio de 2010, consistente en reducir el 5% el salario de sus trabajadores al amparo de la disposición adicional 9ª de la Ley 9/2009, de 23-Dc., de la Comunidad de Madrid, de Presupuestos Generales de dicha Comunidad para 2010, dado que no se ha implantado mediante acuerdo alcanzado en la negociación colectiva y no puede ampararse en esa norma legal, al haber sido declarada inconstitucional por STC de 3-Oc-16, resolviendo la cuestión de inconstitucionalidad planteada en esos autos por el Tribunal Supremo, fundada en su colisión con una norma básica estatal, como es la disposición adicional 9ª del RDL 8/2010, de 20-My, y, con ello, vulnerar los arts. 149.1.13ª y 156 CE

12.- STS de 3 de noviembre de 2016 (RC 62/2016).- Sr. Moralo

Doctrina: confirma que los pilotos de Air Nostrum LAM que se encuentran en desplazamiento que implique movilidad geográfica forzosa no tienen derecho a percibir dietas todos los días en que se encuentren en tal situación sino únicamente en los que prestan servicios de vuelo, dado que la interpretación del TSJ sobre el alcance del art. 16.19 del IV convenio colectivo de empresa, en relación a su art. 9, no vulnera ningún canon interpretativo

13.- STS de 8 de noviembre de 2016 (Error 12/2015).- Sra. Arastey

Doctrina: desestima demanda de error judicial por no poderse considerar como tal que la sentencia del TSJ a la que se imputa que haya sustentado la existencia de vacantes generadora del derecho al reingreso del trabajador excedente en la existencia de contrataciones temporales posteriores a la fecha en que éste se pidió, teniendo en cuenta que por tal no se entiende cualquier equivocación en los fundamentos fácticos o jurídicos del pronunciamiento (dado que no es una nueva instancia), sino los errores palmarios

14.- STS de 8 de noviembre de 2016 (Rev. 1/2016).- Sr. Blasco

Doctrina: desestima la demanda de revisión por su defectuoso planteamiento, al no alegar causa insertable en alguna de las previstas en el art. 510 LEC sino únicamente error de hecho y una disparidad en el criterio jurídico aplicado en la sentencia que se quiere revisar, a modo de un nuevo recurso de suplicación (ya intentado sin éxito)

15.- STS de 8 de noviembre de 2016 (RCUD 2158/2015).- Sr. Souto

Doctrina: confirma que sí constituye una contrata o subcontrata de la propia actividad, a efectos de la responsabilidad solidaria por salarios del empresario principal del art. 42 ET, la comercialización de sus productos mediante contrato de agencia, por lo que confirma la condena solidaria impuesta en el caso (a Telefónica Móviles SL y Telefónica de España SAU), respecto a deuda salarial de Guadatelefon SL con uno de sus trabajadores.

NOTA: sigue la línea iniciada en STS de 21-Jl-16 (RCUD 2147/2014), de Sala General - nº 85 de mi resumen de octubre de 2016-, que rectificó de forma expresa la doctrina aplicada en SSTS de 15-Dc-15 (RCUD 2614 y 2653/2014) -nº 35 de mi resumen de marzo de 2016 y nº 4 del relativo a abril de 2016-

****16.- STS de 8 de noviembre de 2016 (RCUD 310/2015).- Sr. De Castro**

Doctrina: reconoce que hay unidad esencial del vínculo laboral y, por ello, han de computarse los servicios prestados desde el primero de los tres contratos por obra o servicio determinado concertados a efectos del cálculo de la indemnización propia de un despido

improcedente (y no sólo desde el segundo) por un trabajador del Ayuntamiento de Sevilla, aún cuando entre éste y el primero exista una interrupción de casi cuatro meses y no conste que en ese ínterin concurrieran circunstancias de enfermedad, vacaciones, etc. ni hubiera impugnado el cese del primero de ellos, ya que no cabe considerarlo como interrupción significativa en el marco de una relación que ha durado, en conjunto, setenta y cuatro meses, siendo igual el objeto de los tres contratos (en el caso, programa Andalucía Orienta) y estando ante un trabajador que había obtenido la cualidad de indefinido por aplicación del art. 15.5 ET y desarrollaba una actividad habitual y ordinaria.

NOTA: si destaco esta sentencia: 1) es porque si bien parte de que no se había impugnado el primero de los ceses, sino sólo el tercero (ocurrido el 25-Sp-12), y no constaba acreditada la concurrencia de circunstancia significativa en los casi cuatro meses de interrupción, no le impide al TS concluir que no cabe considerar que ese lapso de tiempo constituya factor revelador de ruptura del vínculo contractual, aunque a fin de no extraer conclusiones exorbitantes de su alcance, se encarga de precisar para ello el carácter ilegal de la situación contractual del trabajador (actividad habitual y ordinaria; aparente ausencia de cese de la actividad cuando se invoca el fin de los dos primeros contratos; y en todo caso tener ganada la condición de indefinido ex art. 15.5 ET); 2) porque conviene cotejar esa mención suya al carácter ilegal de la situación contractual con lo resuelto en la STS que recojo bajo el nº 35, que afecta a otro trabajador del mismo Ayuntamiento, con historial contractual muy semejante y que impugna una extinción contractual ocurrida en la misma fecha

17.- STS de 8 de noviembre de 2016 (RC 279/2015).- Sr. Salinas

Doctrina: confirma que los trabajadores de Tecnoacom España Solutions SL que cumplan un nuevo trienio a partir del 1 de enero de 2015 tienen derecho a percibir los incrementos por trienios en los términos establecidos en el art. 3.5 del convenio colectivo de dicha empresa con vigencia inicial 2011/2012, a tenor de lo pactado en el art. 1.6 del I convenio del grupo integrado por esa empresa y otras dos, con vigencia inicial 2013/2014, en ultractividad en 2015

18.- STS de 8 de noviembre de 2016 (RC 259/2015).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: confirma que ASEMECC cuenta con legitimación inicial suficiente, ex art. 86.3 ET, para formar parte de la comisión negociadora del XXI convenio colectivo de Sociedades Cooperativas, siendo nula la constitución de su mesa negociadora por no permitirle participar en ella, ya que es una asociación empresarial debidamente constituida y registrada al amparo del art. 3 de la Ley 19/1977, de 1 de abril, no impugnada, sin que obste a ello que la integre un grupo cooperativo con pacto de afianzamiento mutuo de sus deudas frente a terceros al amparo de la Ley 10/2014

19.- STS de 8 de noviembre de 2016 (RC 266/2015).- Sra. Segoviano

Doctrina: 1) confirma la nulidad de la suspensión de contratos de trabajo de los trabajadores de Cremonini Rail Ibérica SA adscritos a las áreas de logística de San Andrés/Casa Antúnez de Barcelona, de Sants de Barcelona y de Cartagena, así como la reducción de jornada de los trabajadores adscritos al área de servicio a bordo y a los centros de trabajo de Madrid-Atocha, Málaga, Sevilla, Barcelona y Alicante, durante el período 1 de enero a 30 de noviembre de 2013 en ambos casos, dado que la cuenta provisional de resultados se entregó el mismo día en que finalizó, sin acuerdo, el período de consultas, incumpliendo lo dispuesto en el art. 47.1 y 2 ET y art. 18.1 y 2.a) y b) del R. Decreto 1483/2012, de 29-Oc; 2) confirma la nulidad de esa reducción de jornada también por vulnerar la libertad sindical, al afectar masivamente a los trabajadores sujetos al III convenio colectivo por no haberse adherido al IV; 3) revoca, en cambio, que la citada suspensión también fuese nula por vulneración de la garantía de indemnidad, ya que bajo

la Ley 3/2012, de 6 de julio, la nulidad de una reducción de jornada de contratos de trabajo en ERTE no llevaba consigo, ex art. 47.2 ET, el abono de las diferencias retributivas generadas con el importe percibido como prestación por desempleo ni en el litigio anterior que anuló otro ERTE por reducción de jornada se estableció esa concreta condena

20.- STS de 10 de noviembre de 2016 (RCUD 901/2015).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: constituye situación asimilada al alta, a efectos de causar prestación contributiva por incapacidad permanente, ser beneficiario de pensión por incapacidad permanente de tipo asistencial.

NOTA: recuerda sus sentencias de 22-En-13 (RCUD 1008/2012) –nº 37 de mi resumen de marzo de 2013- y 5-My-14 (RCUD 2678/2013) –nº 46 del relativo a julio de 2014-, aunque en este segundo caso el beneficiario no percibía ese tipo de prestación sino una renta activa de inserción y la prestación en litigio era una pensión de viudedad

21.- STS de 10 de noviembre de 2016 (RCUD 3520/2014).- Sra. Segoviano

Doctrina: revoca la condena solidaria de Teksilon España SL en el pago de una deuda salarial de Metalgest del Atlántico SL, como sucesora ex art. 44 ET, ya que no basta para ello con que se haya constituido muy poco antes del cese de actividad de ésta y de su solicitud de concurso (luego admitido), con una misma actividad, ya que no consta la transmisión de sus elementos patrimoniales ni personales

22.- STS de 11 de noviembre de 2016 (RCUD 3325/2014).- Sra. Arastey

Doctrina: reconoce que, conforme al art. 138.6 LJS, es recurrible en suplicación la sentencia que dirime la impugnación por cuatro de los trabajadores afectados, de una modificación sustancial de condiciones (en el caso, reducción del 10% del salario), ex art. 41 ET, que afecta a toda la plantilla de la empresa, al tratarse de una modificación colectiva

23.- STS de 14 de noviembre de 2016 (RC 42/2016).- Sr. Luelmo

Doctrina: confirma, ex art. 87.1 ET, la validez de la mesa negociadora del convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios SA, conformada por secciones sindicales, dado que la negociación propiamente dicha se llevó a cabo cuando ya estaban constituidas, aún cuando no lo estuvieran en una reunión previa en la que se decidió que se negociarían por ellas

24.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RCUD 1596/2015).- Sra. Virolés

Doctrina: reconoce que la acción ejecutiva para pedir el cumplimiento de la condena al pago de salarios de tramitación fijados en sentencia que, en virtud de opción, condena a la readmisión es el de un año, conforme al art. 243.2 LJS, y no el de tres meses del art. 279.2 LJS, de tal modo que la demora en pedir el cumplimiento de la obligación de readmitir más allá de ese plazo de tres meses no lleva consigo la prescripción para exigir el cumplimiento de aquélla, sin que obste a ello la existencia de sentencia firme que declaró prescrita la acción para exigir el cumplimiento de la obligación de readmitir mediante sustitución por indemnización.

NOTA: sigue, en cuanto a su extremo esencial, el criterio de la STS de 24-En-12 (RCUD 1413/2011) –nº 31 de mi resumen de marzo de 2012, citada como contradictoria- y menciona también la STS de 24-Fb-15 (RCUD 169/2014) –nº 18 de mi resumen de mayo de 2015-, en la que dicha cuestión era la clave del pronunciamiento ahí recaído

****25.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RCUD 1341/2015).- Sra. Arastey**

Doctrina: confirma que la pérdida de autorización para trabajar en un trabajador extranjero que la precisaba, no es una causa válida extinción del contrato de trabajo, al

amparo de lo convenido en el propio contrato ex art. 49.1.b) ET, máxime cuando no se concertó entonces en tal sentido, y ello sin perjuicio de que tal circunstancia pudiera haberse amparado en una causa objetiva del art. 49.1.l) ET

26.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RCUD 1245/2015).- Sr. Moralo

Doctrina: confirma la procedencia del despido de un trabajador de la empresa pública ADE Internacional Excal SA como uno de los treinta afectados por el despido colectivo por causas económicas y organizativas, finalizado con acuerdo el 12-Dc-12, dado que se ha reducido en el período 2009/2012 en más de un 50% la financiación de la Junta de Castilla y León, que constituye más del 90% de sus ingresos, se ha incrementado el gasto de personal y se han generado pérdidas por valor de 120.000 euros en 2012, por lo que concurre la causa económica en los términos previstos en el párrafo segundo de la DA 20ª del ET.

NOTA: sigue la estela de sus sentencias de 10 -2- y 19-My y 1-Jn-16 (RCUD 3540/2014, 3541/2014, 3971/2014 y 3111/2014), recogidas bajo el nº 38 de mi resumen de julio de 2016

****27.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RCUD 3757/2014).- Sr. Moralo**

Doctrina: confirma que vulnera el derecho de libertad sindical la conducta empresarial (en el caso, de AENA) que niega el crédito horario del art. 68.e) al delegado de prevención que no es representante unitario de los trabajadores por haber sido elegido conforme a lo previsto en el convenio colectivo de empresa al amparo del art. 35.4 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), dado que las garantías del art. 68 ET son extensibles, ex art. 37.1 LPRL, a todo delegado de prevención

28.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RC 225/2015).- Sr. Gilolmo

Doctrina: confirma que los trabajadores sujetos al VI convenio colectivo del personal laboral de la Generalitat de Catalunya tienen derecho a cobrar la parte proporcional de una de las pagas extras de los años 2013 (16,67%) y 2014 (8,33%), dado que no cabe dar efectos retroactivos al acuerdo de Gobierno de la Generalitat, de 26-Fb-13 ni a la Ley 1/2014 de la Generalitat, de 27-En-14, que las suprimieron.

NOTA: sigue el criterio de las SSTs de 12-My-16 (RC 245/2015) y 6-Jn-16 (RC 202/2015) –las recojo en la nota a la sentencia incluida como nº 34 en mi resumen de julio de 2016-. Se reitera en STS de 22-Nv-16 (RC 227/2015), en cuanto al personal laboral de la Universidad Autónoma de Barcelona

29.- STS de 16 de noviembre de 2016 (RCUD 21/2015).- Sra. Calvo

Doctrina: reconoce como despido procedente, por concurrir causas organizativas del art. 52.c) ET, el del ingeniero técnico forestal de TRAGSA que ocupaba puesto de delegado provincial, al producirse una reorganización que suprime ese puesto, sin que pueda ampararse su improcedencia en que debió asignársele puesto de su categoría, dado que fue causa no alegada en el litigio y tampoco se ha acreditado que hubiera vacante en ésta

30.- STS de 17 de noviembre de 2016 (RC 51/2016).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: confirma el ajuste a derecho de la resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que determinó la liquidación de la aportación económica a realizar por dicha empresa a consecuencia del despido colectivo que hizo mediante ERE iniciado el 18-Nv-11, al amparo del apartado 1.c) de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, dado que tuvo beneficios en los dos ejercicios anteriores a aquél en que el ERE se inicia, siendo irrelevante que tuviera pérdidas el grupo de empresas del que formaba parte, posteriormente fusionadas

****31.- STS de 17 de noviembre de 2016 (RC 213/2015).- Sra. Virolés**

Doctrina: confirma que aunque sea nulo el acuerdo alcanzado en una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo por haberse condicionado la aceptación sindical a un referéndum entre los trabajadores que se ha celebrado con ausencia de garantías democráticas en el referéndum efectuado entre los trabajadores (en el caso, en Connectis Consulting Services SA), al no permitir participar en el proceso al sindicato demandante (en el caso, ELA), tal circunstancia no invalida la decisión empresarial adoptada por la empresa, al concurrir causa y no haber condicionado ésta su postura al resultado del mismo, sin que con ello se vulnere el derecho de libertad sindical de ese sindicato en su vertiente de negociación colectiva

32.- STS de 22 de noviembre de 2016 (RCUD 2561/2015).- Sr. Gilolmo

Doctrina: reconoce que cabe recurso de suplicación, aunque por cuantía no proceda, la sentencia de un TSJ que dirime litigio sobre complemento de mínimos (en el caso, de pensión de viudedad), ya que a efectos del art. 191.3.c) LJS debe entenderse como una prestación autónoma.

NOTA: sigue el criterio de la STS de 13-Dc-11 (RCUD 702/2011), citada como contradictoria –nº 11 de mi resumen de marzo de 2012-

33.- STS de 22 de noviembre de 2016 (RCUD 1319/2015).- Sr. Salinas

Doctrina: reconoce que corresponde al trabajador (y no a la empresa) la opción entre readmisión e indemnización por despido improcedente, al estar acreditada su condición de delegado sindical (en el caso, de UGT), debidamente alegada en la demanda, sin que se haya acreditado –ni alegado- que no se dieran los requisitos exigidos en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical

****34.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RC 91/2016).- Sala General.- Sra. Calvo**

Doctrina: 1) confirma el ajuste a derecho del despido colectivo, por causas económicas, de 24 trabajadores indefinidos no fijos de Eusko Irratia SA, iniciado el 5-My-15 y sin acuerdo, por cuanto que: a) concurren pérdidas que lo justifican; b) no es contrario a derecho el tipo de trabajadores afectados, aunque sea una sociedad mercantil pública, ya que el acceso a la misma por su Ley constitutiva se rige por criterios de selección públicos (art. 47.1 de la Ley del Parlamento Vasco 5/1982, de 20 de mayo), lo que hace aplicable al caso la disposición adicional vigésima del ET1995, sin que se infrinjan con ello los principios de igualdad y no discriminación; 2) la confirmación de la sentencia por sus propios fundamentos hace inviable examinar los que alega la empresa, al amparo del art. 211 LJS, para reforzar esa decisión (conurrencia de causas organizativas, desestimada por el TSJ)

****35.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RCUD 690/2015).- Sr. Gilolmo**

Doctrina: confirma la válida extinción por fin de obra, el 25-Sp-12, del contrato de esa naturaleza cuyo objeto es el programa Andalucía Orienta que ejecuta el Ayuntamiento de Sevilla con subvención de la Junta de Andalucía, al ser un objeto propio de ese tipo de contratos, constar la finalización del programa y su subvención, no habiéndose novado en indefinido ex art. 15.5 ET pese a la cadena de contratos con igual objeto desde el 10-Mz-15, con interrupciones entre el 1-My y el 19-Sp-10 y entre el 18-Ag y el 26-Sp-11.

NOTA: si la remarco es para cotejarla con la STS recogida bajo el nº 16 de este resumen, a la que en ningún momento menciona

36.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RCUD 526/2015).- Sr. Agustí

Doctrina: 1) no es facultad del empresario, al amparo de su poder de dirección (art.

20 ET), fijar el orden de llamamiento del personal fijo discontinuo, ya que corresponde determinarlo a la negociación colectiva (art. 15.8 ET); 2) por ello, en el caso, la Comunidad de Madrid debió incluir al demandante en el primer llamamiento para la campaña conforme al criterio establecido por la comisión paritaria del convenio, constituyendo despido que no lo hiciera así; 3) no obsta a ello que le incluyera en un segundo llamamiento, cuando ya había iniciado la reclamación por despido, sin que pueda estimarse como dimisión suya no haberlo atendido, dado el carácter constitutivo de la extinción del contrato de trabajo que tiene el despido.

NOTA: recuerda su precedente, de 19-En-16 (RCUD 1777/2014) –nº 9 de mi resumen de abril de 2016-, en caso análogo

37.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RC 249/2015).- Sr. Blasco

Doctrina: confirma que se atiende a cánones interpretativos adecuados que el recto sentido del art. 27.a.3) del convenio colectivo para empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, de Catalunya, superando un error manifiesto de redacción, es el de que los contratados en práctica tienen derecho, durante el primer año de contrato, a un 60% (y no al 75% pretendido) del salario fijado en ese convenio para la categoría profesional sin que pueda ser inferior al 75% del establecido para la categoría en el convenio estatal de ese sector laboral, elevándose esos porcentajes al 75% (y no al 85% pretendido) y 85% respectivamente durante el segundo año de contrato

38.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RC 256/2015).- Sala General.- Sra. Virolés

Doctrina: confirma el ajuste a derecho del despido colectivo en UGT-Andalucía de 130 trabajadores del colectivo adscrito al Programa Orienta y 29 de su personal de estructura, iniciado el 30-Nv-12 y sin acuerdo, dado que no hay defectos de documentación, el listado de afectados permite estimar cumplido el deber de fijar criterios de selección, no hubo mala fe empresarial en la negociación del período de consultas y concurre causa para el despido de ambos colectivos

39.- STS de 23 de noviembre de 2016 (RC 285/2015).- Sra. Virolés

Doctrina: confirma la nulidad de decisión unilateral de Ingeniería de Sistemas para la Defensa de España SA, de 19 de diciembre de 2012, de reducir del 10% al 4% del salario bruto anual el importe de la retribución variable para el año 2012 de sus trabajadores en las CCAA de Madrid, Murcia, Andalucía, Castilla-La Mancha y Castilla y León encuadrados en el grupo "resto del personal" del Procedimiento General del Nuevo Sistema de Evaluación de desempeño, pactado el 1-Jn-11, dado que implica una modificación sustancial de condiciones de trabajo, sin que se haya realizado conforme al art. 41 ET

40.- STS de 24 de noviembre de 2016 (RCUD 1156/2015).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: conforme al art. 178 LGSS, reduce la fecha inicial de efectos económicos de una pensión de viudedad pedida a los ocho meses de morir el causante a tres meses antes de la solicitud (y no a la fecha de ésta)

41.- STS de 24 de noviembre de 2016 (RC 53/2016).- Sr. Gilolmo

Doctrina: confirma la falta de acción para impugnar la ilegalidad de las tablas salariales definitivas para el año 2014 del convenio colectivo nacional del sector de harinas panificables y sémolas (aprobadas por su comisión paritaria el 3-Mz-15 y publicadas en el BOE del 13-Ab-15), al amparo del art. 163.3 LJS, dado que ya no tienen vigencia porque el 11-Mz-15 se ha suscrito el convenio colectivo con vigencia 2015/2016 (BOE del 15-Jl-15).

NOTA: la sentencia recuerda diversos precedentes suyos, con parcial reproducción de las sentencias de 15-Sp-10 (RC 51/2009) y 18-Jn-14 (RC 187/2013), siendo la última de las mencionadas la de 2-Jl-14 (RC 131/2013) –nº 46 de mi resumen de octubre de 2014-

42.- STS de 28 de noviembre de 2016 (RCUD 101/2015).- Sr. Gullón

Doctrina: confirma la desestimación de la demanda de dos trabajadores de Sevilla Global SA pretendiendo que se les reconozca como trabajadores indefinidos, no fijos, del Ayuntamiento de Sevilla por cesión ilegal, dado el efecto positivo de la cosa juzgada, ex art. 222.4 LEC, que deriva de la sentencia firme que dirimió el primero de los despidos colectivos efectuados en esa empresa, que afectó a la mayor parte de su plantilla, se declaró nulo y se condenó solidariamente al Ayuntamiento de Sevilla como verdadero empresario, aunque no por cesión ilegal.

NOTA: la Sala refuerza su conclusión a la vista de su sentencia de 22-Jl-15 (RC 325/2014) –nº 28 de mi resumen de noviembre de 2015-, que confirmó la que enjuició el segundo despido colectivo (aquí, de toda la plantilla y realizado ya por ambos empresarios), declarándolo procedente, y en el que se descartó que fuesen indefinidos no fijos del Ayuntamiento porque su condena no había sido por cesión ilegal

43.- STS de 29 de noviembre de 2016 (RCUD 676/2015).- Sra. Segoviano

Doctrina: el trabajador de Iberia que ha adquirido la condición de fijo tiene acción para pretender la declaración de que se le computen, a efectos de antigüedad, los servicios previamente prestados bajo contratos temporales (en el caso, once por acumulación de tareas), dado que Iberia se lo niega y tiene un interés legítimo para ello por repercutir en determinados derechos derivados de la relación laboral (indemnización por extinción del contrato, movilidad geográfica, excedencia, etc), por lo que resulta mal apreciada la excepción de falta de acción, dejando sin juzgar dicha cuestión, debiendo reponer el curso del litigio al momento previo a dictarse sentencia por el TSJ para que resuelva el resto de cuestiones suscitadas en el recurso de suplicación empresarial

44.- STS de 29 de noviembre de 2016 (RCUD 2173/2015).- Sr. Gilolmo

Doctrina: confirma que la reducción de la catorceava parte de la retribución anual establecida en el art. 5.2 del RDL 20/2012 que debió realizar la sociedad mercantil pública Depuradores d'Osona SL limita su alcance a las retribuciones devengadas a partir del 15-Jl-12, así como el concreto importe de condena a sus trabajadores por no hacerlo así.

NOTA: la sentencia menciona varios precedentes suyos, reproduciendo parcialmente la sentencia de 8-Mz-16 (RC 269/2014)

45.- STS de 30 de noviembre de 2016 (RC 141/2015).- Sra. Segoviano

Doctrina: confirma la nulidad del IV convenio colectivo de Navantia SA, al haberse negociado por quien no tiene legitimación para ello, como es el comité intercentros, dado que su constitución no se atuvo al art. 63.3 ET, ya que el III convenio sólo contemplaba –e indirectamente- un comité intercentros de una parte de sus centros de trabajo y sin facultarle expresamente para la negociación colectiva, que no puede suplirse por acuerdo de los propios comités

46.- STS de 1 de diciembre de 2016 (RCUD 1351/2015).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: reconoce que, conforme al art. 191.1 LJS en relación con su art. 192.3, cabe recurso de suplicación contra la sentencia que dirime litigio sobre cuantía de pensión de gran invalidez por discrepancia en su base reguladora, dado que la diferencia anual de la pensión entre la reconocida y la pretendida supera los 3.000 euros, sin que en ese cálculo proceda excluir el importe del complemento específico de gran invalidez, ya que no es una actualización ni una mejora

****47.- STS de 1 de diciembre de 2016 (RCUD 3690/2014).- Sra. Segoviano**

Doctrina: confirma que se ajusta a derecho, no siendo contraria al art. 29.1 ET ni a la

OM de 27-Dc-94, la decisión de Transportes Unidos de Asturias SL de sustituir la entrega de la nómina que antes se hacía en soporte papel por su entrega en soporte informático, al no variar el modelo, pudiendo acceder a ella los trabajadores mediante indicación del DNI y uso de clave de acceso personal, y ello dado que no hay previsión normativa sobre el soporte de la misma y que la firma del trabajador es sustituible según contempla el art. 2.2 de esa OM.

NOTA: de manera expresa rectifica el criterio aplicado en STS de 22-Dc-11 (RC 3/2011 –nº 2 de mi resumen de abril de 2012-, citada como contradictoria. La sentencia no analiza sobre si, con el nuevo soporte, hay alteración en la fuerza probatoria de la nómina

[Ir a inicio](#)

RESUMEN MENSUAL DE JURISPRUDENCIA SOCIAL (DICIEMBRE 2016)

Ilmo. CARLOS HUGO PRECIADO DOMÈNECH

Magistrado especialista TSJ Cataluña

I.- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

COMPETENCIAS EN MATERIA DE EMPLEADOS PÚBLICOS

STC 183/2016 de 3 de noviembre

Proceso: Recurso de inconstitucionalidad

Ponente: Adela Asua Batarrita

Resumen: competencias en materia de empleados públicos
recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias contra el art. 10.4 del Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

El impugnado art. 10.4 del Real Decreto-ley 16/2012 añade una disposición adicional, la decimosexta, a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud (estatuto marco, en lo sucesivo), según la cual:
«Disposición adicional decimosexta. Integración del personal funcionario al servicio de instituciones sanitarias públicas.

1. Los médicos, practicantes y matronas titulares de los servicios sanitarios locales que presten sus servicios como médicos generales, practicantes y matronas de los servicios de salud, y el resto del personal funcionario que preste sus servicios en instituciones sanitarias públicas, dispondrán hasta el 31 de diciembre de 2013 para integrarse en los servicios de salud como personal estatutario fijo, sin perjuicio de los derechos consolidados. A tal fin, las comunidades autónomas establecerán los procedimientos oportunos.

2. En caso de que este personal opte por permanecer en activo en su actual situación, en los cuerpos y escalas en los que ostenten la condición de personal funcionario, las comunidades autónomas adscribirán a este personal a órganos administrativos que no pertenezcan a las instituciones sanitarias públicas, conforme a las bases de los procesos de movilidad que, a tal fin, puedan articularse.»

Se declara la inconstitucionalidad del párrafo segundo de la DA 16ª:

Las cuestiones relacionadas con la integración de unos cuerpos y escalas de funcionarios en otros han de incardinarse en la materia «régimen estatutario de los funcionarios públicos», puesto que configuran las relaciones entre estos y la

Administración a la que sirven, ordenando su posición propia en el seno de aquella. Esto último puede afirmarse con independencia de que se trate del personal sanitario, pues la de este tipo de personal es «una relación funcional especial», lo que se confirma por los arts. 2.3 y 2.4 del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público (LEEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, los cuales disponen que la normativa contenida en citado Estatuto básico le es de aplicación en los términos expresados por dichos preceptos. La integración forzosa de funcionarios en ámbitos que no se relacionan con las habilidades y competencias que ostentan (pues no otra cosa es lo que determinaba su pertenencia a determinados cuerpos de funcionarios así como que realizasen su labor en el ámbito de los servicios autonómicos de salud), supone una intromisión en la competencia autonómica sobre la gestión del personal a su servicio

DECRETOS-LEYES

STC 215/2015, de 22 de octubre de 2015

Procedimiento: recurso de inconstitucionalidad

Ponente: Pedro José González Trevijano

Resumen: Decretos Leyes: constitucionalidad del art. 2.3 RD-Ley 20/2011, que excluye, durante el ejercicio 2012, la realización de aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para personal al servicio del sector público.

Concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad contemplado en el art. 86.1 CE, que habilita para la aprobación del precepto impugnado a través del instrumento normativo del decreto-ley.

El control jurídico de este requisito no debe suplantar a los órganos constitucionales que intervienen en la aprobación y convalidación de los Reales Decretos-Leyes" (STC 332/2005, de 15 de diciembre, FJ 5, y 1/2012, de 13 de enero, FJ 6), por lo que la fiscalización del TC es "un control externo, en el sentido de que debe verificar, pero no sustituir, el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno" (STC 182/1997, de 28 de octubre, FJ 3).

Este control externo que al Tribunal corresponde realizar se concreta en los siguientes aspectos:

1) comprobar "que la definición por los órganos políticos de una situación de extraordinaria y urgente necesidad sea explícita y razonada". Ello ha de resultar de la valoración conjunta de todos aquellos factores que llevaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en la exposición de motivos de la norma, a lo largo del debate parlamentario de convalidación, y en el propio expediente de elaboración de la misma

En el caso de autos: la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma controvertida, es explícita, razonada y concreta, no se realiza mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades, sino por referencia concreta a una situación de recesión y de crisis económica y financiera, real y conocida, y a la exigencia de cumplimiento de unos compromisos internacionales igualmente notorios, que tienen por objeto atender a lo que cabe calificar como una coyuntura económica problemática, —en los términos expresamente aceptados por la doctrina constitucional—, que hace preciso para evitar el crecimiento del déficit, la adopción de medidas de disminución del gasto público, entre las que se insertan la prevista en el precepto que es objeto de la presente impugnación.

2) que exista una conexión de sentido o relación de adecuación entre la situación definida que constituye el presupuesto y las medidas que en el Decreto-Ley se adoptan (STC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3), de manera que estas últimas guarden una relación directa o de congruencia con la situación que se trata de afrontar" (STC

182/1997, de 28 de octubre, FJ 3).

La doctrina ha afirmado un doble criterio o perspectiva para valorar su existencia: el contenido, por un lado, y la estructura, por otro, de las disposiciones incluidas en el Real Decreto-ley controvertido.

En el caso de autos: es una medida que contribuye a la reducción del déficit público y a la consecución del objetivo de estabilidad presupuestaria, por lo que existe una conexión de sentido entre la medida adoptada y la concreta urgencia invocada.

Reitera doctrina: STC 12/2015

IRRETROACTIVIDAD

STC 224/2015, de 2 de noviembre de 2015

Procedimiento: cuestión de inconstitucionalidad

Ponente: Juan José González Rivas

Resumen: Irretroactividad: extinción del proceso constitucional por pérdida sobrevenida del objeto .

En síntesis, se plantea la cuestión de que el art. 2 del Real Decreto-ley 20/2012, en su aplicación al personal laboral del sector público, puede vulnerar el principio constitucional de interdicción de la retroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3 CE), así como el art. 33.3 CE al no contemplar excepción alguna respecto de las cuantías ya devengadas al momento de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012

El objeto de la presente cuestión ha desaparecido teniendo en cuenta los términos en los que la duda se plantea y la diferencia entre el procedimiento que está en el origen de la presente cuestión y el proceso constitucional a través del que se ventila la misma (en el mismo sentido, STC 222/2012, de 27 de noviembre, FJ 4). En suma, "aun cuando el enjuiciamiento constitucional de la norma cuestionada sigue siendo posible y esta plantea un problema constitucional de interés, ya no se trataría de un juicio de constitucionalidad en concreto, al que se refiere el art. 163 CE, sino en abstracto, sin efectos para el caso, lo que resulta improcedente en toda cuestión de inconstitucionalidad" (por todas, STC 6/2010, de 14 de abril, FJ 3).

Se pronuncian en el mismo sentido:

STC 193/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 192/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 191/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 190/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 189/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 188/2015, de 21 de septiembre de 2015

STC 225/2015, de 2 de noviembre de 2015

Procedimiento: cuestión de inconstitucionalidad

Ponente: Francisco Pérez de los Cobos Orihuel

Resumen: Irretroactividad: extinción del proceso constitucional por pérdida sobrevenida del objeto .

En síntesis, se plantea la cuestión de que el art. 2 del Real Decreto-ley 20/2012, en su aplicación al personal laboral del sector público, puede vulnerar el principio constitucional de interdicción de la retroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3 CE), así como el art. 33.3 CE al no contemplar excepción alguna respecto de las cuantías ya devengadas al momento de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012

El objeto de la presente cuestión ha desaparecido teniendo en cuenta los términos en los que la duda se plantea y la diferencia entre el procedimiento que está en el origen de la presente cuestión y el proceso constitucional a través del que se ventila la misma (en el mismo sentido, STC 222/2012, de 27 de noviembre, FJ 4). En suma, "aun cuando el enjuiciamiento constitucional de la norma cuestionada sigue siendo posible y esta plantea un problema constitucional de interés, ya no se trataría de un juicio de constitucionalidad en concreto, al que se refiere el art. 163 CE, sino en abstracto, sin

efectos para el caso, lo que resulta improcedente en toda cuestión de inconstitucionalidad" (por todas, STC 6/2010, de 14 de abril, FJ 3).

Se pronuncian en el mismo sentido:

STC 193/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 192/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 191/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 190/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 189/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 188/2015, de 21 de septiembre de 2015

STC 228/2015, de 2 de noviembre de 2015

Procedimiento: cuestión de inconstitucionalidad

Ponente: Adela Asua Batarrita

Resumen: Irretroactividad: extinción del proceso constitucional por pérdida sobrevenida del objeto .

En síntesis, se plantea la cuestión de que los arts. 2 del Real Decreto-ley 20/2012 y 2.1 de la Ley autonómica de Murcia 9/2012, en su aplicación al personal laboral del sector público, pueden vulnerar el principio constitucional de interdicción de la retroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3 CE), al no contemplar excepción alguna respecto de las cuantías ya devengadas al momento de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 20/2012.

El objeto de la presente cuestión ha desaparecido teniendo en cuenta los términos en los que la duda se plantea y la diferencia entre el procedimiento que está en el origen de la presente cuestión y el proceso constitucional a través del que se ventila la misma (en el mismo sentido, STC 222/2012, de 27 de noviembre, FJ 4). En suma, "aun cuando el enjuiciamiento constitucional de la norma cuestionada sigue siendo posible y esta plantea un problema constitucional de interés, ya no se trataría de un juicio de constitucionalidad en concreto, al que se refiere el art. 163 CE, sino en abstracto, sin efectos para el caso, lo que resulta improcedente en toda cuestión de inconstitucionalidad" (por todas, STC 6/2010, de 14 de abril, FJ 3).

Se pronuncian en el mismo sentido:

STC 193/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 192/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 191/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 190/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 189/2015, de 21 de septiembre de 2015; STC 188/2015, de 21 de septiembre de 2015

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STC 230/2015, de 5 de noviembre de 2015

Procedimiento: recurso de inconstitucionalidad

Ponente: Andrés Ollero Tassara

Resumen: Negociación colectiva: constitucionalidad de la disposición adicional cuarta y los arts. 1, apartados 9 y 12, 3 a 12, 18, 19 y 22 a 24 del Decreto-ley de Andalucía 5/2010, de 27 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de reordenación del sector público (en adelante, Decreto-ley 5/2010). Pérdida sobrevenida del objeto.

Entre otros motivos de recurso se plantea que la aprobación del Decreto-ley 5/2010 no habría respetado la exigencia de negociación previa de la norma contenida en el art. 37.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del estatuto básico del empleado público (LEEP), que se incluye hoy en el art. 37.1 del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Se da la particularidad de que el Decreto-ley controvertido fue modificado precisamente para reflejar los acuerdos alcanzados entre la Administración andaluza y las organizaciones sindicales en la mesa general de negociación del empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía sobre las referidas materias. La exposición de motivos del Decreto-ley 6/2010 señala en este sentido que la especial

repercusión de las medidas contenidas en el Decreto-ley 5/2010 exige que “su aplicación sea expresiva de un elevado grado de consenso” y que, por tal razón, “el Gobierno de la Junta de Andalucía, en el marco del diálogo social permanente, alcanzó el día 29 de octubre de 2010 un acuerdo con las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía”. Añade que “posteriormente, en la reunión de la Mesa General de Negociación del Empleado Público de la Administración de la Junta de Andalucía, celebrada el día 18 de noviembre de 2010, se adoptó un acuerdo con el mismo contenido, que entre otras actuaciones contempla la propuesta de modificación de determinados aspectos del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, con objeto de concretar los procedimientos de integración del personal funcionario y laboral que pudiera verse afectado por la aplicación de las medidas contempladas en la citada norma”. Finalmente se indica que el presente Decreto-ley [6/2010] opta por la reproducción del Decreto-ley 5/2010, de 27 de julio, integrando en el mismo las modificaciones que se realizan, procedentes del Acuerdo alcanzado en la mesa general de negociación del empleado público de la Administración de la Junta de Andalucía. Al haberse producido el diálogo social que reclamaban los diputados recurrentes, corresponde apreciar que la controversia competencial ha decaído por lo que también en este punto ha perdido objeto el recurso de inconstitucionalidad

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

STC 232/2015, de 5 de noviembre de 2015

Procedimiento: recurso de amparo

Ponente: Ricardo Enríquez Sancho

Resumen: Tutela judicial efectiva: la decisión de la Sala de lo Contencioso del TSJ de Madrid de no reconocer al recurrente, que es profesor interino desde 1991, el derecho a percibir los complementos específicos de formación popularmente conocidos como “sexenios” a los que habría tenido derecho de ser funcionario de carrera en lugar de funcionario interino no es conforme con los arts. 14 y 24 CE, al no tener en cuenta la doctrina del TJUE -invocada por el profesor-

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (i) ni cita ni valora la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea mencionada, (ii) ni, lo que es verdaderamente relevante, cita o valora el Auto asunto Lorenzo Martínez de 9 de febrero de 2012, sino que se limita a remitirse a un pronunciamiento anterior de la Sección Tercera de la misma Sala (de 16 de enero de 2010) y a motivar así, por referencia o remisión, que no consideraba discriminatoria la denegación de los sexenios acordada por la Administración por la singularidad de los funcionarios interinos respecto a los de carrera, cuando esa circunstancia había sido ya precisamente excluida por el Tribunal de Justicia como una “razón objetiva” válida para el trato diferente permitido bajo ciertas condiciones por la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE.

Pues bien, con tal decisión (y motivación), la Sala dejó de razonar sobre un alegato sustancial de la parte apelada, como era la existencia de ese precedente dictado en un caso idéntico al que era objeto de resolución y proveniente además del Tribunal de Justicia de la Unión Europea encargado de resolver de manera vinculante las dudas sobre la interpretación de la Directiva invocada por la parte; y al no hacerlo, resolvió además el recurso de apelación con una “selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicada al proceso” (STC 145/2012, FJ 6), en la medida en que prescindió por su propia, autónoma y exclusiva decisión, de la interpretación de la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE impuesta y señalada por el órgano competente para hacerlo con carácter vinculante (STC 145/2012, FJ 5) vulnerando con ello el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea

II. TRIBUNAL SUPREMO

ADIF

STS 10/11/2015

ROJ: STS 4838/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4838)

Recurso: 360/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: ADIF: reconocimiento del derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a que en todos los casos de Incapacidad Temporal, cualquiera que sea la contingencia determinante de la misma, se abone conforme a lo regulado en el Convenio Colectivo de FEVE, es decir:

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán entre la suma total de la aportación de la Seguridad Social más el complemento de Empresa, durante los dos primeros procesos al año, siempre que no sean en el mismo mes, las cantidades correspondientes, hasta los topes porcentuales marcados en el Convenio

ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

STS 15/10/2016

ROJ: STS 5267/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5267)

Sentencia: 949/2016 | Recurso: 74/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Resumen: Asistencia jurídica gratuita. Goza de la misma el SERMAS. El beneficio de justicia gratuita del que gozan las Entidades Gestoras ha de aplicarse a los organismos de las Comunidades Autónomas que han asumido en el territorio de éstas la gestión de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, pese a no figurar en la relación - «enumeración»- de EEGG que hace el art. 57 LGSS/1994 [actual art.66 LGSS/2015]

Reitera doctrina: SSTS 20/05/04 -rcud 2946/03 -; 10/11/04 -rcud 299/04 -; 26/11/04 -rcud 1572/04 -; 21/12/04 -rec. 316/04 -; 22/12/04 -rec. 4509/03 -; 27/12/04 -rec. 394/04 -; 15/02/05 -rec. 3043/03 -; 21/02/05 -rec. 1714/04 -; 27/02/06 -rec. 5093/04 -; 19/04/07 -rcud 1376/06 -; 24/07/07 -rcud 1244/06 -; 16/11/07 -rcud 2028/06 -; 19/12/08 -rcud 337/08 -; 17/09/09 -rcud 4455/08 -; 04/12/09 -rcud 1520/09 -; 15/06/10 -rcud 2395/09 -; 04/07/12 -rcud 3635/11 -; 16/07/15 -rcud 2945/14 -. Para el Servicio Valenciano de Salud, STS 23/01/95 -rcud 1802/94 -), para el Servicio Galego de Salud (SSTS 03/07/01-rcud 3509/00 -; 24/07/01 -rcud 4040/00 -; 30/04/03 -rcud 3981/02 -; 21/01/14 -rcud 1389/13 -; y 17/02/15 -rcud 1631/14 -), para el Servicio Andaluz de Salud (STS 10/11/99 -rcud 3093/98 -), para el Instituto Canario de Salud (SSTS 30/04/03 -rcud 3931/02 -; y 24/05/03 -rcud 2975/02 -) y para el Servicio Canario de Salud (SSTS 17/07/00 -rcud 1969/99 -; 09/07/03 -rcud 3398/02 -; 14/11/03 -rcud 4758/02 -; 03/03/04 -rcud 3834/02 -; 14/02/07 -rcud 4523/05 -; 28/02/07 -rcud 2859/05 -; 24/09/07 -rcud 1943/06 -; 25/10/07 -rcud 2251/06 -; 21/11/07 -rcud 1767/06 -; y 10/07/08 -rcud 3835/07 -)

CESIÓN ILEGAL

STS 02/11/2016

ROJ: STS 5213/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5213)

Sentencia: 918/2016 | Recurso: 2779/2014 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Cesión ilegal: no ha existido cesión ilegal de trabajadores entre las empresas demandadas (KB y AEAT). Todos los demandantes habían sido contratados por KB, con la misma categoría de "gestores telefónicos", en virtud de contratos de trabajo por obra o servicio determinado, cuyo objeto era la "prestación del servicio telefónico de información tributaria para facilitar información tributaria a los contribuyentes, según las concretas condiciones contenidas en el concurso nº 10/10 convocado por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria",

a) El número de teléfono al que llaman los contribuyentes es de titularidad de la AEAT, aunque KB controla el tráfico de llamadas a través de un aplicativo propio ("AVAYA") que es el que controla el tráfico de llamadas de la centralita del indicado número (h. p. 5º).

- b) Los locales o centros de trabajo en los que los actores desempeñan la actividad están arrendados por KB que, además, es propietaria del material existente en ellos y así mismo había elaborado una base de datos que contiene, de forma sistematizada, toda la información tributaria, de acceso público a través de la página web de la AEAT, que consultaban los demandantes para realizar su trabajo, remitiendo la pregunta a su supervisor si no podían resolverla o indicando al contribuyente que se dirigiera por escrito, o presencialmente, a la AEAT (h. p. 5°).
- c) Los actores no tenían acceso a la Intranet de la AEAT ni a la información de uso interno de su personal sino únicamente a la misma información tributaria a la que puede acceder cualquier contribuyente a través de la página web de la AEAT (h. p. 5°).
- d) KB daba las órdenes de trabajo y realizaba el control de calidad del servicio telefónico de información tributaria básica que desarrollaba, motorizando las llamadas mediante un sistema en el que el supervisor escucha directamente la atención telefónica que se realiza; esa supervisión no tiene por objeto controlar los aspectos técnicos de la información tributaria dada, sino la calidad de la atención telefónica y que la misma se ajuste al protocolo de excelencia telefónica marcado; en caso de apreciarse alguna irregularidad, la responsable de calidad se entrevista con el empleado y, en su caso, decide la necesidad o no de reciclaje (h. p. 5°).
- e) Desde el 1-3-2010, personal de la AEAT ha dado puntuales sesiones formativas a los actores relativas, entre otras, a los impuestos de renta, patrimonio, sociedades y notificación electrónica (h. p. 7°), y desde el 1-3-2013 la AEAT no ha efectuado exámenes de aptitud a quienes realizan el servicio de información telefónica básica (h. p. 6°).
- f) Era los mandos de KB, no el personal de la AEAT, quienes resolvían las cuestiones relativas a horarios, jornadas de trabajo, vacaciones y permisos de los actores, así como quienes decidían sobre las necesidades de plantilla para cubrir el servicio de información telefónica tributaria (h. p. 8°).
- g) Los demandantes no realizaban función alguna relativa al servicio de borrador de la AEAT

STS 28/11/2016

ROJ: STS 5366/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5366)

Sentencia: 999/2016 | Recurso: 101/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: cesión ilegal. cosa juzgada positiva prevista en el art. 222.4 LEC que como antecedente lógico, ha de tener en una pretensión de los demandantes de que se les reconozca el derecho a encontrarse en situación de trabajadores indefinidos no fijos del Ayuntamiento de Sevilla por cesión ilegal de trabajadores, planteada desde las previsiones del art. 43 ET, la sentencia previa dictada en proceso de despido colectivo en la que se declaró la nulidad del mismo por diversos defectos graves en la tramitación del despido, y en la que se extendió la responsabilidad de sus consecuencias a las dos demandados porque se apreció que entre la empresa Sevilla Global SAM y el Ayuntamiento de Sevilla se había producido una situación de la que se deducía que el empresario real de los trabajadores despedidos por la Sociedad Municipal era el Ayuntamiento de Sevilla, pero en la que se excluía de manera expresa y directa la situación de cesión ilegal de trabajadores desde la primera al segundo

COMITÉ INTERCENTROS

STS 30/11/2016

ROJ: STS 5454/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5454)

Sentencia: 1011/2016 | Recurso: 141/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO

ASTABURUAGA

Resumen: Comité Intercentros: Anulación de convenio por negociación de comité

intercentros que carecía de legitimación.

La creación del citado Comité Intercentros vulnera lo dispuesto en el artículo 63.3 del ET , que establece que solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros. No empuja la anterior conclusión que en el año 2007 los Comités de Empresa de los siete centros de trabajo de Navantia SA suscribieran un acuerdo por el que delegaban sus funciones negociadoras a nivel estatal en el Comité Intercentros, constituido el 15 de noviembre de 2007. El artículo 63.3 del ET es una norma de carácter imperativo, no siendo disponible por los destinatarios de la misma, por lo que los acuerdos de los Comités de Empresa de los siete centros de trabajo de Navantia SA no pueden regular lo que no aparece en el Convenio Colectivo aplicable, es decir, no cabe que acuerden la constitución de un Comité Intercentros para los siete centros de trabajo -el Convenio Colectivo solo lo prevé respecto a tres centros- y le atribuyan amplias competencias.

Por otra parte las funciones del Comité Intercentros han de venir expresamente fijadas en el Convenio Colectivo, tal y como establece el artículo 63.3 del ET , sin que puedan establecerse por la simple voluntad de los comités de empresa de los distintos centros de trabajo. En efecto resulta contrario al tenor literal del citado artículo -textualmente dispone que "Los Comités Intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el Convenio Colectivo en que se acuerde su creación"- que no aparezca en el Convenio Colectivo las funciones que se le atribuyen al citado Comité y que se disponga que contará con las competencias y funciones que les sean encomendadas por los Comités de Empresa

COMPETENCIA FUNCIONAL

STS 06/10/2015

ROJ: STS 4828/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4828)

Recurso: 242/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Competencia funcional: la Sala Social del TSJ es el órgano competente para conocer en instancia de la demanda de tutela de derechos fundamentales, formulada por 9 trabajadores, todos ellos miembros de la Comisión Ejecutiva Regional del indicado sindicato en Aragón hasta el cese de la misma por virtud de la decisión de la Comisión Ejecutiva Federal de 20 de noviembre de 2012, sancionados asimismo por resolución de 8 de mayo de 2013. Si bien la sanción disciplinaria es individualizable, la misma va ligada a una pretensión de nulidad cuyo núcleo básico es poner en marcha un cambio en los órganos del sindicato a nivel regional, por lo que la competencia es del TSJ

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

STS 03/11/2016

ROJ: STS 5206/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5206)

Sentencia: 926/2016 | Recurso: 62/2016 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Complementos extrasalariales: dietas pilotos AirNostrum. El derecho a dietas solo se devenga cuando el piloto deba efectuar un servicio fuera de la base, debiendo entenderse a tal efecto que tanto puede ser: a) la base principal fijada en el contrato de trabajo al inicio de la relación laboral o la que posteriormente resulte como consecuencia de una modificación en tal extremo; b) como igualmente, la base operativa a la que se hubiere desplazado el piloto por un supuesto de movilidad geográfica.

Ambas situaciones se contemplan indistintamente en el convenio colectivo sin que se regule ninguna especialidad que permita interpretar en sentido diferente el derecho al devengo de dietas en función de que sea una u otra el tipo de base desde la que deba realizarse el servicio.

Contra lo que sostienen los demandantes, de los arts. 9.9 y 9.11 no se desprende que el derecho a dietas se genere por todos y cada uno de los días en los que el piloto se

encuentre en situación de desplazamiento por movilidad geográfica, sino tan solo la consecuencia de que las dietas devengadas en tal situación se regirán por lo establecido en tales preceptos

STS 22/11/2016

ROJ: STS 5363/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5363)

Sentencia: 975/2016 | Recurso: 33/2016 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: Complementos extrasalariales la nueva exigencia publicada por la empresa empleadora el 01.01.14, sobre la prueba "por medio de cualquier medio procedente en derecho de que se ha devengado la dieta", resulta lícita y no es contraria al Convenio, arbitraria o ilógica en su formulación. Un cambio como el acaecido en la empresa sobre la manera de justificar las dietas a que se refiere el artículo 17 del Convenio, no infringió norma alguna porque la empresa permite esa justificación por "cualquier medio procedente en derecho", sin limitarse a un único medio de prueba, sino a todos aquellos que puedan resultar próximos y al alcance del trabajador " ... sin que la empresa pueda oponer un criterio optativo o limitante a la pretensión del trabajador que impida el reconocimiento de su derecho al devengo de la dieta

COMPLEMENTOS SALARIALES

STS 06/10/2016

ROJ: STS 4828/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4828)

Recurso: 242/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Complementos salariales: desestimación de la pretensión declarativa del derecho de los trabajadores con cargo de director o subdirector de oficina, o segundo responsable en oficinas de Clase E de lo Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra (posteriormente Banca Cívica) que, o fecho 31 de julio de 2012, acreditara más del 50% de tiempo transcurrido en el periodo de consolidación determinado en el sistema de clasificación de oficinas que le sea de aplicación y asociado oí cargo y que se hallaba fijado en 10 años, por tanto, fijándolo en 5 años, y que venían percibiendo alguno de los pluses indicados en el primer párrafo del punto 3.2.4, consoliden el Nivel asimilado de acuerdo con la normativa que le era de aplicación en Banco Cívica, en la fecha efectiva de fusión, es decir, el Nivel VI

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5134/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5134)

Recurso: 369/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Complementos salariales: reconocimiento del derecho de todos los trabajadores de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha que realicen turnos rotatorios y que desempeñen parte de su jornada de trabajo en tramo horario comprendido entre las 22 horas y las 8 horas, a percibir, por las horas efectivamente trabajadas en dicho tramo horario, el complemento retributivo fijado en el artículo 101 del VII Convenio Colectivo del personal Laboral de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONFLICTO COLECTIVO

STS 07/10/2015

ROJ: STS 4832/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4832)

Recurso: 247/2014 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: conflicto colectivo: inadecuación de procedimiento: no puede considerarse concurrente un conflicto colectivo clásico (referido a un "grupo genérico") en el presente caso. Quiebran los dos elementos inexcusables que se precisa para su existencia.

1) El calificado como elemento subjetivo falla porque el conflicto suscitado no afecta de forma indiferenciada, indivisible y en abstracto a la totalidad de los trabajadores de la empresa o a los componentes de un grupo unido por intereses comunes, sino que se refiere a intereses individuales y concretos de imposible globalización.

2) Tampoco es claro que con la demanda se pretenda la interpretación de una norma legal o convencional, ni tan siquiera la valoración de la práctica general de la empresa.

Las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros".

Reitera doctrina: las SSTS 23 enero 2003 (Rec. 86/2002), 19 de febrero de 2008 (R. 46/07), con cita de la de 8 de julio de 2005 (R. 144/04), 7 de abril , 26 de mayo , 14 de julio y 24 de septiembre de 2009 (R. 56/08 , 107/08 , 75/08 y 74/08) o 31 de enero de 2012 (R. 42/11)

STS 22/10/ 2015

ROJ: STS 4830/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4830)

Recurso: 117/2014 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Conflicto colectivo: (art.12 Convenio Nokia Siemens) desestimación de la pretensión consistente en que la empleadora demandada abonara a los trabajadores afectados los saldos acumulados en las tarjetas "Buen Menú", al no haber hecho uso de ellas, porque la empresa que las gestionaba, no demandada en las presentes actuaciones, había sido declarada en concurso de acreedores

STS 06/10/2016

ROJ: STS 5205/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5205)

Sentencia: 822/2016 | Recurso: 269/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Conflicto colectivo: se plantea conflicto colectivo frente a CETARSA, en que se pretende la declaración de:

1. El derecho de todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos de la empresa a no sufrir ninguna clase de descuento ni de supresión en el importe de la paga de Navidad de 2012.

2. Con carácter subsidiario a la pretensión anterior, se declare el derecho de los fijos discontinuos a que no sufran ningún descuento ni supresión en la paga de Navidad de 2012

La AN declara la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para resolver la pretensión subsidiaria, porque la petición genérica no puede ser admitida pues resulta de todo punto evidente que no todos los fijos discontinuos tienen idéntica jornada en cómputo anual y, por tanto, no todos perciben la misma remuneración. Por tanto, la percepción de la paga extraordinaria discutida no depende del tipo de contrato (indefinido, temporal, fijo discontinuo, a tiempo parcial) sino si las retribuciones del trabajador (con independencia de su tipo de vinculación contractual exceden o no de 1,5 del SMI reseñado)

Criterios para distinguir conflicto colectivo de conflicto individual o plural: , el carácter colectivo del conflicto sigue, pues, estando determinado por una doble exigencia: la subjetiva - carácter genérico del grupo o colectivo- y la objetiva -carácter general del interés-, existiendo entre ambas una íntima e inescindible conexión, que hace imposible entender la una sin la otra. Y junto al elemento subjetivo, la determinación del carácter o trascendencia colectiva del conflicto exige también la simultánea concurrencia del elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores, requisito éste que puede entenderse igualmente predicable respecto al colectivo genérico susceptible de determinación individual, al que también hace

referencia el precepto.

Descartado el carácter declarativo o condenatorio de la pretensión como criterio delimitador, a la vista de la práctica jurisprudencial parece que ha de entenderse que, en los supuestos como los que analizamos en que concurren intereses colectivos susceptibles de individualización, la clave que finalmente resulta decisiva y determinante para constatar la adecuación de una u otra modalidad procesal consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad y tras la nueva regulación dada por la LRJS, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario. Son varios nuestros pronunciamientos que, en último término, acaban sirviéndose de este factor para pronunciarse sobre la adecuación o no de la vía procesal utilizada. Así, hemos afirmado que «la conclusión de que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija además una valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares» (SSTs de 18 de noviembre de 1992, rec. 2629/1991 ; y de 4 de marzo de 1998, rec. 2969/1997); e insistiendo en la misma idea, hemos explicado que «en el caso de los intereses divisibles el carácter general del interés se relaciona necesariamente con el grado de determinación de la pretensión ejercitada que debe configurarse como una acción declarativa que se mantenga en un plano general sin entrar a ponderar las consecuencias particulares» (STS de 12 de mayo de 1998, rec. 3203/1995), de forma que «cuando el examen de una pretensión exija el estudio de condiciones individuales de los afectados, en función de los cuales su éxito deba ser determinante de pronunciamientos para cada uno de los integrantes del grupo, el cauce procesal no puede ser el del conflicto colectivo» (STS de 15 de mayo de 2001 , rec. no 1069/2000). Estas consideraciones continúan teniendo validez tras la entrada en vigor de la LRJS en cuanto a la exigencia inicial de que exista un planteamiento genérico de la pretensión

STS 04/10/2016

ROJ: STS 5264/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5264)

Sentencia: 801/2016 | Recurso: 232/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Conflicto colectivo La materia de la cesión ilegal no es por lo general susceptible de dar lugar a un conflicto colectivo y ello en la medida en que en ella no se trata de establecer propiamente la forma cómo ha de ser aplicada una norma desde la perspectiva de un supuesto fáctico uniforme que cubre a un grupo homogéneo de trabajadores en la misma situación. Las controversias sobre cesión entran normalmente dentro de lo que la Sala ha considerado como litigios sobre el establecimiento o la valoración de hechos singulares en relación con las condiciones específicas en que en cada caso se realiza la prestación de trabajo y el ejercicio de los poderes empresariales

Reitera doctrina: STS 12 de junio de 2007 (rec. 5234/2004) STS de 20 de julio de 2007, rec. 76/2006)

STS 30/09/2016

ROJ: STS 5344/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5344)

Sentencia: 792/2016 | Recurso: 3505/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Conflicto colectivo: suspensión de proceso individual por prejudicialidad de la decisión adoptada en sede de conflicto colectivo. No procede porque ya se ha dictado sentencia en el proceso de conflicto.

Lo pretendido por la empresa recurrente en este recurso sería conseguir la suspensión del presente pleito en virtud de la prejudicialidad invocada por no haberse resuelto el conflicto colectivo del que traía causa (autos nº 260/2010), suspensión que actualmente carece de sentido por haber sido ya resuelto, restando solamente aplicar en los pleitos individuales la típica cosa juzgada positiva a la que se refiere el art. 160.5 LRJS

CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

STS 08/11/2016

(ROJ: STS 5360/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5360)

Sentencia: 933/2016 | Recurso: 2258/2015 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: contrata y subcontrata: el contrato de agencia concluido entre dos entidades mercantiles -en este caso, entre Telefónica Móviles España, S.A.U. (TME) por un lado, y Guadatelefon, S.L. por otro; entre Telefónica de España, S.A.U. (TE) y Blucom Redes y Comunicaciones, S.L., o con Telemarketing Galicia S.L., por otro- para la comercialización de los productos de la principal no excluye la subcontratación de obras y servicios correspondientes a la misma actividad y en consecuencia existe responsabilidad de la principal ex artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores .

Reitera doctrina: STS 21 de julio de 2016 (rcud. 2147/14)

STS 2/11/2016

ROJ: STS 5426/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5426)

Sentencia: 919/2016 | Recurso: 252/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: El sindicato recurrente combate la externalización de servicios llevada a cabo por el Grupo Renfe Operadora respecto de la actividad de "inspección visual de vehículos". No obstante, ninguno de los textos normativos o convencionales que invoca en este motivo contienen disposiciones de las que quepa inferir la interdicción o imposibilidad de que la empresa pueda llevar a cabo medidas de descentralización productiva en relación a ese concreto aspecto de su actividad

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

STS 05/10/2015

ROJ: STS 4419/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4419)

Recurso: 10/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Contrato a tiempo parcial: Convenio que regula la jornada laboral máxima para quienes trabajan a tiempo completo y la fija en treinta y seis horas y media a la semana, disposición que supuso incrementar en treinta minutos a la semana la jornada fijada por el convenio colectivo anterior. Ese incremento de la jornada laboral no afecta a los trabajadores contratados a tiempo parcial que, consecuentemente, deberían ver incrementada proporcionalmente su jornada laboral y su salario. El artículo 19 del Convenio de Sector de Servicios de Ayuda a Domicilio de la CAM se interpreta conforme a la literalidad de sus cláusulas y a la intención de los negociadores del mismo que distinguieron entre la "jornada máxima laboral a tiempo completo" y la "jornada mínima semanal" en contratos a tiempo parcial fijando los límites de la jornada para cada tipo de contrato, razón por la que no es de recibo la asimilación entre uno y otro tipo de contrato que pretende el recurso que olvida que se trata de contratos diferentes, que el contrato a tiempo parcial tiene una regulación específica en el artículo 12 del E.T ., cuyo número 1 regula la duración de la jornada y faculta al convenio colectivo para fijar la duración de la jornada en uno y otro tipo de contrato. Por ello la jornada de los trabajadores a tiempo parcial es la que fija el convenio colectivo que establece su duración mínima, estipulación que beneficia a

este tipo de trabajadores, pues limita la facultad de la empresa de imponer una inferior

STS 04/10/2015

ROJ: STS 5129/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5129)

Recurso: 363/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Contrato a tiempo parcial: cálculo del salario/hora según el art. 15.5 del Convenio Colectivo de empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

La parte actora pretendía que el precio del trabajo a tiempo parcial, cuando no se presten servicios el mes completo, se calculara de forma que resulte un precio de 12,17 €. Para llegar a esta cifra sostiene que el salario anual para la jornada de 1 hora (reduciendo para ello el salario anual a tiempo completo por aplicación del 14,29%) debe dividirse entre el número de jornadas hábiles del convenio (227,4), resultando así que el salario diario (por una jornada de 1 hora) sería de 12,17 €.

Pero tales cálculos utilizan parámetros no homogéneos que llevan al absurdo de valorar la hora trabajada a tiempo parcial con un precio muy superior al de la trabajada a tiempo completo, sin que del clausulado del convenio se extraiga esa atribución diferenciada. Así, la fórmula del convenio para el trabajo a tiempo completo es la que resulta de atribuir un salario anual de 19.363,74 € por trabajar 227,4 días a 7 horas de trabajo cada día. Dividiendo el salario anual en 14 pagas y computando meses de 30 días, el precio de la hora resultante sería de 6,59 € -sin prorrateo de pagas extraordinarias-, lo que es exactamente el 14,29% del precio de una jornada de 7 horas

CONVENIO COLECTIVO

STS 24/09/2015

ROJ: STS 4150/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4150)

Recurso: 54/2014 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Incongruencia extra petita : por resolver cuestión previa no planteada por las partes en base a la cual se estima la demanda. Incongruencia por error: al fundarse en un precepto convencional diferente (ya reformado) y apartarse del debate planteado.

Convenios colectivos: legitimación para negociar una modificación parcial del convenio: se concede a favor de quien es representante en el momento en el que se va a negociar el cambio y no en favor de quien lo fue al firmar el convenio modificado. Es ilógico pensar que los artículos 87 y 88 se refieren a los que fueron representantes y no a quienes lo son en el momento de la negociación y representan a los afectados por ella. Ese es el espíritu de la norma y a él debe estarse, conforme al artículo 3-1 del Código Civil , máxime cuando el fin perseguido por la Ley es facilitar la negociación colectiva, lo que no se conseguiría otorgando la facultad de negociar a quien ya no es representante o tiene menor representatividad.

Se revoca la sentencia recurrida, que si bien no deslegitima para negociar al comité intercentros, invalida el acuerdo alcanzado por entender que el comité intercentros está legitimado para negociar un convenio colectivo nuevo, pero no para acordar su modificación parcial

STS 04/11/2015

ROJ: STS 4982/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4982)

Recurso: 177/2013 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Convenios colectivos: impugnación de convenio colectivo y demanda de tutela de derechos de libertad sindical en relación con el acuerdo de la Comisión Paritaria de P.R.E.C.O de 20 de octubre de 2011 por el que se establecen nuevas normas de aplicación del Preco, que se añaden al anexo del citado Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos

laborales (Preco) (BOPV de 27 de enero de 2012)

E.L.A. fue convocado pese a su prolongada actitud de abandono del P.R.E.C.O. para la reunión de 11-1-2012 a la que acudió y manifestó su oposición a que el arbitraje fuera obligatorio, ausentándose de la reunión, y aprobándose el Acta de la reunión de 20-10-2011, en la que había aprobado la propuesta.

Por tanto, no hay vulneración de los derechos de libertad Sindical y negociación colectiva de E.L.A., debido a la ausencia injustificada del demandante en las reuniones celebradas por lo que en modo alguno cabe invocar argumentos de la necesidad de presencia del demandante para constituir mayoría o unanimidad del acuerdo..

El mandato del artículo 85-5-h-2º del Estatuto de los Trabajadores y de las reglas 5ª y 6ª del P.R.E.C.O. sobre la incorporación de todos los sujetos legitimados constituye una prohibición de exclusión de los sujetos legitimados para la elaboración de acuerdos pero no puede constituir un cómputo prescrito de voto ponderado o no y sin que ello signifique negar validez al primero, que determine resultados a favor o en contra de un acuerdo prescindiendo de la voluntaria inasistencia a todo proceso negociador. Otro criterio conduciría al absurdo de que a partir del voto atribuido a cada sujeto legitimado o no y dependiendo de quien es el proponente de un proyecto pueda conocerse el resultado final sin necesidad de período negociador ni de votación final contando con la inasistencia de todos y cada uno de sus miembros

STS 06/11/2015

ROJ: STS 4998/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4998)

Recurso: 305/2014 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA

Resumen: Convenios colectivos: vigencia : irretroactividad: se desestima la pretensión de ilicitud de la pretendida entrada en vigor del nuevo convenio colectivo de empresas de seguridad 2012-2014, por no resultar contrario a derecho fijar la entrada en vigor del mismo con fecha 1 de enero de 2012, y superponer el actual convenio sobre un período de tiempo coincidente con el convenio colectivo vigente a la fecha en que se prestaron los servicios que dieron lugar al devengo de las retribuciones pactadas.

La cláusula del convenio no establece una retroactividad máxima in peius al regular su periodo de aplicación temporal, sino que como muchos otros convenios colectivos (incluido el del mismo sector para el periodo 2009-12 al que sustituye) contiene una previsión expresa de aplicación retroactiva que ha de interpretarse en el sentido indicado, esto es, no es posible aplicar la misma in peius para reducir derechos salariales o de otra índole de los trabajadores correspondientes a periodos temporales anteriores a la entrada en vigor del convenio colectivo. No puede accederse por ello a la pretensión de nulidad de dicho artículo, ni por consiguiente a la segunda pretensión, para situar la aplicación del convenio colectivo el 1 de enero de 2013 para todas las materias. La cláusula de retroactividad al 1 de enero de 2012 es válida, como en cualquier otro convenio, interpretada en el sentido indicado y solamente se podría declarar nula si expresamente contuviese una previsión de aplicación in peius. Pero basta con su lectura para comprobar cómo tal previsión no aparece en la norma impugnada...."

STS 13/10/2015

ROJ: STS 5109/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5109)

Recurso: 222/2014 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Resumen: Convenios colectivos: vigencia : irretroactividad: se anula el art 35 del XIV convenio colectivo general de centros y servicios de atención de personas con discapacidad, porque establece la retroactividad de la supresión de los complementos de antigüedad y de mejora de la calidad con efectos desde el 1 de julio de 2012 cuando el convenio había sido firmado el 12 de julio del mismo año y se

publica el 9 de octubre de 2012

El convenio colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador. Ciertamente que el convenio colectivo puede disponer de los derechos de los trabajadores reconocidos en un convenio colectivo anterior (art. 82-3 del E.T., en relación con el 86-4 del mismo texto), pero tal disposición no le faculta a disponer de los derechos que ya se han materializado y han ingresado en el patrimonio del trabajador.

Reitera doctrina: SSTS 7 de julio de 2015 (rc 206/2014) y 16 de septiembre de 2015 (rc 110/2014)

STS 06/11/2016

ROJ: STS 5204/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5204)

Sentencia: 931/2016 | Recurso: 279/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Convenio colectivo: vigencia prorrogada: derecho de los trabajadores que cumplan un nuevo trienio a partir de 1 de enero de 2015 a percibir, los incrementos por trienios en los términos establecidos en el art. 3.5 del convenio colectivo de TES.

La redacción inicial del art. 1.7 del convenio establecía con claridad que a partir de 01-01-2014 la única norma colectiva por la que se regiría las relaciones laborales en la empresa era el convenio del grupo quedando sin efecto la regulación de los anteriores convenios.

No obstante, el referido plazo fue ampliado hasta el 28-02-2014 y, posteriormente hasta el 31-06-2014 en virtud del Acta de Acuerdo de modificación del convenio colectivo que dio nueva redacción a la disposición transitoria en los siguientes términos: ...

Finalmente el referido plazo fue ampliado hasta el 31-12-2014. Por tanto, la redacción actual de la norma no establece un precepto similar al que contenía su primitiva redacción que recogía que a partir de 01-01-2014, el convenio sería la única norma de aplicación a las relaciones laborales de la empresa, precepto que no se aplicó una vez llegado el plazo previsto y ello porque las partes siguieron negociando y fueron prorrogando los plazos habiéndose modificado la disposición transitoria en el Acta de Acuerdo publicada en el BOE de 11-04-2014, sin previsión alguna relativa a la fecha en que quedaban sin efecto la regulación de los anteriores convenios que con carácter transitorio se venían aplicando, y por ello debe mantenerse la aplicación normativa de los convenios de empresa, en las materias anteriormente señaladas, hasta la conclusión de los acuerdos en dichas materias, significando que ha quedado acreditado que la intención de las partes fue seguir negociando sobre las materias pendientes (HPs 14 y 15)

STS 08/11/2016

ROJ: STS 5265/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5265)

Sentencia: 934/2016 | Recurso: 259/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Convenios colectivos: la asociación empresarial demandante (ASEMEC) tiene derecho a participar en la Comisión Negociadora del XXI Convenio Colectivo de Entidades Cooperativas de Crédito. Está integrada por empresas independientes pero que forman un grupo para la defensa de intereses comunes, está legitimada para negociar el convenio colectivo que será de aplicación a las empresas del grupo y debe ser admitida a esa negociación por la recurrente, entidad de la que formaban parte y en la que se dieron de baja para formar otra en defensa de diferentes intereses, que tiene una amplia representación en el sector y que no puede ser excluida de la negociación colectiva por el amplio colectivo que representa y porque cada una de las empresas integrantes de la Asociación tiene su propia personalidad e independencia. Se trata de una asociación que representa al 30 por 100 de las empresas del sector, y dan ocupación al 35 por 100 de los trabajadores empleados en

ese sector

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5354/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5354)

Sentencia: 993/2016 | Recurso: 249/2015 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Convenio colectivo: interpretación. interpretación del artículo 27.a.3) del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de enfermos y accidentados en ambulancia de Cataluña. «El salario del personal contratado bajo la modalidad de practicas será como mínimo el 60% del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 75 por ciento de lo establecido en este Convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y el 75% del salario establecido en el convenio colectivo autonómico de aplicación, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85 por ciento de este convenio en el segundo, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. En caso contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada».

Los demandantes sostuvieron que la interpretación correcta del precepto obliga a las empresas del sector sometidas al ámbito del convenio colectivo autonómico de Cataluña, a pagar durante el primer año a los trabajadores en prácticas un mínimo del 75% del salario que establece el convenio colectivo autonómico de Cataluña para cada una de las categorías profesionales, y un mínimo del 85% durante el segundo año.

El TSJ y el TS interpretan como correcta la tesis de la asociación empresarial demandada que argumentó que la defectuosa redacción obedece a la distorsión provocada por haberse incorporado al mismo, literalmente y de manera íntegra, lo dispuesto en el art. 28.a.3º del Convenio Colectivo Estatal, dando lugar a esa incorrecta redacción del precepto legal en litigio, que debe ser interpretado en el sentido de que a los trabajadores en prácticas del ámbito del convenio autonómico de Cataluña se les ha de pagar durante el primer año un mínimo del 60% del salario previsto para cada categoría profesional en dicho convenio colectivo autonómico, sin que esta cantidad pueda ser inferior en ningún caso al 75% de la retribución prevista en el convenio colectivo estatal; y el segundo año se les debe garantizar el mínimo del 75% del salario del convenio autonómico de Cataluña, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 85% del convenio estatal

COSA JUZGADA

STS 27/10/2015

ROJ: STS 5364/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5364)

Recurso: 373/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Cosa juzgada: inexistencia de cosa juzgada negativa, respecto de una demanda por daños y perjuicios derivados de vulneración de la garantía de indemnidad por no inclusión en la bolsa de trabajo de la SAE Correos y una reclamación posterior por daños y perjuicios derivados de los mismos hechos, pero por la no inclusión en un período distinto. En efecto, se reclama por los daños y perjuicios sufridos por la no inclusión en la bolsa de empleo en el periodo de 27 de julio de 2011 a 4 de febrero de 2013 y desde el 7 de febrero de 2013 a 3 de abril de 2013, en tanto en los pleitos anteriores se reclamó indemnización de daños y perjuicios por no inclusión en la bolsa de empleo de periodos anteriores al ahora reclamado

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

STS 15/11/2016

ROJ: STS 5348/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5348)

Sentencia: 956/2016 | Recurso: 3757/2014 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Delegados de prevención: los delegados de prevención que no ostentan la condición de representantes legales de los trabajadores tienen derecho al mismo

crédito horario que reconoce al art. 68, letra e) ET a favor de los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, conforme a la remisión que hace a este precepto el art. 37.1 LPRL . los delegados de prevención que no ostentan la condición de representantes legales de los trabajadores tienen derecho al mismo crédito horario que reconoce al art. 68, letra e) ET a favor de los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, conforme a la remisión que hace a este precepto el art. 37.1 LPRL

DELEGADO SINDICAL

STS 22/11/2016

ROJ: STS 5433/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5433)

Sentencia: 979/2016 | Recurso: 1319/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA
Resumen: Delegado sindical: estando acreditada la condición de delegado sindical designado por uno de los sindicatos más representativos y reuniendo los presupuestos del art. 10 LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), conociendo el empresario el nombramiento efectuado sin haberlo objetado, en el caso de ser despedido el referido trabajador goza directamente de la garantía sindical consistente en la titularidad del derecho de opción en caso de improcedencia del despido sin que para poder ejercitarla haya de acreditarse en el proceso de despido que como delegado ostenta dicha condición representativa ex art. 10 LOLS

DESPIDO COLECTIVO

STS 24/09/2015

ROJ: STS 4837/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4837)

Recurso: 41/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Despido colectivo: Buena fe: existencia: no hay mala fe de la empresa durante el periodo de consultas a pesar de haber presentado concurso de acreedores con solicitud de liquidación de la sociedad y por reconocer antigüedades incorrectas a los trabajadores afectados; no existe relación entre la negociación y la ulterior pretensión de declaración de concurso, máxime cuando no hubo acuerdo alguno respecto del cual pudieran verse defraudadas las expectativas de cumplimiento.

No hay mala fe por la falta de cierta documentación al inicio del período de consultas: los propios recurrentes no ponen en cuestión la existencia de las causas, limitándose sus argumentos en torno a la documentación a la mera exigencia formal, sin extraer consecuencias prácticas en relación con el conocimiento suficiente de todas aquellos datos que deberían haber sido llevados al proceso de negociación

STS 29/09/2015

ROJ: STS 4839/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4839)

Recurso: 341/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Despido colectivo: Inadmisión del recurso de casación por falta de consignación, por parte de los recurrentes, de los salarios de tramitación dejados de percibir por los trabajadores afectados por la sentencia dictada, desde la fecha del despido colectivo y hasta la fecha de la indicada sentencia

Reitera doctrina: STS 20 de abril de 2015 - Rc. 354/2014

Ejecución: las sentencias de despido colectivo aún con demandas carentes de determinación de los datos a individualizar en cuanto a salarios son ejecutables. Obligación de consignar salarios de tramitación para admitir el recurso : si las sentencias de despido colectivo son susceptibles de ejecución definitiva cuando el despido colectivo haya sido declarado nulo, parece entonces patente que el pronunciamiento de condena en relación con el abono de los salarios de trámite contenido en la sentencia recurrida ha de transitar indefectiblemente unido a la correlativa necesidad de consignar dichos salarios para poder recurrir, consignación que, de ese modo, servirá como garantía de la ejecución futura.

Pudiera surgir la duda de si todas las sentencias que declaren la nulidad del despido colectivo serán ejecutables, y por ello necesaria la consignación de los salarios de tramitación para recurrirlas, pues cabría también sostener que sólo serían susceptibles de ejecución, como ocurre en el caso de las sentencias de conflicto colectivo a que se refiere el art. 247 LRJS cuando cumplan determinados requisitos, señaladamente los del apartado 3 del art. 160 de las LRJS , al que se remite el citado art. 247. Sin embargo en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establecen en el art. 124 LRJS , seguramente porque en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en consignados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas. Por ello, la ausencia de tales parámetros de cuantificación en la sentencia que declara nulo el despido colectivo y la obligación de readmisión y abono de salarios no debe generar la imposibilidad de su ejecución y la inexigibilidad de la consignación de éstos casos Razones: :

1) La previsión de ejecución contemplada en el art. 247 LRJS in fine no ha ido seguida de una modificación correlativa y directa de las exigencias de la demanda de despido colectivo, lo que podría significar que el legislador no ha considerado indispensable hacer plenamente extensiva la previsión del art. 160.3 de la LRJS a las demandas del 124, por más que así pudiera deducirse del contenido del art. 247;

2) Muy probablemente la razón de ello es que, a diferencia de las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena -con lo variadas que pueden ser-, las de despido colectivo con petición de nulidad, como se dijo en el inciso final del párrafo anterior, presentan un contenido de condena directamente identificable en cuanto a los sujetos, fácilmente determinable en su cuantía y cuyos elementos clave son factores manejados por la empresa y los representantes de los trabajadores desde el primer momento de la negociación ordenada por la ley, en tanto que en ese ámbito es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido así como el lugar de prestación de servicios y categoría profesional para poder determinar las consecuencias del despido colectivo y el régimen de ofertas y contraofertas propias de toda negociación, siendo esos - precisamente- los datos claves de toda demanda de despido para poder proceder a completar los pronunciamientos que sobre la calificación del despido ordena la Ley;

3) La falta de cuantificación de los salarios de tramitación no es argumento a tomar en cuenta, puesto que en las sentencias de despido individual declarado nulo nunca han resultado cuantificados exactamente por el órgano judicial, y ello no ha sido impedimento para aceptar su ejecución;

4) Además, y si bien es verdad que en los casos recién referidos la sentencia -al menos- sí fijaba el importe de los salarios mensuales con prorrata de pagas de cada trabajador, y no acontece así de ordinario en los procesos de despido colectivo, en todo caso, el art. 247 de la LRJS regula un proceso incidental para la ejecución que pone de manifiesto, en lo que a condenas dinerarias se refiere, que la ejecutada tiene la obligación de que " tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago ."

Asistimos así a una obligación de la condenada prevista legalmente, lo que excluiría exigir a los demandantes que hubieran acudido ellos a las medidas cautelares previstas en el artículo 76 LRJS

STS 29/09/2015

ROJ: STS 4993/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4993)

Recurso: 1/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Despido colectivo: Documentación en período de consultas: suficiente. como ha señalado la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2013, casación 81/2012 , la finalidad principal del artículo 51.2 ET y normas reglamentarias de desarrollo del mismo - artículos 3 a 6 del RD 1483/2012 - es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Por lo tanto, no toda insuficiencia en la documental entregada acarrea la declaración de nulidad del despido, sino solo aquella que impida la consecución de la finalidad del precepto, es decir, que no proporcione a los representantes de los trabajadores la información suficiente para poder negociar con cabal conocimiento de la situación de la empresa y de las causas que alega para proceder al despido colectivo Buena fe en período de consultas: existencia: las partes mantuvieron tres reuniones, que no suponen "un mero cumplimiento formal de la obligación legal de celebrar tales reuniones, sino ante un verdadero cumplimiento del deber de negociar de buena fe...sin que quepa extraer la inexistencia de buena fe en la negociación por parte de la empresa"

Grupo de empresas laboral: inexistencia. no ha quedado acreditado la concurrencia de los elementos exigidos para la apreciación de la existencia de grupo de empresas con trascendencia laboral entre Montajes Elementos de Calderería SL y Construcciones Metálicas y Mecánicas JAFE SA, por lo que no es exigible la aportación de la documentación relativa a JAFE SA

STS 23/10/2015

ROJ: STS 5121/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5121)

Recurso: 2859/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Despido colectivo: inexistencia. Se pretende que se declare que los contratos de trabajo del trabajador con el Servicio Andaluz de Empleo (SAE) debían de considerar fraudulentos y que, al haber afectado a 413 trabajadores y no haberse seguido el trámite del despido colectivo, la declaración que procedía era la de nulidad del despido

Se excluye que los ceses de los Asesores/Promotores de Empleo -constitutivos de despido improcedente, porque la relación era ya indefinida no fija- se hubiesen producido por «iniciativa del empresario» SAE [lo cual impondría su cómputo ex art. 51.1], sino que lo fueron por imposición de la Ley [circunstancia que les excluye de ser tenidos en cuenta a efectos del referido umbral numérico]; es decir, no estaríamos en presencia de una singular «causa de extinción» del contrato de trabajo, sino más bien de una peculiar «causa de la decisión extintiva».

Reitera doctrina: STS/4º/Pleno de 21 abril 2015 (rcud. 125/2014) -reiterada en la STS/4º/Pleno de 22 abril 2015 (rcud. 1026/2014)-

STS 17/11/2016

ROJ: STS 5269/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5269)

Sentencia: 966/2016 | Recurso: 1238/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: despido colectivo: en las extinciones contractuales individualizadas, enmarcadas en el despido colectivo finalizado con acuerdo entre el Instituto Valenciano de la Vivienda (IVVISA) y la representación legal de los trabajadores (RLT), no es exigible que se entregue a los representantes de los trabajadores copia de la carta que comunicaba la extinción

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5270/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5270)

Sentencia: 985/2016 | Recurso: 250/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: despido colectivo: en las extinciones contractuales individualizadas,

enmarcadas en el despido colectivo, no es exigible que se entregue a los representantes de los trabajadores copia de la carta que comunicaba la extinción, lo que sólo sería exigible en los despidos objetivos conforme al art.52c) ET
Reitera doctrina: SSTS 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 de 14/6/16 (r. 3938/14).

STS 20/10/2015

ROJ: STS 5215/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5215)

Recurso: 172/2014 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Resumen: Despido colectivo:TRAGSA: ajustado a derecho

Grupo de empresas laboral: inexistencia de grupo entre TRAGSA y TRAGSATEC: lo definitorio a la hora de apreciar patología en el grupo de empresas que deba comportar la responsabilidad laboral solidaria entre sus diversos miembros, es -sobre todo- la existencia o inexistencia de ánimo defraudatorio en la constitución y/o actuación de la persona jurídica [desviaciones patrimoniales; infracapitalización; concentraciones o usos indebidos de personal; etc.], particularmente en orden a la protección de los derechos de los trabajadores. Y en el caso de que tratamos, los HDP definitivamente aceptados -(...)- son expresivos de actuación diversificada e independiente, sin que concurren datos que permitan afirmar (...) que «en puridad no existe una titularidad jurídica empresarial de cada una de las sociedades demandadas, pues aun formalmente distintas, actúan en realidad como una única empresa, constituyendo pues el verdadero empresario, con la responsabilidad solidaria que de ello se deriva para todas las sociedades que integran formalmente el grupo» (SSTs 26/03/14 -rco 86/14-, asunto «Metalkris» ; y SG 21/05/15 -rco 257/14-, asunto «Servicontrol »).

Resultado el precedente que en manera alguna se ve comprometido con el hecho de que TRAGSATEC hubiese seguido un PDC en forma paralela al ahora enjuiciado de TRAGSA y que las partes implicadas -las mismas de autos- hubiesen acordado en conciliación «aplican» al PDC de TRAGSATEC «las consecuencias propias de lo que se disponga en la sentencia firme que ponga fin al procedimiento» de TRAGSA que ahora debatimos. Datos ambos -despido colectivo y conciliación- que consideramos absolutamente inocuos a los efectos de que tratamos -grupo patológico de empresas o empresa de grupo- por cuanto que si bien ello no comporta por sí mismo -como el recurso sostiene- prueba alguna de material «independencia» entre TRAGSA y TRAGSATEC, tampoco apunta a una realidad empresarial única -como los sindicatos impugnantes argumentan-, puesto que ya hemos visto la idéntica cualidad instrumental de ambas empresas, su plena coincidencia de actividad - encomiendas- al servicios de las Administraciones Públicas y su sometimiento a las mismas vicisitudes económicas -notable disminución de la inversión pública-, así como la innegable coordinación directiva que ha de mediar entre ellas, por lo que nada de extraño tiene, antes al contrario, que las partes -empresa y sindicatos- consideren que el resultado deba ser el mismo para una y otra sociedad del grupo, y que a ello se avengan en trámite de conciliación; máxime cuando presumiblemente ambos procesos hubieran tenido -aún sin acuerdo y en razón a las identidades

Documentación en período de consultas: suficiente aún cuando en el período de consultas no se aportó, y fue pedida por los RLT, el estado de cambios en el patrimonio neto y estado de flujos efectivo. El examen comparativo de las cuentas «definitivas» de 2012 y de las «provisionales» de 2013, evidenciaban que el «estado de cambios en el patrimonio neto » alcanzaba una variación -en menos- de 1.278.00 euros [es decir, el 0,000787%, debido -según la recurrente- «al efecto de redondeo del formato oficial de las cuentas anuales en miles de euros»]; y que la correspondiente al « estado de flujos de efectivo » suponía -también en menos- 5.000.000 euros.

Supone esta afirmación -acreditada por los descriptores 279 y 280- que la finalidad

atribuible a la documental exigida por el legislador [«... que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente...», tal como más arriba expusimos] se hallaba plenamente lograda con la aportación material de los datos a que los documentos se refieren, de manera que la ausencia formal de tales documentos carece de la exigible trascendencia para viciar de nulidad la decisión adoptada en el PDC [nos remitimos a la doctrina que hemos reproducido].

Reitera doctrina: SSTs 20/03/13 -rcd 81/12-, asunto «Talleres López Gallego»; 27/05/13 -rcd 78/12-, asunto «Aserpal»; ...; 25/06/14 -rcd 273/13-, asunto «Oesia Networks»; 17/07/14 -rcd 32/14-, asunto «Sic Lázaro»; ...; 20/11/14 -rcd 114/14-, asunto «Unitono»; 03/12/14 -rcd 201/13-, asunto «FSVE»; ... 25/03/15 -rcd 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC»; ...; y 16/06/15 -rcd 273/14-, asunto «Grupo Norte Soluciones de Seguridad»]:

Causa organizativa: inexistencia de deber empresarial de actualizar a la finalización del período de consultas la información sobre la causa productiva cuando en el transcurso del mismo se acuerda una reducción del número de trabajadores afectados por el despido.

La sentencia recurrida considera que hubo ausencia de concreción de las causas invocadas para el despido colectivo en la comunicación final realizada a la representación legal, porque «durante el periodo de consultas se produce una alteración importante de la medida de despido colectivo, puesto que se reducen de 836 despidos inicialmente previstos a 726... Por ello la información sobre las citadas causas debió actualizarse en la comunicación final del despido colectivo, lo que no se hizo». El TS no comparte dicho criterio porque no tiene expreso amparo legal, pues el art. 12.1 del Reglamento PDC se limita a disponer que «[a] la finalización del periodo de consultas, el empresario ... comunicará a los representantes de los trabajadores ... la decisión sobre el despido colectivo que realiza, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación a que se refiere el artículo 3.1»; y si bien, por otra parte, esa decisión empresarial puede atender -al menos en parte- las pretensiones de la parte social y mejorar numéricamente -reduciéndolo- el número de trabajadores afectados, de todas formas ninguna prescripción legal impone que tales mejoras deban ir acompañadas de memoria explicativa o informe técnico algunos, salvo -dice con razón el Fiscal- «que se entienda que el Reglamento impide mejorar la propuesta inicial cuando no haya acuerdo tras el periodo de consultas»

Criterios de selección de los trabajadores afectados: existencia y suficiencia

los criterios tenidos en cuenta son:

1º.- Trabajadores cuyo puesto de trabajo y unidad organizativa o centro de trabajo de adscripción se encuentren comprendidos en el cuadro recogido en el apartado 5.4 de la presente Memoria Explicativa, que se sustenta en el informe técnico de causas organizativas y productivas en el que se describe la metodología y los parámetros técnicos para la determinación de los puestos excedentarios

2º. Los trabajadores incluidos en el apartado anterior serán seleccionados por la empresa según criterios de evaluación multifactorial, tales como la formación, experiencia en el puesto, polivalencia entendida como la capacidad para asumir cambios y adaptación a otras funciones, trabajo en equipo, grado de implicación en la consecución de objetivos, cumplimiento de horarios, normas y procedimientos establecidos, absentismo, costes. La aplicación de estos criterios será plenamente respetuosa con los derechos fundamentales y legislación vigente»

La igualdad mérito y capacidad como criterios de selección y la naturaleza jurídica de TRAGSA: la AN atribuye a la misma cualidad formal de «sociedad mercantil estatal», pero condición material de «Administración Pública», por entender que «[l]as

entidades con naturaleza instrumental creadas por las Administraciones Públicas, no son sino entes artificiales bajo los cuales opera el poder ejecutivo»; calificación jurídica de la que deriva -tras prolijas consideraciones- una trascendente consecuencia que la recurrida proyecta sobre la exigencia de los «criterios de selección».

El TS considera que TRAGSA no es Administración pública y, por tanto, en los criterios de selección de los afectados no se halla vinculada a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Doctrina sintetizada sobre criterios de selección de los afectados:

a).- La valoración de la suficiencia de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados «no puede decidirse de forma aisladamente considerada, sino que la obligación y las consecuencias de su incumplimiento han de examinarse analizando en su conjunto la información proporcionada y teniendo en cuenta, además, las circunstancias concretas en las que se proyecta» (SSTS -todas de Pleno- 18/02/14 -rco 74/13-, asunto «ITAP »; 25/06/14 -rco 273/13-, asunto «Oesia Networks »; 17/07/14 -rco 32/14-, asunto «Sic Lázaro »; 25/03/15 -rco 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC »; y 24/03/15 -rco 217/14-, asunto «Radiotelevisión de Murcia »).

b).- Han de considerarse suficientes los criterios referidos a determinados conceptos [(reducción de jornada por guarda y custodia legal de menores, la versatilidad, recursos disponibles en la sección o departamento, coste económico y coste indemnizatorio)], cuando bastan «en función de todas las condiciones y circunstancias concurrentes en el caso», porque «los representantes unitarios de los trabajadores ... en ningún momento manifestaron que aquéllos les parecieran insuficientes, poco claros o incorrectos ni propusieron otros diferentes» (STS SG 22/05/14 -rco 17/14-, asunto «Editorial Granadina de Publicaciones») .

c).- «... La suficiencia de la información finalmente aportada llegó al punto de permitir que se alcanzara el acuerdo... » (STS SG 25/06/14 -rco 273/13-, asunto «Oesia Networks »).

d).- «... la Sala ha aceptado como cumplimiento del requisito el que se haga mención "a las categorías de puestos de trabajo cuya supresión se consideró necesaria ... que se han considerado aspectos tales como la versatilidad, recursos disponibles en la sección-departamento, coste económico y coste indemnizatorios... lo que si bien muestra cierta parquedad en la determinación no permite tampoco negar el cumplimiento del requisito... » (SSTS -ambas de Pleno- 20/05/14 - rco. 276/13 -, asunto «Día de Córdoba»; y 25/03/15 -rco 295/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC»).

e).- «Teniendo en cuenta que la empresa adujo criterios de selección, "aunque fuera de forma genérica [antigüedad, polivalencia]" como refiere la sentencia recurrida; ello evidencia la inexistencia de la causa de nulidad con base a la irregularidad de insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados [arts. 51.2 ET , 124.9 LRJS y 3.1.e del RD. 1483/12], pues lo que exige la norma es la aportación de los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados, y sólo la ausencia de tal aportación de criterios daría lugar a la nulidad del despido, lo cual no concurre en el caso en que constan los criterios con independencia de la valoración que pueda hacerse de los mismos» (STS SG 24/03/15 -rco 217/14-, asunto «Vinnell-Brown and Root LLC »).

En el caso de autos: la «evaluación multifactorial» a la que la empresa se remitía [formación, experiencia, polivalencia, implicación, absentismo, puntualidad, etc], bien pudiera en el caso entenderse -pese a su abstracción- como suficientemente explicativa de los criterios a seguir, sin perjuicio de que la propia complejidad justificase que con posterioridad hubiesen de ser desarrollados en un «manual»; en principio, la remisión -de la exposición de criterios de selección- al « cuadro recogido en el apartado 5.4 de la presente Memoria Explicativa, que se sustenta en el informe técnico

de causas organizativas y productivas en el que se describe la metodología y los parámetros técnicos para la determinación de los puestos excedentarios», sería suficiente para la necesaria ubicación geográfica y funcional de los trabajadores afectados, en tanto que la posterior identificación ya individual en tales ubicaciones vendría determinada por la prolija « evaluación multifactorial » ya referida, subordinada -como dijimos- a las adscripciones voluntarias del personal, excedentario o no -según se indica en la propia Memoria-, con las oportunas modificaciones en el último caso [la empresa expresamente admite posibles variaciones del plan ante el hipotético éxito de la aceptación voluntaria]

STS 18/10/2016

ROJ: STS 5115/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5115)

Sentencia: 855/2016 | Recurso: 728/2015 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Despido colectivo: impugnación de un despido individual derivado de un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo. Se discute el requisito de forma consistente en la entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. En el despido individual de un trabajador afectado por un Despido colectivo finalizado con acuerdo no es necesaria la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores.

La redacción de la norma [«... podrá notificar los despidos ... a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1...»] es inequívocamente expresiva de que los requisitos de forma del art. 53.1 ET a que el precepto se remite solamente son predicables de la notificación a los «trabajadores afectados», sin que bajo el pretexto de esa remisión sea razonable que a tales exigencias formales para los «trabajadores afectados» [comunicación escrita con indicación de causa; puesta a disposición del importe indemnizatorio; y preaviso de quince días], que es el objeto propio y exclusivo de la remisión, se les añada también la exigencia -ni siquiera implícitamente contemplada por el art. 51.4 ET - de que el despido individual sea igualmente comunicado a la RLT, lo que la norma remitida - art. 53.1c)- exclusivamente refiere para los despidos basados en la causa 52.c ET . Notificación ésta que cobra sentido en el marco de la extinción por causas objetivas y que -cuando menos en el planteamiento del legislador- no parece necesaria en el PDC, habida cuenta de que -como hemos razonado en diversas ocasiones- el despido objetivo se lleva a cabo por decisión unilateral del empresario y sin control previo alguno por parte de la RLT, en tanto que el PDC requiere una previa negociación con los representantes de los trabajadores, de manera que las necesidades formales de la comunicación extintiva quedan incluso «atemperadas» por la existencia de la propia negociación y el conocimiento de toda clase de datos sobre el PDC que ello comporta (entre tantas anteriores, SSTS SG 23/09/14 -rco 231/13 -; 02/06/14 -rcud 2534/13 -; ... 23/02/16 -rco 50/15 -; y 24/02/16 -rco 2707/14-, asunto «Bankia »)..
Reitera doctrina: SSTS 228/2016 de 16 marzo (rec. 832/2015) y 251/2016 de 30 de marzo de 2016 (rec. 2797/2014), STS 7 de abril de 2016 (rcud. 426/15)

STS 13/10/2016

ROJ: STS 5063/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5063)

Sentencia: 833/2016 | Recurso: 56/2016 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Despido colectivo: período de consultas: en la negociación llevada a cabo en el período de consultas no hubo malicia o negligencia por parte de la empresa demandada

Causa productiva: existencia: ha quedado probado que la rescisión del contrato con TRW implicaría para UNEM reducir en un 25% el importe neto de la cifra de negocio y que el gasto de personal representa el 60% de las ventas y es el principal gasto de la compañía, concluyendo que la estructura laboral de la sociedad resulta insostenible tras la rescisión del contrato de TRW".

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5217/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5217)

Sentencia: 957/2016 | Recurso: 739/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Despido colectivo: impugnación de un despido individual derivado de un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo. Se discute el requisito de forma consistente en la entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. En el despido individual de un trabajador afectado por un Despido colectivo finalizado con acuerdo no es necesaria la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores

Reitera doctrina: SSTS/IV 16-marzo-2016 (rcud 832/2015), 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), dos 7-julio-2016 (rcud 246/2015 y 759/2015) y 4-octubre-2016 (rcud 488/2015), a cuya doctrina debemos estar por motivos de seguridad jurídica acordes con la finalidad de este rec

STS 17/11/2016

ROJ: STS 5269/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5269)

Sentencia: 966/2016 | Recurso: 1238/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Despido colectivo: impugnación de un despido individual derivado de un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo. Se discute el requisito de forma consistente en la entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. En el despido individual de un trabajador afectado por un Despido colectivo finalizado con acuerdo no es necesaria la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores

Reitera doctrina: SSTS/IV 16-marzo-2016 (rcud 832/2015), 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), dos 7-julio-2016 (rcud 246/2015 y 759/2015) y 4-octubre-2016 (rcud 488/2015), a cuya doctrina debemos estar por motivos de seguridad jurídica acordes con la finalidad de este rec

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5270/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5270)

Sentencia: 985/2016 | Recurso: 250/2015 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: Despido colectivo: impugnación de un despido individual derivado de un expediente de despido colectivo finalizado con acuerdo. Se discute el requisito de forma consistente en la entrega de la carta de despido a los representantes de los trabajadores. En el despido individual de un trabajador afectado por un Despido colectivo finalizado con acuerdo no es necesaria la comunicación de los despidos individuales a los representantes de los trabajadores

Reitera doctrina: SSTS/IV 16-marzo-2016 (rcud 832/2015), 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), dos 7-julio-2016 (rcud 246/2015 y 759/2015) y 4-octubre-2016 (rcud 488/2015), a cuya doctrina debemos estar por motivos de seguridad jurídica acordes con la finalidad de este rec

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5349/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5349)

Sentencia: 958/2016 | Recurso: 1245/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGO

Resumen: Despido colectivo: Causas económicas: empresa del sector público: la empresa demandada debe tener la consideración de ente perteneciente al sector público, porque, además de estar participada en un 46% de su accionariado por el ente público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León,

recibe del mismo más del 90% de su financiación, encajando por tanto en la letra h) del art. 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, es decir, entre aquellas "entidades con personalidad jurídica propia, que hayan sido creados específicamente para satisfacer necesidades de interés general que no tengan carácter industrial o mercantil, siempre que uno o varios sujetos pertenecientes al sector público financien mayoritariamente su actividad, controlen su gestión..."

Pero sea de ello lo que fuere, en nada varía la conceptualización de la causa económica, pues en cualquier caso lo será conforme a lo establecido en el art. 51 ET, habida cuenta que, no teniendo la empresa demandada en ningún caso consideración de Administración Pública propiamente dicha -a la que se aplicaría la definición que contiene el párrafo segundo de la Disposición Adicional Vigésima, - tanto si pertenece al sector público como si no pertenece habrá que estar a la definición establecida en el referido artículo 51 ET - en el primer caso, por remisión del párrafo primero de la tan repetida Disposición Adicional -, esto es, "la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas".

Acuerdos en período de consultas: valor reforzado de la existencia de un Acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando judicialmente se cuestiona la concurrencia de las causas del despido colectivo.

Causa económica: concurre la alegada causa económica teniendo en cuenta, no ya las pérdidas de 120.000 euros al final del ejercicio 2012, sino la persistente disminución de los ingresos entre el año 2009 y el 2012 en más de un 50%, tanto en las subvenciones (incluso si se tiene en cuenta la previsión de una subvención de 5 millones de euros que fue finalmente percibida), como en los ingresos por actividad y, por el contrario, aumentaron los gastos en el año 2012.

Reitera doctrina: SSTS 10 de mayo de 2016, dos, recs. 3540/15 y 3541/15; 19 de mayo de 2016, rec. 3971/14; y 1 de junio de 2016, rec. 3111/14

STS 17/11/2016

ROJ: STS 5356/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5356)

Sentencia: 968/2016 | Recurso: 51/2016 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Despido colectivo: interpretación de la DA 16 1.c de la Ley 27/11, que establece: " las empresas que realizaran despidos colectivos deberían efectuar una aportación económica al Tesoro Público siempre que concurrieran ciertas circunstancias entre las que por lo que aquí interesa se encontraba la siguiente: "c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo"

Concurrían las circunstancias de la D.A. Decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, por afectar a trabajadores con 50 años, o más, de empresas en beneficios, y el SPEE efectuó liquidación por importe de 349.383'03 euros, que correspondían a la aportación que por el ejercicio 2012.

La obligación de hacer la aportación al SPEE se tiene en el caso de que la empresa tenga beneficios, aunque el grupo al que pertenece tenga pérdidas.

Es cierto que el Grupo Autobar tenía pérdidas que trataron de solucionarse mediante el despido colectivo y la fusión con la recurrente de las empresas en pérdidas, con lo que el Grupo acababa teniendo pérdidas al consolidar las cuentas. Pero ello no nos puede hacer olvidar que la recurrente si obtuvo beneficios durante los dos años anteriores a la fusión y al despido colectivo, con lo que en ella concurría el requisito establecido para el nacimiento del deber

STS 29/11/2016

ROJ: STS 5364/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5364)

Sentencia: 1007/2016 | Recurso: 813/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: despido colectivo: en las extinciones contractuales individualizadas, enmarcadas en el despido colectivo, no es exigible que se entregue a los representantes de los trabajadores copia de la carta que comunicaba la extinción, lo que sólo sería exigible en los despidos objetivos conforme al art.52c) ET
Reitera doctrina: SSTS 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 de 14/6/16 (r. 3938/14)

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5417/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5417)

Sentencia: 983/2016 | Recurso: 91/2016 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Despido colectivo: se impugnan los ceses en los que se parte de la condición de trabajadores indefinidos no fijos de los afectados por considerar que esta figura jurídica no tiene cabida en una empresa como la demandada calificada de empresa pública que adopta la forma de sociedad mercantil. Se desestima el motivo de recurso porque la decisión de calificar a Eusko Irratia S.A. como parte del sector público y las consecuencias que de ello derivan entre otras, la existencia de personal sujeto al Derecho laboral cuya relación con la empleadora merezca la calificación de indefinida no fija, no supone

Se alega la vulneración del principio de igualdad basada, según el recurso, en la existencia de dos grupos de trabajadores indefinidos no fijos. Señala la recurrente que el expediente de despido colectivo se inicia teniendo en cuenta a 79 trabajadores incluidos en dicha calificación, obviando que en realidad el número era de 93 por lo que los catorce trabajadores no afectados habrían recibido un trato de favor. Se desestima porque la empleadora ha puesto de manifiesto su voluntad de amortizar plazas, pero no cabe exigirle que amortice todas las existentes o que lo haga en el expediente controvertido como tampoco cabe, y a ello nos referiremos más adelante, ni impedirle que reduzca el alcance de la amortización durante el período de consultas.

Causa económica: insuficiencia presupuestaria sobrevenida persistente: las subvenciones de explotación o transferencias recibidas de la Comunidad Autónoma del País Vasco han descendido un 5,46% en Eusko Irratia y un 5,83% en Radio Vitoria

STS 23/11/2016

(ROJ: STS 5413/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5413)

Sentencia: 982/2016 | Recurso: 256/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Despido colectivo: califica como ajustado a derecho el despido colectivo comunicado a la representación de los trabajadores con fecha 28 de diciembre y fecha de efectos de 9 y de 12 de enero de 2013 y absuelve a Unión General de Trabajadores de Andalucía

Buena fe en período de consultas: existencia: Aunque ambos expedientes (suspensivo y extintivo) se tramitaran de forma conjunta, y fueran comunes las reuniones negociadoras de fechas 5, 12 y 14 de diciembre de 2012, no puede obviarse que el expediente extintivo que nos ocupa, continuó -según consta- su curso con las posteriores reuniones de fecha 18, 20, 26 y 27 de diciembre, en las que podría concluirse que hubo una efectiva negociación con intercambio de propuestas y contrapropuestas. Así, en la reunión de 18.12.2012 UGT-A propone la mejora de la indemnización para elevarla a 30 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades; y en la reunión de 20.12.2012 la representación de los trabajadores solicita de la empresa elevar la indemnización a 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades. Ante dicha propuesta UGT-A admite la elevación de la indemnización solicitada aunque mantiene en tope de las 12 mensualidades. Finalmente la sección sindical acepta la indemnización topada con la condición de

someter al resto de la plantilla a un ERTE global, que no es aceptado por la empresa. Por lo tanto, aunque hubo una efectiva negociación, la misma quedó estancada ante el rechazo de la propuesta de un ERTE global que impidió el acuerdo entre las partes. Ahora bien, no puede apreciarse mala fe en la postura negociadora de la empresa, pues como señala la sentencia de instancia lo que se produjo no fue más que un "desencuentro de posturas". Ha de rechazarse por ello, el alegato de ausencia de buena fe en la negociación.-

DESPIDO OBJETIVO

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5347/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5347)

Sentencia: 954/2016 | Recurso: 21/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Despido objetivo: procedente: el trabajador ha sido despedido porque en el nuevo modelo organizativo desaparece el puesto de Delegado Provincial, sin haber mediado revocación del nombramiento ni retirado la confianza sino que el cese se debe a causas organizativas y productivas. No se acredita la existencia de un puesto de origen distinto al que ocupaba y al que debiera reintegrarse al desaparecer éste de la estructura organizativa de la empresa

STS 8/11/2016

ROJ: STS 5419/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5419)

Sentencia: 963/2016 | Recurso: 310/2015 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Resumen: despido objetivo: antigüedad computable: la cuestión debatida es el tiempo de servicios computables para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, en aquellos supuestos de sucesivas contrataciones laborales con alguna solución de continuidad entre ellas, y -más exactamente- a la incidencia de las mismas en la llamada «unidad esencial del vínculo».

Nos hallamos en presencia de seis años de servicios prestados a virtud de contratación fraudulenta por parte de un Ayuntamiento [aquietado a tal pronunciamiento de la recurrida], en tanto que dirigida a satisfacer una actividad habitual y ordinaria del mismo, por lo que resultan irrelevantes a efectos de romper la unidad del vínculo las dos interrupciones contractuales acaecidas, primero de algo más de tres meses y después de uno solo

EJECUCIÓN

STS 10/11/2015

ROJ: STS 4999/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4999)

Recurso: 337/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Ejecución: falta de competencia funcional del TS para conocer del recurso de casación contra un auto dictado en ejecución provisional porque el auto de ejecución provisional no adoptó una decisión fuera de los límites de la ejecución provisional (art.304.3 LRJS) y, por lo tanto, contra el referido auto de reposición no cabía recurso de casación

La sentencia de fecha 22.11.2013, ejecutada provisionalmente, establecía en su parte dispositiva la nulidad de la extinción contractual por causas objetivas, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que, por tanto, readmita inmediatamente al demandante en su puesto de trabajo en las condiciones que regían antes de producirse la citada extinción contractual; si de los hechos probados y fundamentación jurídica resulta patente que "su puesto de trabajo", antes de su traslado al de Puerto Lumbreras, medida ésta que se declaró nula, aunque no se ejecutó al quedar firme la nulidad porque ya se había producido la extinción del contrato de que ahora se trata era el de Director del Parador de Arcos de la Frontera; y si el auto de 5/6/2014, que decretó la ejecución provisional, establece en su parte

dispositiva que la readmisión del ejecutante como Director de establecimiento llevada a cabo el 8 de febrero de 2014 en el Parador de Melilla tiene que producirse materialmente en el de Arcos de la Frontera (Cádiz), "requiriendo a la empresa PARADORES DE TURISMO DE ESPAÑA, S.A., para que proceda a la reincorporación del actor como Director del Parador de Arcos de la Frontera", parece claro que el auto de ejecución provisional no adoptó una decisión fuera de los límites de la ejecución provisional y, por lo tanto, contra el referido auto de reposición no cabía recurso de casación, que debe ser desestimado

STS 20/10/2015

ROJ: STS 5065/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5065)

Recurso: 1412/2014 | Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Resumen: Ejecución: En los supuestos en los que el trabajador rechaza injustificadamente la readmisión ofrecida tras la sentencia de instancia [trámite de ejecución provisional], la confirmación del pronunciamiento de improcedencia por parte del TSJ determina que -ya en trámite de ejecución definitiva- la empresa haya de reiterar el ofrecimiento de readmisión, en cumplimiento de la obligación que le imponen las prevenciones contenidas en el art. 278 LRJS, debiendo comunicar «por escrito al trabajador, dentro de los diez días siguientes a aquel ... la fecha de su reincorporación». Si en ejecución provisional el trabajador rechaza injustificadamente la readmisión ello determina pérdida de salarios, pero no extinción del contrato. Antigüedad computable a efectos de indemnización:

-Si no hay rechazo del ofrecimiento de readmisión en ejecución provisional: se computa como «prestación de servicios» el periodo de tiempo que media entre la sentencia declaratoria de la improcedencia y el Auto que declara la extinción del contrato de trabajo, habida cuenta de que tal periodo es retribuido [excepción hecha del tiempo de acreditado trabajo para un tercero] y que la falta de prestación de servicios únicamente puede ser imputada a la conducta empresarial, y ello aún en el supuesto de que ese periodo pudiera no ser retribuido, al haberse prestado servicios por cuenta de un tercero y se acreditase el importe de lo percibido, pues aún en este caso parece razonable que sea computado como tiempo de servicios, en tanto que la situación únicamente puede atribuirse a la empresa, autora del ilegítimo despido

- Si hay rechazo injustificado del ofrecimiento de readmisión en ejecución provisional No se computa como prestación de servicios el mismo período que va desde la sentencia hasta el Auto de extinción-, porque la ausencia de prestación de servicios es atribuible -como en el caso de autos- a la exclusiva voluntad del trabajador y cuando por lo mismo ni tan siquiera existen salarios de sustanciación ex art. 299. Ciertamente que el ya reproducido art. 281.2. b proclama que a los efectos de calcular la indemnización en la ejecución definitiva « se computará, como tiempo de servicio, el transcurrido hasta la fecha del auto », pero esa declaración que el precepto hace entendemos que exclusivamente contempla el supuesto ordinario - reanudación de la relación laboral, real prestación de servicios y correlativa retribución salarial de sustanciación- y no la anómala situación en la que, pese a haberse reanudado la relación laboral por el ofrecimiento de readmisión, ésta no se produce, con la consecuencia de que no medien ni prestación de servicios ni tampoco derecho a salarios de trámite, porque el trabajador así lo ha decidido por su exclusiva voluntad.

En cualquier caso: se computa como prestación de servicios el que va desde el despido hasta la sentencia de instancia que declara la improcedencia, pues la inactividad en tal período sólo es imputable a la empresa

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5212/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5212)

Sentencia: 959/2016 | Recurso: 1596/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Ejecución: la solicitud de ejecución de la sentencia de despido

improcedente presentada más allá de los tres meses que se establecen en el artículo 279.2 LRJS para instar el incidente de no readmisión, no supone la prescripción de cualquier cantidad referida a la sentencia de despido -incluidos los salarios de tramitación contenidos en la propia sentencia- sino que, por el contrario, los efectos prescriptivos se habrán de proyectar únicamente sobre los que se refieran al propio incidente de no readmisión, aplicándose la prescripción de un año a que se refiere el artículo 243 LRJS para la ejecución de la sentencia de despido en lo que se refiere a tales salarios de tramitación fijados en la sentencia de despido

ERROR JUDICIAL

STS 22/10/2015

ROJ: STS 4834/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4834)

Recurso: 15/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Error judicial: desestimación: la empresa anunció recurso de suplicación, si bien se tuvo por no anunciado el recurso por Auto de 7 de julio de 2014, por no haber cumplido con el requisito de la consignación del importe de la condena -pese a haber sido advertido al respecto por diligencia de ordenación de 16 de junio de 2014-No puede entrarse en el fondo de un recurso que no se admitió por defectos imputables a la demandante de error

STS 08/11/2016

ROJ: STS 5215/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5215)

Sentencia: 935/2016 | Recurso: 12/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Error judicial: la comparativa entre los razonamientos de la sentencia de instancia y los de la sentencia de suplicación evidencia que, para la Sala del Tribunal Superior de Justicia, con independencia de la cuestión de la fecha en que se produjo la conversión de un contrato temporal en indefinido, la mera existencia de contratos de trabajo temporales efectuados después de que el actor solicitara el reingreso ha de bastar para dejar acreditada la existencia de plazas que podía haber cubierto aquél y que, no obstante, no le fueron ofrecidas.

El razonamiento de la sentencia resulta claro y comprensible y no arranca de error alguno. Cuestión distinta es que la parte que ha visto rechazados sus planteamientos se muestre discrepante, mas el hecho de que no comparta tal fundamentación no le permite acudir a este excepcional y extraordinario remedio, como el del Error judicial

EXCEPCIÓN DE FALTA DE ACCIÓN

STS 24/11/2016

ROJ: STS 5429/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5429)

Sentencia: 994/2016 | Recurso: 53/2016 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: excepción de falta de acción: ejercitándose la acción de Impugnación de Convenio Colectivo, y siendo así que el Convenio anterior, igual que las denominadas "tablas salariales definitivas correspondientes al año 2014", ha sido derogado por otro posterior, de aplicación desde el 1-1-2015 aunque publicado en el BOE del 13-4-2015, el sindicato actor no disponía ya de acción y " carece de objeto pronunciarse sobre la legalidad de preceptos que ya no se integran en el ordenamiento jurídico aplicable, por lo que no tendría sentido examinar las infracciones jurídicas respecto de una sentencia que, como la recurrida, deviene de imposible ejecución " (FJ 3º.4 STS4ª 18-6-2014, R. 187/13), dado que la demanda se interpuso el 14-7-2015, después incluso de que se publicara la norma convencional que derogaba la impugnada

STS 29/11/2016

ROJ: STS 5438/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5438)

Sentencia: 1005/2016 | Recurso: 676/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO

ASTABURUAGA

Resumen: excepción de falta de acción: indebida apreciación. Tiene acción el demandante para reclamar el reconocimiento de los servicios prestados a la empresa,

en virtud de sucesivos contratos temporales celebrados con anterioridad a la suscripción de un contrato indefinido, aunque no reclame cantidad alguna en concepto de trienios u otro concepto existe una verdadera controversia, ya que la empresa deniega al trabajador el reconocimiento de los servicios prestados con anterioridad a la suscripción del contrato indefinido, en virtud de doce contratos temporales para obra o servicio determinado. El reconocimiento de dicha antigüedad tiene incidencia en la esfera de los derechos del trabajador pues la fijación del tiempo de servicios prestados a la empresa es un elemento esencial configurador de la relación laboral ya que puede incidir, en su caso, en la indemnización que pudiera corresponder al trabajador, atendiendo al tiempo de prestación de servicios, en caso de extinción del contrato de trabajo, también en la movilidad geográfica obligatoria y en la posibilidad de solicitar excedencia, situaciones estas dos últimas reguladas, respectivamente, en los artículos 229 y 246 del XIX Convenio Colectivo de Iberia LAE (BOE de 19 de junio de 2010), en los que la antigüedad en la empresa es elemento esencial configurador de determinados derechos en relación con las citadas situaciones

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

STS 28/10/2015

ROJ: STS 4841/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4841)

Recurso: 2621/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Extinción del contrato de trabajo: impago reiterado de salarios . incumplimiento empresarial de especial gravedad y con extraordinaria incidencia sobre la estabilidad de la supervivencia del trabajador, el cual no puede ser obligado a mantenerse en una relación de la que no obtiene el medio de subsistencia desde hace casi una anualidad.

La doctrina tradicional decía que no era posible que el trabajador resolviera extrajudicialmente el contrato de trabajo, sino que era imprescindible solicitar judicialmente la rescisión de la relación laboral sin abandonar la actividad que desempeña en la empresa, salvo que la continuidad en ella atentara a su dignidad, a su integridad personal o, en general, a los derechos fundamentales sin embargo se permite el abandono de la actividad antes de la sentencia " de forma que no se obligue al trabajador a mantener unas condiciones de trabajo que, aunque no sean contrarias a su dignidad o a su integridad, pueden implicar un grave perjuicio patrimonial o una pérdida de opciones profesionales "

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5350/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5350)

Sentencia: 955/2016 | Recurso: 1341/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Extinción del contrato de trabajo: consecuencias de la extinción contractual ocasionada por la circunstancia de que el trabajador pierda - por falta de renovación- la necesaria autorización para trabajar. El TS entiende que este hecho no puede llevar aparejada aquella extinción porque el contrato de trabajo no estaba sometido de modo expreso a esa condición resolutoria que, no obstante, invoca la empresa con amparo en el art. 49.1 b) ET . Concluye que la extinción del contrato ha de ser tratada como un despido improcedente, si bien, dada la imposibilidad de readmisión ante la situación irregular en la que se encuentra la actora, impone directamente la condena a la empresa al abono de la indemnización.

La utilización del apartado b) del art. 49.1 ET para poner fin al contrato no resulta ajustada a derecho. En el caso concreto, bastaría con poner de relieve la nula mención al respecto en el contrato de trabajo tanto de la trabajadora demandante (tampoco aparecía esa expresión en el supuesto de la sentencia de contraste). Pero hemos de ir más allá en nuestras consideraciones pues, en todo caso no sería admisible que las partes del contrato previeran como causa válida de extinción del

mismo el acaecimiento sobrevenido de una circunstancia atinente a la propia capacidad negocial de la parte trabajadora, la cual puede encajar en el apartado l) del mencionado art. 49 ET y, en suma, guarda visos de completa similitud con las que se prevén en el indicado art. 52 ET . El precepto legal sólo permite que las partes del contrato de trabajo puedan pactar causas de resolución del contrato distintas a las previstas por la ley. Además, resultaría cláusula abusiva aquélla que se apoyara en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador.

No cabe duda de que la pérdida de la autorización para trabajar en España imposibilita la continuación del contrato de trabajo del extranjero. Tampoco puede negarse que estamos ante un supuesto en que la causa de la finalización del mismo es ajena a la empresa. Sin embargo, nuestro legislador ha querido dotar de un determinado marco de protección a los trabajadores cuyo contrato se extingue por la concurrencia de una causa legal y, como ya hemos expresado, los contornos de esa protección deben garantizarse también a los trabajadores extranjeros aun cuando carezcan de autorización para prestar servicios en España pero, pese a ello, los han venido prestando efectivamente

IRRETROACTIVIDAD

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5435/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5435)

Sentencia: 960/2016 | Recurso: 225/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Irretroatividad: reducciones salariales efectuadas en los años 2013 y 2014, equivalentes a una paga extraordinaria aprobadas por Acuerdo del Gobierno 19/2013, de 26 de febrero y por la Ley de Presupuestos 1/2014 de 27 de enero,. Se reconoce el derecho a percibir la devolución de las partes proporcionales de la paga extraordinaria ya devengada hasta la entrada en vigor de las respectivas normas ordenadoras de las reducciones salariales (16,67 % de una paga extra para el año 2013 y 8,33 % de la paga extra del año 2014).»

STS 2/11/2016

ROJ: STS 5427/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5427)

Sentencia: 981/2016 | Recurso: 227/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO

ASTABURUAGA

Resumen: Irretroatividad: derecho del personal laboral de la UAB afectado a percibir por el periodo de 2013 el 50% de 1/14 parte de la retribución anual, en la parte meritada por el periodo de 1/1/2013 a 28/2/2013; y para el año 2014, el 50% de la paga extra de junio de 2014, meritada en el periodo de 1/7/2013 a 30/1/2014, más el 50% de la paga extra de diciembre de 2014, meritada en el periodo de 1/1/2014 a 30/1/2014. Mas el incremento del 10% por mora, respecto de las cuantías liquidas que resulten de aplicar los parámetros anteriores

STS 29/11/2016

ROJ: STS 5441/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5441)

Sentencia: 1010/2016 | Recurso: 2173/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Irretroatividad: se estima la pretensión subsidiaria de la demanda de conflicto colectivo formulada por el Comité de Empresa al declarar que la reducción de la catorceava parte de la retribución anual debió realizarse sobre las retribuciones devengadas a partir del 15 de julio de 2012 y, en consecuencia, condenando a la demandada a abonar a cada uno de los trabajadores afectados por el conflicto las cantidades que para ellos establecía individualizadamente el fallo

JUBILACIÓN PARCIAL

STS 14/09/2016

ROJ: STS 5342/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5342)

Sentencia: 733/2016 | Recurso: 1990/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Jubilación parcial: no puede acceder a la jubilación parcial establecida en el art. 166.2 Ley General de la Seguridad Social (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 (en fecha NUM000 - 2013) y solicitó la pensión de jubilación parcial (en fecha 15-04-2013) 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

JURISDICCIÓN

STS 03/11/2015

ROJ: STS 5130/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5130)

Recurso: 2070/2014 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Jurisdicción: el orden jurisdiccional social es el competente para conocer de una reclamación de cantidad por diferencias en la indemnización abonada por la empresa a consecuencia de un ERE autorizado por la Dirección General de Trabajo, conforme a las previsiones contenidas en la anterior Ley de Procedimiento Laboral, que es la aplicable a autos por razones temporales, porque con la demanda no se impugna -ni directa ni indirectamente- el contenido de la resolución administrativa que había homologado los Acuerdos y autorizado los ceses contractuales, sino que la acción ejercitada comporta una controversia que se suscita en relación con el abono de la indemnización y está referida a un aspecto no expresamente contemplado en los Acuerdos homologados; lo que, de conformidad

STS 26/10/2016

ROJ: STS 5207/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5207)

Sentencia: 896/2016 | Recurso: 2447/2015 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Resumen: Jurisdicción: corresponde a la jurisdicción social conocer de la demanda formulada por el trabajador contra la empresa empleadora, la administración concursal de la misma, el INSS y la TGSS en solicitud de condena a la primera a la suscripción de un convenio especial para mayores de 55 años
La acción ejercitada tiene como presupuesto el despido colectivo y éste se decidió ya antes de la declaración de concurso tras finalizar el período de consultas sin acuerdo el 05/07/2012 con comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral (hecho tercero de los declarados probados), aunque se hiciese individualmente a los propios trabajadores el mismo día del auto de declaración de concurso (06/07/2012) y con efectos de tres días después, manifestando, no obstante, en la misiva que la empresa había iniciado ya "los trámites a que obliga el art 51.9 del ET " (hecho cuarto de los declarados probados) en clara referencia al convenio especial, es evidente que por lo que respecta a este extremo, que constituye el objeto de demanda, la empresa reconocía que antes de la declaración de concurso, y en concreto el día 04/07/2012, había iniciado los referidos trámites ante la TGSS, como claramente se explicita en el hecho séptimo de la declaración fáctica

STS 26/10/2016

ROJ: STS 5209/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5209)

Sentencia: 895/2016 | Recurso: 2216/2015 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Resumen: Jurisdicción: corresponde a la jurisdicción social conocer de la demanda formulada por el trabajador contra la empresa empleadora, la administración concursal de la misma, el INSS y la TGSS en solicitud de condena a la primera a la suscripción de un convenio especial para mayores de 55 años

LIBERTAD SINDICAL

STS 02/11/2016

ROJ: STS 5211/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5211)

Sentencia: 920/2016 | Recurso: 262/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Libertad sindical: negativa de la empresa a difundir la información sindical por la intranet de la empresa, porque condicionaba la publicación de los comunicados sindicales en la herramienta informática establecida a tales efectos, al control previo de su contenido, respecto de su adecuación a la legalidad vigente, a si son o no veraces o a si exceden de los límites informativos, efectuado unilateralmente por las mismas. El TS confirma el criterio de la AN que declara que la conducta de las empresas codemandadas (LIBERBANK SA y BANCO DE CASTILLA-LA MANCHA) vulneraron el derecho de libertad sindical del sindicato demandante, por lo que ordenamos el cese inmediato de esa conducta, así como la reposición al 16-03-2015 con la publicación de la Circular de 13-03-2015 en la Intranet corporativa de las demandadas y condenamos a LIBERBANK, SA y BANCO CASTILLA LA MANCHA, SA a estar y pasar por dichos pronunciamientos, así como a indemnizar al sindicato demandante con la cantidad de 6000 euros y publicar en la sección "Nuestras Noticias del Banco" de la Intranet corporativa durante un mes la presente sentencia, absolviéndoles de los restantes pedimentos de la demanda"

MEJORAS VOLUNTARIAS

STS 13/10/2016

ROJ: STS 5133/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5133)

Recurso: 241/2014 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: Mejoras voluntarias: interpretación del artículo 18 del Convenio Colectivo Provincial del Comercio de Alimentación de A Coruña, en relación con la mejora de Seguridad Social de incremento de lo percibido por IT a cargo de la empresa que en el mismo se establece y a su inclusión en esa mejora del importe correspondiente al plus de transporte. No debe incluirse el plus transporte dentro del concepto "retribuciones económicas", a su efecto de inclusión en el cómputo de la mejora de SS, porque la expresión "retribuciones económicas" a que se refiere el Convenio no es equivalente en absoluto a "retribuciones percibidas", sino que contienen un enunciado, el de "económicas" plenamente identificable con el que regula el número 1º del artículo 26 ET de "percepciones económicas", para referirse únicamente a las salariales y excluirse después en el número 2º del concepto de salarios y por ello de tales "percepciones económicas" a las remuneraciones vinculadas a conceptos no salariales, como el plus de transporte, que no significa "retribuir" en sentido legal, sino indemnizar por los gastos que se producen en los desplazamientos

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

STS 13/10/2015

ROJ: STS 4829/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4829)

Recurso: 306/2014 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: nulidad por falta de aportación de documentación en período de consultas. Concreción de la obligación de aportar documentación: el artículo 64.6 ET dispone que la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. En el supuesto de las consultas del artículo 41.4 ET, dado que no hay específicamente nada previsto en el precepto, rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta. Hay que tener presente, también, que -de conformidad con el apartado uno del propio artículo 64 ET "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una

cuestión determinada y pueda proceder a su examen"

STS 13/10/2015

ROJ: STS 4996/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4996)

Recurso: 301/2014 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: falta de legitimación de la sección sindical de un sindicato que no acredita implantación alguna en la empresa. En el presente caso, no consta que el Sindicato demandante, a los efectos previstos en el citado art. 155 LRJS , tenga la condición de sindicato más representativo a nivel estatal (art. 6.2 y 3 LOLS -Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical), ni de más representativo a nivel de Comunidad Autónoma (art. 7.1 LOLS), ni tampoco, en su caso, que aun no teniendo la consideración de más representativo haya obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas (art. 7.2 LOLS); cuya acreditación, en el presente caso, no es dable tenerla por probada como si de tratarse de un hecho que gozase de notoriedad absoluta y general respecto del que no sería necesaria su prueba (arg. ex art. 281.4 supletoria LEC), pues ni siquiera consta tal hecho en litigios similares seguidos ante esta propia Sala de casación ni tampoco consta que, como se afirma en la sentencia de instancia con valor de hecho probado, la CGT firmase el Convenio colectivo de aplicación.

2.- Además no consta justificado tampoco el fundamento de la constitución de la existente y no cuestionada Sección sindical, pues aun no aportados los Estatutos del Sindicato es dable entenderla constituida con base en los mismos sin concreción ni acreditación de una exigencia mínima de afiliados para tal fin (art. 8.1.a LOLS : " Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato "); pues no se alega ni consta que se trate de una Sección sindical constituida por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa en empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores (art. 10.1 LOLS) ni de una Sección sindical constituida por un Sindicato que haya obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa (art. 10.2 LOLS).

Se desestima el recurso porque lo único que consta es que se ha constituido una Sección Sindical a través de la cual se comunica con la empresa, y de ello solamente es dable deducir el que Sindicato tiene al menos un afiliado en la empresa, no constando, por su falta de justificación, cuya carga de la prueba el incumbía, el número de afiliados de dicho Sindicato en el ámbito del conflicto, ni la existencia de representantes de los trabajadores afiliados al mismo. Por ello, en conclusión, no constando que el sindicato recurrente ostente la condición de sindicato representativo, de conformidad con los arts. 6 y 7 LOLS (art. 155 LRJS) ni se trate de un Sindicato cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto (art. 154.a LRJS) debe declararse que no está legitimado para promover procesos sobre conflictos colectivos, procediendo desestimar el recurso; sin costas (art. 235.2 LRJS)

STS 26/11/2015

ROJ: STS 5136/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5136)

Recurso: 347/2014 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: desestimación de la pretensión de nulidad de la decisión de la empresa pública (entidad del sector público instrumental de las comprendidas en el art. 2-1-b) de la Ley 7/2010 de la C.A.I .B.) demandada por la que se había acordado una nueva relación de puestos de trabajo (R.P.T.) y una nueva estructura salarial de acuerdo con la Disposición Adicional

décimo-quinta de la Ley 15/2012, de 17 de diciembre , de presupuestos de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares para el año 2013. Subsidiariamente, se pidió que se declarase que la misma no era ajustada a derecho por haberse adoptado sin observancia del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores . Se desestima la pretensión de nulidad porque las modificaciones acordadas por la empleadora habían venido impuestas por una norma legal y no por una decisión unilateral de la misma, sin que, dado el origen legal de la decisión, pudiera declararse que la misma no era ajustada a derecho por no haberse seguido el procedimiento del art. 41 del E.T ., procedimiento inadecuado porque la decisión no se había tomado a su amparo, sino en ejecución de una disposición legal de tipo presupuestario

STS 17/11/2016

ROJ: STS 5343/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5343)

Sentencia: 962/2016 | Recurso: 213/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo: estimación parcial de la demanda. Sostiene ELA que los la empresa CCOO y UGT continuaron negociando entre el 15 y el 18 de diciembre, aunque el período de consultas había concluido con acuerdo entre la empresa y las secciones sindicales de CCOO y UGT, de forma que fue excluida ELA, pese a formar parte de la comisión negociadora. Subrayó, que, el 19-12-2014 la empresa suscribió con CCOO y UGT unos acuerdos, que afectaban a personal sometido a un ERTE previo, que condicionaba claramente el resultado del referéndum, del que se excluyó injustificadamente a ELA. Denuncia ELA, que CCOO y UGT condicionaron la firma definitiva del preacuerdo a su aprobación por las asambleas de trabajadores, habiendo urdido con la empresa un procedimiento irregular, que no aseguró, de ningún modo, que el voto de los afectados fuera personal, libre y secreto, marginándose a ELA, quien no dispuso, pese a reclamarlo, ni el censo de afectados, ni el procedimiento de votación, ni se le permitió, siquiera, participar en el recuento de los votos.

Y denuncia la vulneración del derecho a la libertad sindical en la vertiente funcional a la negociación colectiva, al ser excluida injustificadamente de la fase final de la negociación impidiéndole participar en el proceso de ratificación del preacuerdo, y su derecho a ejercer su acción sindical, por lo que pidió la nulidad de la medida. El TS confirma la sentencia de la AN y desestima la pretensión actora, por estimar que no se continuó negociando, aunque se precisaron los términos del preacuerdo entre quienes lo suscribieron. Se anula, sin embargo, el acuerdo alcanzado, condicionado al referéndum de los trabajadores afectados, porque el referéndum se celebró sin las mínimas garantías democráticas, excluyéndose injustificadamente al sindicato demandante del proceso, pero no se anula la medida, porque la empresa no condicionó su conformidad al resultado del referéndum, ni intervino en la organización del referéndum más allá de proporcionar como medio instrumental una cuenta y su administrador para canalizar el voto por correo electrónico. Se desestiman la nulidad por varios reproches formales, porque no se acreditaron o carecen de entidad para anular la medida, si bien se retrotraen sus efectos a los 7 días siguientes a la notificación. Se declara justificada la medida, porque estimar que se acreditaron causas económicas, productivas y organizativas adecuadas, por cuanto la empresa acredita fuertes pérdidas, provocadas por la reducción sustancial de su cifra de negocio, que demuestra una sobrecapacidad productiva, que se verá agravada organizativamente por la reincorporación de los trabajadores suspendidos

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5355/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5355)

Sentencia: 984/2016 | Recurso: 285/2015 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: MSCT: Nulidad por falta de período de consultas: "la empresa procedió unilateralmente a modificar un sistema de retribución variable que estaba implantado

en la empresa como práctica habitual, acordándose de manera expresa el 1 de junio de 2011, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, que el resultado de la valoración de los objetivos de negocio sería la cuantía de la retribución variable sobre el salario bruto anual de los empleados de ISDEFE y se percibiría como un único pago, y que para un 100% de cumplimiento dicha cuantía sería de un 10 % para lo que se denomina "Resto del Personal", en el que se incluyen a los trabajadores afectados por este litigio".

Lo que efectuó la empresa incumpliendo lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , que fija el trámite para adoptar esta medida.

No hay caducidad de la acción de MSCT: "En el caso presente, aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

STS 03/11/2016

ROJ: STS 5114/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5114)

Sentencia: 923/2016 | Recurso: 48/2013 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Negociación colectiva: no ha existido en el presente caso una negociación colectiva como la que exigía el RDL 8/2010 para y, por ello, la medida adoptada unilateralmente por la empresa, consistente en reducir el 5% los conceptos retributivos deviene contraria a Derecho. Por ello, se deja sin efecto la decisión de 5 de julio de 2010 de Hispanagua SAU por la que impuso la reducción del 5% de todos los conceptos retributivos a los afectados por este conflicto con efectos del mes de julio de 2010, declarando el derecho de éstos a que se les abone desde dicha fecha la retribución que estaba fijada en el convenio colectivo de aplicación

STS 14/11/2016

ROJ: STS 5362/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5362)

Sentencia: 948/2016 | Recurso: 42/2016 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Resumen: Negociación colectiva: impugnación de constitución de mesa negociadora por no existir a esa fecha las secciones sindicales, que fueron creadas después. Se desestima porque, en realidad, la primera reunión no fue constitutiva de la mesa negociadora sino que se acordó que la misma se constituiría una vez creadas las secciones sindicales. Reitera la doctrina que establece que el momento crucial en que ha de existir y probarse la legitimación es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye su mesa o comisión negociadora (TS 23-11- 1993, R 1780/91 , 9-3-1994, R 1535/91 , 25-5-1996, R 2005/95 , 10-10-2006, R. 126/05 , y 23-11-2009, R. 47/09 , entre otras) "

PERSONAL LABORAL ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

STS 27/10/2015

ROJ: STS 4985/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4985)

Recurso: 2574/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Personal laboral administraciones públicas: tanto en los supuestos de nuda interinidad por vacante, como en los de su transformación en indefinido no fijo por el transcurso del plazo máximo [arts. 70.1 EBEP y art. 4.2 b) del RD 2720/1998]:

a) La amortización de la plaza desempeñada por modificación de la RPT no está legalmente prevista como causa extintiva de estos contratos, porque no está sujetos a condición resolutoria, sino a término; y

b) Para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto

reglamentariamente las plazas, la Administración Pública deberá acudir a la vía de extinción prevista en los arts. 51 y 52 ET [cauce ya previsto por la DA vigésima ET]."
Reitera doctrina: SSTS/IV 7-julio-2014 (rcud 2285/2013), 14-julio-2014 (rcud 2052/2013), 14-julio-2014 (rcud 1807/2013), 14-julio-2014 (rcud 2680/2013), 15- julio-2014 (rcud 2057/2013) 15-julio-2014 (rcud 2047/2013), 18-diciembre-2014 (rcud 1790/2013)

STS 27/10/2015

ROJ: STS 5135/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5135)

Recurso: 2244/2014 | Ponente: MIGUEL ANGEL LUELMO MILLAN

Resumen: Personal laboral administraciones públicas: Despido improcedente: contrato temporal de celadora, de un año de duración, como medida de fomento de empleo celebrado con Ayuntamiento y sucesivamente prorrogado, con cambio desde las oficinas a un colegio infantil municipal como conserje, a la que se extingue dicho contrato por amortización de la plaza siguiendo el acuerdo adoptado en sesión del consistorio, modificándose la RPT tras amortizarse un número de plazas cuya cantidad no se menciona en el relato de la sentencia de instancia.

Tanto en los supuestos de nuda interinidad por vacante, como en los de su transformación en indefinido no fijo por el transcurso del plazo máximo [arts. 70.1 EBEP y art. 4.2 b) del RD 2720/1998]:

a) La amortización de la plaza desempeñada por modificación de la RPT no está legalmente prevista como causa extintiva de estos contratos, porque no está sujetos a condición resolutoria, sino a término; y

b) Para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración Pública deberá acudir a la vía de extinción prevista en los arts. 51 y 52 ET [cauce ya previsto por la DA vigésima ET]."

Reitera doctrina: SSTS/IV 7-julio-2014 (rcud 2285/2013), 14-julio-2014 (rcud 2052/2013), 14-julio-2014 (rcud 1807/2013), 14-julio-2014 (rcud 2680/2013), 15- julio-2014 (rcud 2057/2013) 15-julio-2014 (rcud 2047/2013), 18-diciembre-2014 (rcud 1790/2013)

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5351/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5351)

Sentencia: 986/2016 | Recurso: 526/2015 | Ponente: JORDI AGUSTI JULIA

Resumen: Personal laboral administración pública: fijo-discontinuo indefinido no fijo: existió despido de la trabajadora por no haber sido llamada a prestar servicios en el primero de los turnos, tal como dispone el acuerdo de la comisión paritaria del convenio; desestimándose la tesis de que tal falta de llamamiento no supusiera despido puesto que fue llamada tiempo después tiempo después, cuando ya había interpuesto reclamación previa. Dicha actitud no puede considerarse dimisión o desistimiento tácito

STS 23/11/2016

ROJ: STS 5428/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5428)

Sentencia: 988/2016 | Recurso: 690/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Personal laboral administración pública: prestación de servicios en desarrollo del programa de colaboración denominado "Andalucía Orienta", u otros similares, siendo en los dos supuestos el ayuntamiento de Sevilla , quien realizaba los sucesivos contratos de trabajo temporales para el desempeño de funciones de promoción y política activa de empleo, se encuentra justificada esa contratación temporal, declarándose correcto o ajustado a derecho el cese del actor

PLANES Y FONDOS DE PENSIONES

STS 13/10/2015

ROJ: STS 4995/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4995)

Recurso: 45/2015 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Planes y fondos de pensiones: se desestima la pretensión de que la empresa aporte al Plan de Pensiones el 6,87 %, en el supuesto de aquellos trabajadores que

prestaron servicios para Telefónica España SAU antes del 1 de julio de 1992, pero que no estaban de alta el día 30 de junio de 1992, aunque si con posterioridad a dicha fecha. Aducen los recurrente que con esta interpretación se vulnera el artículo 243 bis 3 de la normativa de Telefónica, en relación con los apartados e) y g) del texto del acta de 30 de junio de 1992 (Acuerdo de Previsión Social) , publicado como Anexo IV del Convenio Colectivo de Telefónica de España SA y su personal (BOE 20 de agosto de 1994) y de los artículos 6 y 7 del Reglamento del Plan de Pensiones de empleados de Telefónica.

Se desestima el recurso pues el apartado 1. e) del Anexo IV del Convenio Colectivo de Telefónica de España SA y su personal (BOE 20 de agosto de 1994) señala que "Las aportaciones imputadas del promotor consistirán en un 6,87 por cien en cada año de la suma de los salarios reguladores de cada uno de los partícipes que sean empleados (en los términos que defina el Reglamento del Plan de Pensiones) al 30 de junio de 1992..." El Reglamento, en su artículo 6 establece: "Podrán acceder a la condición de partícipes del presente Plan aquellos empleados de Telefónica de España SA, que tengan la condición de trabajadores fijos o temporales, en cualquier momento, una vez superado el periodo de prueba, en su caso,..." Por lo tanto, únicamente quienes tuvieran la condición de trabajadores pueden acceder a la condición de partícipes y, si dicha condición la ostentaban el 30 de junio de 1992, la aportación empresarial al Plan será del 6,87% y, si es con posterioridad a esta fecha, del 4,51 %. Si con anterioridad a dicha fecha prestaron servicios a la empresa pero no tenían la condición de trabajadores el 30 de junio de 1992 y pasan a ser trabajadores con posterioridad, la aportación empresarial será del 4,51 %, en aplicación de lo establecido en el apartado 1. g) del Anexo IV del Convenio Colectivo de Telefónica de España SA y su personal (BOE 20 de agosto de 1994)

PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

STS 10/11/2016

ROJ: STS 5208/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5208)

Sentencia: 942/2016 | Recurso: 901/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Prestaciones de Seguridad social: la incapacidad no contributiva es una situación asimilada al alta sin obligación de cotizar, para lucrar una prestación por IPA. El recurrente reúne la carencia genérica necesaria para causar la pensión por la situación de incapacidad permanente absoluta en la que se encuentra. Se plantea, si el actor, nacido en 1973 que padece retraso mental y pérdida casi total de la vista, motivo por el que le fue reconocido un grado de discapacidad del 79% y una pensión de invalidez no contributiva en mayo de 2012, debe ser considerado a estos efectos en situación asimilada al alta sin obligación de cotizar, lo que supondría exigirle un periodo de carencia calculado con arreglo al artículo 138-2-b) de la LGSS que si reuniría, mientras que no acredita, cual le requiere la Entidad Gestora, el periodo de carencia exigible, según el número 3 del citado artículo, de quince años de cotización a quienes acceden a la situación de invalidez permanente sin encontrarse en situación de alta o asimilada. El TS concluye que se trata de una situación asimilada al alta la de incapacidad no contributiva, porque la propia concesión de una invalidez de tal clase [la no contributiva] autoriza, por sí misma y sin mas exigencias, a tener por plenamente acreditada la situación de grave enfermedad, su condición incapacitante y el justificado apartamiento del mundo del trabajo del que la percibe, con la consiguiente imposibilidad de cotizar. Y la concurrencia de tales circunstancias permiten extender a los pensionistas de invalidez no contributiva la doctrina de asimilación al alta.

Reitera doctrina: SSTS 22 de enero de 2013 (R. 1008/2012), 5 de mayo de 2014 (R. 2678/2013),etc

STS 24/11/2016

ROJ: STS 5455/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5455)

Sentencia: 995/2016 | Recurso: 1156/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Prestaciones de seguridad social: fecha de efectos económicos: el artículo 178 de la LGSS (art. 230 en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 8/2015 , que ha dado una nueva redacción al Texto Refundido de la LGSS). establece , : «El derecho al reconocimiento de las prestaciones por muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción, será imprescriptible, sin perjuicio 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».

PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

STS 16/11/2016

ROJ: STS 5283/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5283)

Sentencia: 953/2016 | Recurso: 3146/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Prestación por maternidad: procede reconocer prestación de maternidad a favor de la trabajadora que, en virtud de un contrato de gestación por sustitución, aparece como madre, en el Registro Civil Consular de Estados Unidos, del niño nacido de la madre biológica que ha renunciado a la filiación materna.

Síntesis de las razones:

Primero: La nulidad de pleno derecho del contrato de gestación por sustitución, establecida en el artículo 10 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo , no supone que al menor que nace en esas circunstancias se le priven de determinados derechos.

Hay que distinguir dos planos perfectamente diferenciados, a saber, el atinente al contrato de gestación por sustitución y su nulidad legalmente establecida y la situación del menor, al que no puede perjudicar la nulidad del contrato.(...)

Segundo: EL artículo 8 del Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, interpretado por el TEDH, en las sentencias de 26 de junio de 2014 , Mennesson y Labassee contra Francia, -si bien no se refiere a las prestaciones por maternidad- expresamente toma en consideración, para examinar la cuestión referente a la negativa de Francia a la inscripción en el Registro Civil de los menores, el interés superior del menor cuyo respeto ha de guiar cualquier decisión que les afecte.

(...)

Tercero.- (...) En el asunto examinado el menor, nacido tras la gestación por sustitución, forma un núcleo familiar con los padres comitentes, que le prestan atención y cuidados parentales y tienen relaciones familiares "de facto", por lo que debe protegerse este vínculo, siendo un medio idóneo la concesión de la prestación por maternidad.

Cuarto: De no otorgarse la protección por maternidad -atendiendo a la doble finalidad que tiene, tal y como se consigna en el apartado sexto- al menor nacido tras un contrato de gestación por subrogación, se produciría una discriminación en el trato dispensado a éste, por razón de su filiación, contraviniendo lo establecido en los artículos 14 y 39.2 de la Constitución , disponiendo este último precepto que los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales estos ante la ley, con independencia de su filiación.

Quinto: Tanto el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores como los referentes a la protección que se dispensa en las normas de Seguridad Social a las situaciones reguladas en el precepto estatutario, en especial los artículos 133 bis (actual artículo 177) y 133 ter (actual artículo 178) forman parte del desarrollo del mandato constitucional - artículo 39 de la Constitución - que establece la protección a la familia

y a la infancia, finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa.

Está fuera de toda duda que el reconocimiento del derecho al descanso y prestación por maternidad entraña un adecuado cumplimiento del mandato constitucional de protección a la familia y a la infancia.

Sexto: El periodo de dieciséis semanas del descanso por maternidad y su correlativa prestación de Seguridad Social tienen una doble finalidad, por un lado, atender a la recuperación, seguridad y salud de la madre y, por otro, la protección de las especiales relaciones entre la madre y su hijo durante el periodo posterior al nacimiento del menor, en palabras de la STJUE de 18 de marzo de 2014, C-167/12 "evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones".

(...)

Séptimo: El artículo 2.2 del RD 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural dispone que se consideran jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.

La situación del menor, nacido tras una gestación por sustitución e inscrito en el Consulado de España en Los Ángeles, deriva de una resolución judicial extranjera - sentencia de 4 de abril de 2013 dictada por la Corte Suprema de California declarando que el nasciturus Casimiro, es hijo de Doña Cristina (actora) y de D. Jose Enrique - cuya finalidad y efectos pueden considerarse similares a los previstos para la adopción y el acogimiento.

Octavo: El menor figura inscrito en el Consulado General de España en Los Ángeles, habiéndose efectuado la inscripción el 15 de agosto de 2013, sin que la misma haya sido impugnada.

Noveno: No se opone a las anteriores consideraciones lo resuelto por el TJUE en las sentencias de 18 de marzo de 2014, C-167/12 y C-363/12 (...)

Por su parte la sentencia correspondiente al asunto identificado como C-362/12 resuelve que la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en particular sus artículos 4 y 14 debe interpretarse en el sentido de que no constituye una discriminación basada en el sexo el hecho de denegar la concesión de un permiso retribuido equivalente al permiso de maternidad a una trabajadora, en su calidad de madre subrogante, que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, debe interpretarse en el sentido de que no constituye una discriminación por motivo de discapacidad el hecho de denegar la concesión de un permiso retribuido equivalente al permiso de maternidad a una trabajadora, en su calidad de madre subrogante, que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución.

Voto particular de D. Luis Fernando de Castro Fernández, y al que adhieren los Magistrados Excm.a. Sra. D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea y el Excmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto

STS 25/10/2016

ROJ: STS 5375/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5375)

Sentencia: 881/2016 | Recurso: 3818/2015 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: prestación de maternidad: gestación por sustitución: Existiendo una

verdadera integración del menor en el núcleo familiar del padre subrogado, las prestaciones asociadas a la maternidad han de satisfacerse, salvo supuestos de fraude, previo cumplimiento de los requisitos generales de acceso a las mismas.

Cuando el solicitante de las prestaciones por maternidad, asociadas a una gestación por subrogación, es el padre biológico y registral de las menores existen poderosas razones adicionales para conceder aquéllas

Voto particular: Sr. D. José Manuel López García de la Serrana, y al que se adhieren los Magistrados Excm.a. Sra. Doña María Milagros Calvo Ibarlucea y Excmo. Sr. D. Jesús Souto Prieto

PRUEBA

STS 03/11/2015

ROJ: STS 4836/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4836)

Recurso: 288/2014 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Resumen: Prueba: inadmisión de testigos por inidóneos innecesarios. el artículo 92.3 LRJS dispone que la declaración como testigos de personas vinculadas al empresario, trabajador o beneficiario, por relación de parentesco o análoga relación de afectividad, o con posible interés real en la defensa de decisiones empresariales en las que hayan participado o por poder tener procedimientos análogos contra el mismo empresario o contra trabajadores en igual situación, solamente podrá proponerse cuando su testimonio tenga utilidad directa y presencial y no se disponga de otros medios de prueba, con la advertencia a los mismos, en todo caso, de que dichas circunstancias no serán impedimento para las responsabilidades que de su declaración pudieren derivarse". Con ello se consagra normativamente que en los supuestos, como el presente, en el que los testigos resultan estar afectados por la decisión que se pretende combatir, su testimonio sólo se habrá de admitir superados los principios de idoneidad (esto es, utilidad directa y presencial) e indispensabilidad (no se disponga de otros medios de prueba).

Aunque lacónico, el razonamiento de la Sala de instancia descansó sobre la falta de idoneidad de la testifical propuesta, al tratarse, por un lado de testigos afectados por la medida impugnada y, por otro, pretender que el interrogatorio versase no sobre hechos concretos sino sobre razonamientos u opiniones. Igualmente la Sala consideró que disponía de abundante prueba documental, lo que implicaba que la prueba rechazada tampoco era indispensable

RECARGO DE PRESTACIONES

STS 02/11/2015

ROJ: STS 4831/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4831)

Recurso: 3426/2014 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Recargo de prestaciones: el recargo de prestaciones fijado en relación al fallecimiento del trabajador por infracción de las medidas de seguridad se considere razonablemente impuesto por el INSS a la empresa demandada (URALITA) y sin que a ello obste que el trabajador hubiera prestado sus servicios para ROCALLA y no para URALITA, pues la responsabilidad es transferible vía sucesión de empresas, con lo cual la responsabilidad recae sobre URALITA como sucesora de ROCALLA.

Reitera doctrina: STS -Pleno- de fecha 23 de marzo de 2015 (rcud.2057/2014)

STS 13/10/2015

ROJ: STS 4984/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4984)

Recurso: 2166/2014 | Ponente: JESUS GULLON RODRIGUEZ

Resumen: Recargo de prestaciones: resulta responsable del recargo por falta de medidas de seguridad una empresa -Alstom Transporte, S.A.- que sucedió, años después del reconocimiento de la prestación de seguridad social sobre la que incide dicho recargo, a aquella en la que prestó servicios el trabajador -Macosa-.

Reitera doctrina: STS 23 de marzo de 2.015

STS 18/10/2016

ROJ: STS 5341/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5341)

Sentencia: 849/2016 | Recurso: 1233/2015 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Recargo de prestaciones: no procede su imposición. Inexistencia de infracción por parte de la empresa. Trabajador con información, medios e instrucciones para realizar determinada operación de desmontaje que las incumple. El actor, instalador electricista con categoría de oficial primera, realizaba tareas de desmontaje del tendido eléctrico con una cuadrilla compuesta de cinco trabajadores al frente de la cual se hallaba un encargado. Éste abandonó el lugar de trabajo una vez distribuido el plan de actividad y haber ordenado al que actuaba como jefe de equipo en su ausencia proceder con el demandante a desmontar el trenzado desde la fachada al poste y desde éste al apoyo de hormigón. Finalizada la desconexión del trenzado, colocaron una escalera de mano apoyándola en el poste subiendo por ella el accidentado mientras el otro trabajador sujetaba la base. Una vez cortado el cabo del lado de apoyo de hormigón el poste empezó a balancearse oscilando y rompiéndose lo que provocó la caída del trabajador que estaba anclado al poste, dese una altura de diez metros.

Acreditado que existía tanto la información necesaria acerca del modo de llevar a cabo la operación de desmontaje como los medios adecuados para cumplir con el plan no existe razón para que la conducta de los dos trabajadores, incluido el actor, no siguieran las prescripciones indicadas y además prescindieran de los medios a su alcance por lo que, en el ámbito en que se desarrolla la presente controversia no cabe establecer la relación causa-efecto entre omisión de medidas de seguridad que no es dable imputar a la empresa, y resultado dañoso para el actor.

No consta la imposición por el encargado antes de ausentarse del uso de la escalera de mano ni que el Jefe de Equipo exigiera ese comportamiento al actor, con categoría de oficial 1º sino que actuando conjuntamente éste con el Jefe de Equipo, ni arriostaron el poste ni usaron la cesta elevadora que se hallaba a su disposición

RECLAMACIÓN PREVIA

STS 15/10/2015

ROJ: STS 4835/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4835)

Recurso: 3852/2014 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

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].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución,

pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

Reitera doctrina: SSTS 15 de junio de 2015 (rcud. 2766/14 y 2648/14) y otra de 20 de julio de 2015 (rcud. 3420/14) y SSTS/IV resolviendo rrcud. 96/2015 y 3477/2014 entre otras

STS 10/11/2016

ROJ: STS 5203/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5203)

Sentencia: 943/2016 | Recurso: 1318/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

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 recurrido en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución, pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

STS 26/10/2016

ROJ: STS 5352/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5352)

Sentencia: 905/2016 | Recurso: 1822/2015 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

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 recurrido en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos

pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución, pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

STS 15/11/2016

ROJ: STS 5446/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5446)

Sentencia: 950/2016 | Recurso: 476/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

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].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución, pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

STS 22/11/2016

ROJ: STS 5449/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5449)

Sentencia: 978/2016 | Recurso: 1055/2015 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

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].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y

que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución, pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

STS 29/11/2016

ROJ: STS 5447/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5447)

Sentencia: 1000/2016 | Recurso: 791/2015 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY

SAHUNResumen: 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 recurrido en tiempo y forma] o por ser reproducción de otro consentido [art. 28 LJCA].

Una cuidada lectura del referido art. 71 LRJS nos induce a pensar que la excepción va exclusivamente referida al «reconocimiento» de las prestaciones, que era precisamente a lo que se limitaba la jurisprudencia que el precepto ha positivizado, y que la misma -la excepción- tiene por destinatario implícito al «beneficiario», no a las Entidades colaboradoras, las que incluso se contemplan -apartado 3- como sujetos pasivos de la reclamación previa. Así, las expresiones utilizadas por la norma [«materia de prestaciones»; «alta médica»; «solicitud inicial del interesado»; «reconocimiento inicial»; «modificación de un acto o derecho»; y -sobre todo- «en tanto no haya prescrito el derecho»], resultan del todo ajenas a la reclamación efectuada por la Mutua Patronal frente al INSS, casi tres años después de dictada la resolución, pretendiendo que se deje sin efecto no los términos de la «prestación», sino la imputación de su responsabilidad, y que con su consentimiento había adquirido firmeza, pero que se pretende impugnar ahora tras novedoso criterio jurisprudencial en la materia

RECURSO DE CASACIÓN

STS 19/10/2015

ROJ: STS 4833/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4833)

Recurso: 54/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Resumen: Recurso de casación: incumplimiento de los requisitos formales del escrito de interposición del recurso de casación

Doctrina sobre los requisitos del RC:

1. "... A) Proyección antiformalista de la tutela judicial.

"...No debe rechazarse el examen de una pretensión por defectos formales o deficiencias técnicas cuando el escrito correspondiente suministra datos suficientes para conocer precisa y realmente la argumentación de la parte, pues lo relevante no es la forma o técnica del escrito de recurso, sino su contenido y si éste es suficiente para llegar al conocimiento de la pretensión ha de analizarse y no descartarse de

plano; por todas, véanse las SSTC 18/1993 , 37/1995 , 135/1998 y 163/1999 ".

"Dicho de otro modo: los requisitos procesales que condicionan el acceso a los recursos legalmente establecidos han de ser interpretados a la luz del derecho fundamental del artículo 24.1 y «en el sentido más favorable a su efectividad, de modo que tales requisitos no se conviertan en meras trabas formales o en exigencias que supongan un obstáculo injustificado» (SSTC 5/1988, de 21 de enero , y 176/1990, de 12 de noviembre)".

"B) Necesidad de cumplir las exigencias procesales de los recursos.

La concurrencia de los presupuestos y el cumplimiento de los requisitos procesales exigidos para la admisibilidad de los recursos es fiscalizable con parámetros de constitucionalidad, salvo que la decisión judicial incurra en arbitrariedad o descansa en error patente (SSTC 58/1995 , 209/1996 y 127/1997)".

"El principio pro actione no opera con igual intensidad en el acceso al recurso que en el acceso a la jurisdicción (STC 37/1995) pues el acceso a los recursos sólo surge de las leyes procesales que regulan dichos medios de impugnación (SSTC 211/1996 y 258/2000)".

"C) Las exigencias formales en la casación.

El carácter extraordinario del recurso de casación aparece explicitado, sin dejar lugar a ningún género de dudas, cuando se dispone que la Sala de lo Social del TS conocerá «en los supuestos y por los motivos» establecidos en la Ley (art. 205.1 LRSJ); las «resoluciones» recurribles aparecen descritas en el artículo 206 LRJS y los «motivos» en el artículo 207 LRJS . Su interposición, en consecuencia, no podría realizarse con fundamento en meros -aunque fueren legítimos- intereses del recurrente, en función de su discrepancia con el criterio acogido por el Tribunal a quo , sino que forzosamente ha de tomar su apoyo en las razones (los llamados «motivos del recurso») permitidas al efecto".

"La clave está en la matizada afirmación que ya hace tiempo realizara el propio Tribunal Constitucional: en el recurso de casación las exigencias formales adquieren una especial relevancia, pues los requisitos de esta naturaleza parecen consustanciales a ese instituto procesal. Ahora bien, es preciso distinguir entre el rigor formal, que viene exigido o, cuando menos, justificado, por la naturaleza del mismo recurso, y un exceso formalista que no puede cumplir otra función que la de dificultar la utilización del instrumento procesal (STC 17/1985)".

STS de 23 de septiembre de 2015 (RO 66/2014)

RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA

STS 10/11/2016

ROJ: STS 5098/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5098)

Sentencia: 944/2016 | Recurso: 12/2016 | Ponente: FERNANDO SALINAS MOLINA

Resumen: Recurso de casación para la unificación de doctrina: se citan los estatutos del sindicato como norma infringida al amparo del art.205e) LRJS. se desestima el recurso por defecto en su formulación: las disposiciones internas de los sindicatos no son normas del ordenamiento jurídico, sino meras regulaciones asociativas, cuya integridad corresponde defender directamente a la propia entidad sindical, y sólo de manera indirecta, cuando su infracción comporta vulneración de norma jurídica propiamente dicha, al órgano de la jurisdicción social encargado de la casación De todas formas, siendo un proceso de tutela de derechos fundamentales, la Sala considera que no existen indicios de la vulneración de la libertad sindical porque: " la consecuente pérdida por el actor de su condición de Secretario General de una Federación Territorial irregularmente constituida e inexistente, no pudo lesionar su actividad sindical ni su representatividad pues había sido elegido a través de la voluntad de un cuerpo electoral arbitrariamente formado "

RECURSO DE SUPPLICACIÓN

STS 03/11/2015

ROJ: STS 5214/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5214)

Recurso: 2753/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA

Resumen: Recurso de suplicación: procede recurso de suplicación contra una sentencia que resuelve la cuestión relativa al periodo de disfrute de vacaciones y vulneración de derechos fundamentales. Es más, procede recurso de suplicación contra sentencias dictadas en cualquier proceso en que se invoque la tutela de derechos fundamentales, aunque el tipo de proceso esté, por razón de la materia, excluido de suplicación

Motivos:

Primero.- El tenor literal del artículo 191.3 f) de la LRJS , que con toda contundencia proclama: "Procederá en todo caso la suplicación:...g) Contra las sentencias dictadas en materia de...tutela de derechos fundamentales y libertades públicas". La expresión "en todo caso" únicamente puede significar que, en cualquier proceso en el que se interese la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas procede la suplicación, aunque en el mismo se ejercite una acción que está excluida de la suplicación. De entenderse de otra manera, la citada expresión sería superflua, pues hubiera sido suficiente con que el legislador hiciera constar que "Procede recurso de suplicación contra..." En los apartados 1 y 4 del precepto no utiliza la expresión "En todo caso", lo que dota de un especial énfasis su utilización en el apartado 3.

Segundo: La finalidad de la norma que, al conceder recurso de suplicación, obedece a la preeminencia que la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas tiene en nuestro ordenamiento jurídico, manifestada en la regulación contenida en el artículo 53 de la Constitución , que en su apartado 2 prevé que la tutela de tales derechos y libertades puede recabarse ante los Tribunales ordinarios a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Tercero: La imposibilidad de acudir a la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, si se reclama conjuntamente con tal pretensión el derecho a la fijación del periodo de disfrute de vacaciones, a tenor de lo establecido en el artículo 184 LRJS , por lo que resultaría restrictivo de derechos el que al accionante por vacaciones y tutela de derechos fundamentales se le impidiera el acceso al recurso y, por el contrario, este se concediera si se ejercitaba únicamente la acción de tutela de derechos fundamentales.

Cuarto: La tutela otorgada por el artículo 178.2 de la LRJS a las acciones que se ejerciten por la vía del artículo 184 de la LRJS , a las que se aplicarán, en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas las reglas y garantías previstas en el Capítulo X de la LRJS, dedicado a la regulación de la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Es cierto que en dicho Capítulo no se establece que contra la sentencia dictada en dicha modalidad procesal, procede recurso de suplicación, sin embargo, resulta forzoso concluir que procede tal recurso dado que, si a las acciones que se ejerciten por la vía del artículo 184 de la LRJS , se aplican todas las reglas y garantías del proceso de tutela, habrá de aplicárseles también, por identidad de razón, la regla que establece la recurribilidad de la sentencia recaída en el proceso de tutela.

Quinto: La procedencia del recurso de suplicación no se establece contra las sentencias dictadas en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, sino respecto a las sentencias dictadas en materia de tutela de derechos fundamentales, es decir que, a tenor de lo establecido en el artículo 191.3 f) d la LRJS , procede el recurso de suplicación siempre que el objeto del pleito verse sobre tutela de derechos fundamentales, con independencia de la modalidad procesal que se haya seguido.

Sexto: La interpretación que esta Sala ha efectuado, si bien referida a la regulación contenida en el artículo 189.1 f) de la LPL -en este extremo sustancialmente idéntica a la del 191.3 f) de la LRJS- de la recurribilidad de las sentencias en las que se resuelve sobre una pretensión no recurrible a la que se acumula una reclamación de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

STS 11/11/2016

ROJ: STS 5210/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5210)

Sentencia: 945/2016 | Recurso: 3325/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Recurso de suplicación: cabe frente a la impugnación individual de una MSCT de carácter colectivo. la medida afectaba a la totalidad del personal de la empresa. Y que, siendo ello así, la empresa acudió congruentemente al trámite del citado art. 41.4 ET , poniendo en marcha el preceptivo periodo de consultas, el cual se siguió sin alcanzar acuerdo. En definitiva, las comunicaciones individuales que ahora se impugnan mediante la demanda origen del presente proceso no son sino la plasmación de la decisión final de la empresa, adoptada tras agotar aquel trámite de negociación colectiva.

Por ello, no hay duda de que estamos ante un supuesto de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo, a la luz de la definición que ofrece el propio art. 41 ET , siendo irrelevante que sólo cuatro de los afectados aparezcan aquí como parte demandante.

4. Yerra la sentencia recurrida cuando entiende que la modificación sustancial afectaba solo a los cuatro actores y, en consecuencia, debió considerar que era admisible el recurso de suplicación que se le planteaba. **STS 11/11/2016**

ROJ: STS 5210/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5210)

Sentencia: 945/2016 | Recurso: 3325/2014 | Ponente: MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN

Resumen: Recurso de suplicación: cabe frente a la impugnación individual de una MSCT de carácter colectivo. la medida afectaba a la totalidad del personal de la empresa. Y que, siendo ello así, la empresa acudió congruentemente al trámite del citado art. 41.4 ET , poniendo en marcha el preceptivo periodo de consultas, el cual se siguió sin alcanzar acuerdo. En definitiva, las comunicaciones individuales que ahora se impugnan mediante la demanda origen del presente proceso no son sino la plasmación de la decisión final de la empresa, adoptada tras agotar aquel trámite de negociación colectiva.

Por ello, no hay duda de que estamos ante un supuesto de modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo, a la luz de la definición que ofrece el propio art. 41 ET , siendo irrelevante que sólo cuatro de los afectados aparezcan aquí como parte demandante.

4. Yerra la sentencia recurrida cuando entiende que la modificación sustancial afectaba solo a los cuatro actores y, en consecuencia, debió considerar que era admisible el recurso de suplicación que se le planteaba.

STS 22/11/2016

ROJ: STS 5445/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5445)

Sentencia: 980/2016 | Recurso: 2561/2015 | Ponente: JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ

Resumen: Recurso de suplicación: procede recurso de suplicación frente a la sentencia de instancia cuando, al margen de la cuantía litigiosa, lo que se discute es un complemento a mínimos en una pensión de viudedad

Reitera doctrina: STS de 13-12-2011 (R 702/11)

STS 01/12/2016

ROJ: STS 5448/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5448)

Sentencia: 1030/2016 | Recurso: 1351/2015 | Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA

Recurso de suplicación: cuantía del proceso en los procesos sobre prestaciones de

seguridad social en que se plantea si es computable el complemento del 50 por 100 de la pensión que perciben los grandes inválidos.

La cuantía de la prestación viene determinada por la diferencia entre la prestación reconocida y la reclamada (art. 192-3 de la LJS), sin que quepa excluir del cálculo a realizar el complemento por gran invalidez, pues la pensión básica del gran invalido incluye ese complemento, conforme a una interpretación literal y lógico sistemática del citado art. 139-4 de la LGSS . El art. 192-3 de la LJS tampoco excluye el cómputo del incremento por gran invalidez, pues de su tenor literal se deriva que sólo se excluye el cómputo de las mejoras y otras actualizaciones de la pensión, pero no el de conceptos que forman parte sustancial de la prestación

REVISIÓN DE SENTENCIAS FIRMES

STS 08/11/2016

ROJ: STS 5266/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5266)

Sentencia: 936/2016 | Recurso: 1/2016 | Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Resumen: Revisión de sentencias firmes: desestimación. La demandante no fundamenta su solicitud en ninguna de las causas que la ley he previsto para viabilizar la revisión de sentencias. - No se puede a través de la misma reenjuiciar la situación fáctica que contempló la resolución atacada ni tampoco se puede pretender un nuevo análisis jurídico de la cuestión ya resuelta en una decisión judicial que ha alcanzado firmeza. El remedio procesal de la revisión se limita a posibilitar la rescisión, por unas causas tasadas y estrictamente interpretadas, de una sentencia firme injustamente ganada

SENTENCIA

STS 03/11/2016

ROJ: STS 5202/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5202)

Sentencia: 925/2016 | Recurso: 255/2015 | Ponente: SEBASTIAN MORALO GALLEGRO

Resumen: Sentencia: congruencia y motivación: a sentencia de la Audiencia Nacional ha dado cumplida respuesta a las exigencias legales derivadas del deber de motivación de las resoluciones judiciales, exponiendo suficientemente los argumentos que la han llevado a entender que la decisión empresarial en litigio es ajustada a derecho en función de aquella obligación de sujetarse a las limitaciones en las retribuciones de los empleados del sector público que impone la normativa presupuestaria, y de forma que permite conocer sin el menor atisbo de duda las razones que justifican su decisión, con independencia de que puedan o no compartirse por cuestiones de fondo, lo que ya hemos dicho que ni tan siquiera se ha planteado en el recurso

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STS 06/10/2015

ROJ: STS 4840/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4840)

Recurso: 268/2014 | Ponente: ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

Resumen: Sucesión de empresas: convenio colectivo aplicable: en caso de sucesión de empresas, el Convenio en fase de ultraactividad que vincula a la cedente sigue obligando a la cesionaria, hasta que, después de producida la subrogación, se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro Convenio que sea aplicable a dicha empresa

STS 10/11/2016

ROJ: STS 5357/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5357)

**Sentencia: 938/2016 | Recurso: 3520/2014 | Ponente: MARIA LUISA SEGOVIANO
ASTABURUAGA**

Resumen: sucesión de empresas: inexistencia. Es cierto que Teksilon España SL se constituyó el 2 de junio de 2011, en fecha muy próxima a que se produjera el cese de actividad, solicitud -14 de julio de 2011- y posterior declaración de concurso de

Metalgest del Atlántico SL -9 de noviembre de 2011- y que realiza su misma actividad, pero tales datos, por si solos no son suficientes para entender que existe sucesión de empresa. Para que se produzca dicho fenómeno tiene que producirse no solo una continuación de la actividad sino también que la transmisión se refiera a una "entidad económica que mantenga su identidad" después de la transmisión o traspaso, entendiéndose por tal "un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio. No ha quedado acreditado que se haya producido una transmisión de elementos patrimoniales precisos para la realización de la actividad, ni que se haya producido la denominada "sucesión de plantillas", por lo que no existe sucesión de empresa

TIEMPO DE TRABAJO

STS 04/11/2015

ROJ: STS 4987/2015 - ECLI:ES:TS:2015:4987)

Recurso: 32/2015 | Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Resumen: Tiempo de trabajo: Supresión de los días adicionales de vacaciones y permisos por antigüedad, por el RDL 20/2012.

No tiene carácter retroactivo: la supresión de los días adicionales, que contempla el artículo 8 del RDL 20/2012 no implica una aplicación retroactiva de la norma en cuanto que no nos encontramos ante un derecho consolidado sino ante una normativa que regula para cada anualidad el disfrute de las vacaciones y el de los días de libre disposición.

Los días adicionales suprimidos están expresamente contemplados por el mandato legal con independencia de que su reconocimiento aparezca ligado a la antigüedad del trabajador y por lo tanto entran dentro del ámbito de aplicación del artículo 8.3 del RDL20/2012 , 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

El RDL 20/12 no vulnera el principio de la UE de protección de la confianza legítima: el ámbito de aplicación del principio de protección de la confianza legítima no puede extenderse hasta el punto de impedir, de manera general, que una nueva normativa se aplique a los efectos futuros de situaciones nacidas al amparo de la normativa anterior. En este sentido, STJCE de 14 de enero de 1987, Alemania/Comisión , asunto C-278/84 , apartado núm.: 36 y STJCE de 29 de junio de 1999, Butterfly Music, asunto C-60/98 , apartado núm.: 25. STJCE de 29 de enero de 2002, Land Nordrhein-Westfalen y Beata Pokrzeptowicz-Meyer, asunto C-162/00 , apartados núm. 42 y 43.

No se vulnera el derecho comunitario fundamental a las vacaciones, porque no se vulnera la norma de desarrollo (Directiva 2003/88); conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en esencia, los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión deben ser aplicados en todas las situaciones reguladas por el Derecho de la Unión, pero no fuera de ellas (sentencia Åkerberg Fransson, C-617/10; sentencia 5 febrero 2015 , C 117-14, etc.)

STS 06/10/2015

ROJ: STS 5110/2015 - ECLI:ES:TS:2015:5110)

Recurso: 333/2014 | Ponente: MILAGROS CALVO IBARLUCEA

Resumen: Tiempo de trabajo: derecho del personal afectado por el conflicto colectivo a que se le facilite los días de licencia regulados en los artículos 36 y 37 del Convenio Colectivo de aplicación referidos al año 2013. El conflicto parte de voluntad empresarial de llevar a cabo una modificación en el régimen de concesión de determinados permisos y licencias a raíz de la comunicación recibida de Osakidetza,

principal en la contrata de servicios de limpieza de la que es titular la empleadora, de la modificación para su personal de la jornada de trabajo, aumentándola, y la reducción del número de días en permisos y licencias, voluntad que las empresas justifican en la necesidad de aproximación del colectivo privado al público, por mor de la Disposición Adicional primera del Convenio Colectivo del sector, que prevé la homologación de las condiciones de los trabajadores de la contrata a los del a principal. Sin embargo, la citada cláusula no supone homologación automática o aplicación directa de las condiciones laborales del personal de Osakidetza y del afectado por el convenio colectivo en el que se inserta, sino que se exige la reunión y decisión de la Comisión Paritaria y el acuerdo expreso en su seno

VIUDEDAD

STS 08/11/2016

ROJ: STS 5361/2016 - ECLI:ES:TS:2016:5361)

Sentencia: 932/2016 | Recurso: 3469/2014 | Ponente: JESUS SOUTO PRIETO

Resumen: Viudedad: parejas de hecho: exigencia de la inscripción en el registro para la acreditación de la existencia de las parejas de hecho, a efectos jurídicos.

Se deniega el derecho a la pensión. La actora solicita pensión de viudedad al fallecimiento del causante, con quien no estaba casada, pero con el que tuvo tres hijos en común, estando empadronados en el mismo domicilio, habiendo tenido en común una cuenta corriente y otra de ahorro . La sentencia dictada en suplicación reconoce el derecho a la pensión porque considera que la inscripción en el padrón municipal hace las veces de documento público. El TS revoca dicha sentencia porque la inscripción en el registro de parejas de hecho se considera como requisito ad solemnitatem

III.- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

DESPIDO COLECTIVO

STJUE 21/12/2016

«Procedimiento prejudicial — Directiva 98/59/CE — Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos — Artículo 49 TFUE — Libertad de establecimiento — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 16 — Libertad de empresa— Normativa nacional que confiere a una autoridad administrativa la facultad de oponerse a despidos colectivos después de valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional — Crisis económica grave — Tasa de desempleo particularmente elevada»

En el asunto C- 201/15, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Symvoulío tis Epikrateias (Consejo de Estado, Grecia), mediante resolución de 7 de abril de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de abril de 2015, en el procedimiento entre Anonymi Geniki Etairía Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) e Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis, en el que interviene: Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas, el Tribunal de Justicia (Gran Sala) declara:

La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual, a falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre un proyecto de despido colectivo, un empresario únicamente podrá efectuar dicho despido si la autoridad pública nacional competente a la que debe notificarse el proyecto no adopta, dentro del plazo previsto por dicha normativa y después de examinar el expediente y valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional, una resolución motivada por la que se deniegue la autorización

para realizar la totalidad o una parte de los despidos programados. Sin embargo, no sucede lo mismo si resulta que, atendiendo a los tres criterios de evaluación indicados en la mencionada normativa y al modo concreto en que los aplica esa autoridad pública bajo el control de los tribunales competentes, tal normativa tiene como consecuencia privar de efecto útil a lo dispuesto en dicha Directiva, extremo que, en su caso, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente. El artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la del litigio principal, se opone a una normativa nacional como la referida en la primera frase del primer párrafo del presente punto. La posible existencia, en un Estado miembro, de un contexto caracterizado por una crisis económica grave y una tasa de desempleo particularmente elevada no afecta a las respuestas que figuran en el punto 1 del presente fallo

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

STJUE 1/12/2016

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 1 a 3 — Prohibición de discriminación por motivos de discapacidad — Existencia de una “discapacidad” — Concepto de “deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo” — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículos 3, 15, 21, 30, 31, 34 y 35 — Despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta»

En el asunto C- 395/15, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, mediante auto de 14 de julio de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de julio de 2015, en el procedimiento entre Mohamed Daouidi y Bootes Plus, S.L., Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que:

- El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.
- Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.
- Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

STS 21/12/2016

«Procedimiento prejudicial — Política social — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 2, apartados 1 y 2 — Discriminación por razón de la edad — Convenio colectivo de trabajo — Alargamiento del plazo de ascenso del primer nivel

salarial al segundo — Desigualdad de trato indirecta por motivos de edad»

En el asunto C- 539/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo Civil y Penal, Austria), mediante resolución de 24 de septiembre de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 15 de octubre de 2015, en el procedimiento entre Daniel Bowman y

Pensionsversicherungsanstalt,

El Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

El artículo 2, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a un convenio colectivo de trabajo nacional como el controvertido en el litigio principal, con arreglo al cual un empleado cuyos períodos de escolaridad se computen a efectos de clasificación en el nivel salarial correspondiente queda sometido a un alargamiento del plazo de ascenso de nivel desde el primer nivel salarial al segundo, dado que ese alargamiento del plazo se aplica a todos los empleados cuyos períodos de escolaridad se computen, incluidos, con carácter retroactivo, los empleados que ya hayan alcanzado los siguientes niveles

DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL

STJUE 24/11/2016

«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»

En el asunto C- 443/15, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Labour Court (Tribunal de lo Social, Irlanda), mediante resolución de 11 de agosto de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de agosto de 2015, en el procedimiento entre David L. Parris y Trinity College Dublin, Higher Education Authority, Department of Public Expenditure and Reform, Department of Education and Skills,

El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) El artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que una normativa nacional que, en el marco de un plan de pensiones de empleo, supedita el derecho de las parejas registradas supérstites de los afiliados a disfrutar de una prestación de supervivencia al requisito de que la unión civil registrada se haya celebrado antes de que el afiliado haya cumplido la edad de 60 años, mientras que el Derecho nacional no permitía a dicho afiliado celebrar una unión civil registrada antes de alcanzar ese límite de edad, no constituye una discriminación basada en la orientación sexual.

2) Los artículos 2 y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal que, en el marco de un plan de pensiones de empleo, supedita el derecho de las parejas registradas supérstites de los afiliados a disfrutar de una prestación de supervivencia al requisito de que la unión civil registrada se haya celebrado antes de que el afiliado haya cumplido la edad de 60 años, mientras que el Derecho nacional no permitía a dicho afiliado celebrar una unión civil registrada antes de alcanzar ese límite de edad, no constituye una discriminación basada en la edad.

3) Los artículos 2 y 6, apartado 2, de la Directiva 2000/78 deben interpretarse en el sentido de que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal no puede crear una discriminación basada en el efecto combinado de la orientación sexual y de la edad cuando dicha normativa no constituye una discriminación en razón de la orientación sexual ni en razón de la edad consideradas por separado

GARANTÍAS SALARIALES EN CASO DE INSOLVENCIA

STJUE 24/11/2016

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»

En el asunto C- 454/15, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Hessisches Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de Trabajo de Hesse, Alemania), mediante resolución de 1 de abril de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 24 de agosto de 2015, en el procedimiento entre Jürgen Webb-Sämman y Christopher Seagon, que actúa en condición de administrador concursal de Baumarkt Praktiker DIY GmbH

El Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 8 de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, debe interpretarse en el sentido de que no obliga, en caso de insolvencia del empresario, a excluir de la masa concursal las retenciones salariales convertidas en aportaciones a un plan de pensiones de un antiguo empleado, que dicho empresario debió haber ingresado en una cuenta de pensiones en beneficio de tal empleado

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

STJUE 17/12/2015

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Despido discriminatorio — Artículo 18 — Indemnización o reparación efectiva del perjuicio sufrido — Carácter disuasorio — Artículo 25 — Sanciones — Daños punitivos»

En el asunto C- 407/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, mediante auto de 1 de agosto de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de agosto de 2014, en el procedimiento entre María Auxiliadora Arjona Camacho y Securitas Seguridad España, S.A.

A falta de disposición del Derecho nacional que permita el abono de daños punitivos a la víctima de una discriminación por razón de sexo, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 no prevé que el juez nacional pueda condenar por sí mismo al autor de esta discriminación al abono de tales daños.

Aun suponiendo que un Estado miembro decida adoptar medidas que permitan conceder daños punitivos a la persona discriminada, incumbe al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro fijar los criterios que permitan establecer el alcance de la sanción, siempre que se respeten los principios de equivalencia y efectividad (véanse, por analogía, las sentencias Manfredi y otros, C- 295/04 a C- 298/04, EU:C:2006:461, apartado 92; Donau Chemie y otros C- 536/11, EU:C:2013:366, apartados 25 a 27, e Hirmann, C- 174/12, EU:C:2013:856, apartado 40).

El Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio

STJUE 17/12/2015

Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Despido discriminatorio — Artículo 18 — Indemnización o reparación efectiva del perjuicio sufrido — Carácter disuasorio — Artículo 25 — Sanciones — Daños punitivos»

En el asunto C- 407/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, mediante auto de 1 de agosto de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de agosto de 2014, en el procedimiento entre María Auxiliadora Arjona Camacho y Securitas Seguridad España, S.A.

A falta de disposición del Derecho nacional que permita el abono de daños punitivos a la víctima de una discriminación por razón de sexo, el artículo 25 de la Directiva 2006/54 no prevé que el juez nacional pueda condenar por sí mismo al autor de esta discriminación al abono de tales daños.

Aun suponiendo que un Estado miembro decida adoptar medidas que permitan conceder daños punitivos a la persona discriminada, incumbe al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro fijar los criterios que permitan establecer el alcance de la sanción, siempre que se respeten los principios de equivalencia y efectividad (véanse, por analogía, las sentencias Manfredi y otros, C- 295/04 a C- 298/04, EU:C:2006:461, apartado 92; Donau Chemie y otros C- 536/11, EU:C:2013:366, apartados 25 a 27, e Hirmann, C- 174/12, EU:C:2013:856, apartado 40).

El Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, debe interpretarse en el sentido de que, para que el perjuicio sufrido como consecuencia de una discriminación por razón de sexo sea efectivamente indemnizado o reparado de manera disuasoria y proporcionada, este artículo obliga a los Estados miembros que eligen la forma pecuniaria a introducir en su ordenamiento jurídico interno, según los procedimientos que determinen, medidas que establezcan el pago a la persona que ha sufrido un perjuicio de una indemnización que cubra íntegramente dicho perjuicio

LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS

STJUE 14/12/2016

Procedimiento prejudicial — Libre circulación de personas — Igualdad de trato — Ventajas sociales — Reglamento (UE) n.º 492/2011 — Artículo 7, apartado 2 — Ayuda económica para estudios superiores — Requisito impuesto a los estudiantes no residentes en el territorio del correspondiente Estado miembro consistente en ser hijos de trabajadores que hayan estado empleados o hayan ejercido su actividad profesional en ese Estado miembro durante un período ininterrumpido de, al menos, cinco años — Discriminación indirecta — Justificación — Objetivo consistente en

«aumentar la proporción de las personas residentes en posesión de un título de enseñanza superior — Carácter apropiado — Proporcionalidad»

En el asunto C- 238/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal administratif (Tribunal Contencioso-Administrativo, Luxemburgo), mediante resolución de 20 de mayo de 2015, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de mayo de 2015, en el procedimiento entre Maria do Céu Bragança Linares Verruga, Jacinto Manuel Sousa Verruga, André Angelo Linares Verruga y Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una legislación de un Estado miembro, como la controvertida en el litigio principal, que supedita la concesión de una ayuda económica para estudios superiores a los estudiantes no residentes al cumplimiento del requisito de que al menos uno de sus progenitores haya trabajado en ese Estado miembro durante un período mínimo e ininterrumpido de cinco años en el momento de solicitar la ayuda económica, pero que no contempla tal requisito en relación con los estudiantes que residen en el territorio de dicho Estado miembro, con el fin de estimular el aumento de la proporción de residentes con un título de enseñanza superior

STJUE 15/12/2016

«Procedimiento prejudicial — Libre circulación de personas — Derechos de los trabajadores — Igualdad de trato — Ventajas sociales — Ayuda económica para estudios superiores — Requisito de filiación — Concepto de “hijo” — Hijo del cónyuge o de la pareja registrada — Contribución a la manutención de este hijo»

En los asuntos acumulados C- 401/15 a C- 403/15,

que tienen por objeto tres peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour administrative (Luxembourg) (Tribunal Supremo de lo Contencioso-Administrativo, Luxemburgo), mediante resoluciones de 22 de julio de 2015, recibidas en el Tribunal de Justicia el 24 de julio de 2015, en los procedimientos entre Noémie Depesme (asunto C- 401/15), Saïd Kerrou (asunto C- 401/15), Adrien Kauffmann (asunto C- 402/15), Maxime Lefort (asunto C- 403/15) y Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 45 TFUE y el artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, deben interpretarse en el sentido de que debe entenderse por hijo de un trabajador transfronterizo, que puede beneficiarse indirectamente de las ventajas sociales a las que se refiere el artículo 7, apartado 2, del Reglamento n.º 492/2011, como la financiación de los estudios acordada por un Estado miembro a los hijos de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido su actividad en dicho Estado, no sólo el hijo que tenga un vínculo de filiación con este trabajador, sino también el hijo del cónyuge o de la pareja registrada de dicho trabajador, cuando éste provee a la manutención del hijo. Esta última exigencia resulta de una situación de hecho, cuya apreciación incumbe a la administración y, en su caso, a los órganos jurisdiccionales nacionales, sin que sea necesario que determinen los motivos de esta manutención, ni que calculen de forma precisa su cuantía

STJUE 21/12/2016

«Procedimiento prejudicial — Acuerdo de Asociación CEE-Turquía — Decisión n.º 1/80 — Artículo 7, párrafo primero — Derecho de residencia de los miembros de la

familia de un trabajador turco que forma parte del mercado legal de trabajo de un Estado miembro — Requisitos — Ausencia de necesidad de que el trabajador turco forme parte del mercado legal de trabajo durante los tres primeros años de la residencia del miembro de la familia»

En los asuntos acumulados C- 508/15 y C- 509/15, que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Verwaltungsgericht Berlin (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo de Berlín, Alemania), mediante resoluciones de 9 de julio de 2015, recibidas en el Tribunal de Justicia el 24 de septiembre de 2015, en los procedimientos entre Sidika Ucar (asunto C- 508/15), Recep Kilic (asunto C- 509/15) y Land Berlin,

el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

El artículo 7, párrafo primero, primer guion, de la Decisión n.º 1/80 del Consejo de Asociación, de 19 de septiembre de 1980, relativa al desarrollo de la Asociación, debe interpretarse en el sentido de que confiere un derecho de residencia en el Estado miembro de acogida al miembro de la familia de un trabajador turco, que por razón de reagrupación familiar fue autorizado a entrar en tal Estado miembro y que, desde su entrada en el territorio de ese Estado miembro ha cohabitado con dicho trabajador turco, aun cuando el período de al menos tres años durante el que este último formó parte del mercado legal de trabajo no fuera consecutivo a la llegada del miembro de la familia de que se trata al Estado miembro de acogida, sino posterior a ella

LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

STJUE 17/12/2015

«Procedimiento prejudicial — Reconocimiento de las cualificaciones profesionales — Directiva 2005/36/CE — Artículo 5 — Libre prestación de servicios — Directiva 2006/123/CE — Artículos 16 y 17, punto 6 — Artículo 56 TFUE — Sociedad de asesoría fiscal establecida en un Estado miembro y prestadora de servicios en otro Estado miembro — Normativa de un Estado miembro que exige el registro y el reconocimiento de las sociedades de asesoría fiscal»

En el asunto C- 342/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al artículo 267 TFUE por el Bundesfinanzhof (Tribunal federal de lo tributario, Alemania), por resolución de 20 de mayo de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de julio de 2014, en el procedimiento entre X-Steuerberatungsgesellschaft y Finanzamt Hannover-Nord

El Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 56 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una normativa de un Estado miembro, que define las condiciones de acceso a la actividad de asistencia profesional en materia fiscal, restrinja la libre prestación de servicios de una sociedad de asesoría fiscal, constituida conforme a la legislación de otro Estado miembro en el que esa sociedad está establecida, que elabora en ese último Estado miembro, en el que no está regulada la actividad de asesoría fiscal, una declaración fiscal para un destinatario en aquel primer Estado miembro y la envía a la administración tributaria de éste, sin que se reconozca en su justo valor y se considere debidamente la cualificación adquirida en otros Estados miembros por esa sociedad o por las personas físicas que prestan por cuenta de ella los servicios de asistencia profesional en materia fiscal

STJUE 23/12/2015

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera) de 23 de diciembre de 2015 (*)

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2006/123/CE — Ámbito de aplicación ratione materiae — Actividades relacionadas con el ejercicio de la autoridad pública —

Profesión de deshollinador — Misiones incluidas en la “policía de incendios” — Limitación territorial de la autorización para ejercer la profesión — Servicio de interés económico general — Necesidad — Proporcionalidad»

En el asunto C- 293/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo, Austria), mediante resolución de 20 de mayo de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de junio de 2014, en el procedimiento entre Gebhart Hiebler y Walter Schlagbauer

El Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

1) La Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior, debe interpretarse en el sentido de que cubre el ejercicio de una profesión, como la de deshollinador controvertida en el litigio principal, en su conjunto, aun cuando esta profesión implica el desempeño no sólo de actividades económicas privadas, sino también de misiones incluidas en la «policía de incendios».

2) Los artículos 10, apartado 4, y 15, apartados 1, 2, letra a), y 3, de la Directiva 2006/123 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que limita la autorización para el ejercicio de la profesión de deshollinador en su conjunto a una zona geográfica determinada, de modo que esta normativa no persigue de manera coherente y sistemática el cumplimiento del objetivo de protección de la salud pública, lo que incumbe comprobar al tribunal remitente.

El artículo 15, apartado 4, de la Directiva 2006/123 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a tal normativa en el supuesto de que las misiones incluidas en la «policía de incendios» deban calificarse de misiones vinculadas a un servicio de interés económico general, siempre que la limitación territorial prevista sea necesaria y proporcionada al ejercicio de dichas misiones en condiciones económicamente viables. Corresponde al tribunal remitente proceder a tal apreciación

SUCESIÓN DE EMPRESAS

STJUE 26/11/2015

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Artículo 1, apartado 1 — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Obligación del cesionario de hacerse cargo de los trabajadores — Empresa pública titular de un servicio público — Prestación del servicio por otra empresa en virtud de un contrato de gestión de servicios públicos — Decisión de no prorrogar ese contrato a su vencimiento — Mantenimiento de la identidad de la entidad económica — Actividad que se basa esencialmente en el equipamiento — Decisión de no hacerse cargo del personal»

En el asunto C- 509/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, mediante auto de 9 de septiembre de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 13 de noviembre de 2014, en el procedimiento entre Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF) y Luis Aira Pascual, Algeposa Terminales Ferroviarios, S.L., Fondo de Garantía Salarial,

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

El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esa Directiva una situación en la que una empresa pública, titular de

una actividad económica de manipulación de unidades de transporte intermodal, confía mediante un contrato de gestión de servicios públicos la explotación de esa actividad a otra empresa, poniendo a disposición de ésta las infraestructuras y el equipamiento necesarios de los que es propietaria, y posteriormente decide poner fin a dicho contrato sin asumir al personal de esta última empresa porque en lo sucesivo va a explotar esa actividad ella misma con su propio personal

TIEMPO DE TRABAJO

STJUE 23/12/2015

Incumplimiento del Estado. Directiva 2003/88/CE. Regulación del tiempo de trabajo. Descanso diario, descanso semanal. Duración máxima semanal de trabajo.

En el asunto C-180/14, teniendo por objeto un recurso de incumplimiento amparado en el art.258 TFUE, interpuesto el 11 de abril de 2014

Comisión/ República Helénica

El TJUE declara:

- 1) No habiendo aplicado una duración semanal media de trabajo que no exceda de las 48 horas y no habiendo asegurado un período mínimo de descanso diario ni un período equivalente de descanso compensatorio que suceda inmediatamente al tiempo de trabajo que este último período supone compensar, la República helénica a incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los arts.3 y 6 de la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003, relativo a ciertos aspectos de la regulación del tiempo de trabajo
- 2) Se rechaza el recurso en el resto
- 3) Se condena en costas a la República Helénica

IV. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

DERECHO A UN PROCESO JUSTO

STEDH 8/12/2016 Frida, LLC c. Ucrania

Resumen: derecho a un proceso justo: acceso al proceso: la sociedad demandante, FRIDA LLC, es una Sociedad de responsabilidad limitada domiciliada en Kiev desde 2004

El asunto trata sobre el rechazo por un Tribunal de entrar a resolver un recurso que había interpuesto la demandante sobre las cuestiones de fondo

En el marco de un acuerdo concluido en abril de 2005, la sociedad demandante se obligó a proporcionar informaciones y servicios analíticos a la sociedad S. En virtud de este acuerdo, que fue anexo a otro acuerdo en noviembre de 2005, S debía pagar las prestaciones realizadas por la demandante. .

En abril de 2006, la demandante interpuso demanda ante el tribunal de comercio de Kiev a fin de obtener el reembolso de una supuesta deuda de S, así como el pago de multas y tasas.

S. formuló demanda reconvenicional en septiembre de 2006 y solicitó un pronunciamiento de nulidad del acuerdo. El tribunal estimó en parte la demanda reconvenicional y rechazó la acción inicial de la sociedad demandante.

En octubre de 2006, la demandante interpuso recurso sobre las cuestiones de fondo ante el Tribunal superior de comercio de Ucrania, pero la demanda no fue admitida porque las tasas debidas no habían sido satisfechas en su totalidad.

En noviembre de 2006, la demandante presentó de nuevo su recurso, al que adjuntó la acreditación de la satisfacción e la totalidad de las tasas y una petición de ampliación del plazo, formulado en una solicitud adjunta, siendo que el plazo de recurso había expirado en ese momento

El Tribunal, sin embargo, no tuvo en cuenta la acreditación adjunta y declara que el recurso sobre el fondo era inadmisibles porque la empresa recurrente al no haber solicitado la misma una ampliación del plazo

El TEDH declara la vulneración del art.6.1 CEDH. (derecho de acceso al tribunal)

LIBERTAD DE EXPRESIÓN

STEDH 13/12/2016 Caso Kunitsyna c. Rusia

Resumen: Libertad de expresión .

La demandante, Zinaida Kunitsyna, es una periodista independiente originaria de Rusia y residente en Tomsk. El caso trata de un proceso de difamación seguido contra ella a consecuencia de la publicación de un artículo del que fue autora que tenía por objeto una residencia de jubilados donde permanecía la madre de un diputado de la Duma

La demandante escribió un artículo en diciembre de 1999 en el periódico Tmoskaya Nedelya, que se publica y distribuye en la región de Tomsk. El artículo describía la vida cotidiana de los pensionistas de una residencia de jubilados, en la que se hallaba la madre de un antiguo diputado de la Duma

El diputado fue identificado por su nombre completo en el título y en el texto del artículo.

La demandante exponía las dificultades del personal de la residencia para ocuparse de los pensionistas en ausencia de medios adecuados. Explicaba que un número importante de pensionistas habían sido abandonados por sus familiares. El artículo decía así " Un buen número de personas respetables han llevado a sus familiares enfermos a la residencia de jubilados a fin de ahorrarse problemas inútiles."

Citaba así mismo el médico jefe que había hablado de falta de compasión de los familiares que dejaban a un familiar en ese establecimiento.

A continuación, los miembros de la familia del diputado interpusieron una acción contra la Sra. Kunitsyna por haber divulgado informaciones de su vida privada y por atentar contra su reputación. Una primera sentencia en primera instancia fue favorable a la Sra. Kunitsyna, pero fue anulada en el seno de un proceso de revisión. Finalmente, en octubre de 2003, la demandante fue condenada como responsable civil por haber escrito el artículo y haberlo publicado en el periódico regional..

Los tribunales internos concluyeron en particular que el pasaje que explicaba que los demandantes habían llevado a su familiar a la residencia para ahorrarse problemas inútiles y que ello era revelador de falta de compasión era inexacto y atentaba a su honor y a su dignidad.

Fue condenada como responsable civil

La demandante denuncia la vulneración de su libertad de expresión (art.10) puesto que sin ninguna justificación los tribunales nacionales restringieron su libertad de expresar una opinión sobre un problema importante de interés social y público, a saber, la falta de establecimientos de cuidados especializados en la región de Tomsk. El TEDH estima que existe vulneración del art.10 CEDH

LIBERTAD DE REUNIÓN Y MANIFESTACIÓN

STEDH 13/12/2016 Caso Kasparov y otros c. Rusia

Resumen: libertad de reunión y manifestación

El caso Kasparov y otros c. Rusia se refiere a la detención de Garri Kasparov, antiguo campeón del mundo de ajedrez que también es un militante político; así como a la de otro militante, Aleksandr Averin, con ocasión de una manifestación en Moscú; también se refiere a su detención posterior.

En su sentencia el TEDH decidió por unanimidad que se ha violado el art.11 (libertad de reunión y asociación) y el art.6.1 (Derecho a un proceso justo) del CEDH, en relación con el Sr. Kasparov y el Sr. Averin.

También por unanimidad el TEDH decidió que se ha violado el art.5 (derecho a la libertad y a la seguridad) CEDH, por la detención administrativa del Sr. Averin en una comisaría de policía de Moscú durante 48 horas, duración que superó el máximo de 3 horas previsto en el derecho interno, pero que no ha habido violación alguna por la detención del Sr. Kasparov en comisaría, porque no ha superado la duración legal.

El TEDH ha decidido por 6 votos a 1, que no ha lugar a examinar la demanda basada en el art.18 (limitación de la restricción de derechos)

Como en otros varios asuntos rusos iguales seguidos ante el TEDH, la manifestación incontestablemente pacífica en la que se hallaban los demandantes fue dispersada y fueron arrestados y condenados a una pena de 5 días de prisión en el seno de un proceso administrativo; sin ninguna valoración de los problemas que supuestamente habrían causado, y sin darles posibilidad alguna de practicar pruebas en apoyo de su versión de los hechos.

En efecto, las medidas que afectaron a los demandantes pueden claramente disuadir a otros partidarios de la oposición y al público en general de participar en manifestación y, mas generalmente, en un debate político abierto

[Ir a inicio](#)

RECOPILACIÓN DE SENTENCIAS

Despido de trabajador enfermo: Nulidad. Discriminación por discapacidad. Sentencia del juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona tras la STJUE de 01.12.2016

SENTENCIA JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 33 DE BARCELONA de 23 de diciembre de 2016

Ilmo. Sr. AGUSTÍ MARAGALL

HECHOS PROBADOS

- 1.- La sociedad demandada es la titular del Restaurant "B", ubicado en el Hotel V de Barcelona, calificado de 5 de estrellas "Gran Lujo".
- 2.- La plantilla del restaurante oscila durante el curso del año en razón de la temporada, entre 40-45 trabajadores, en enero-febrero, a 60-65 en los meses de verano, y alrededor de 50 empleados en otoño y primavera. En razón de dicha estacionalidad, la contratación inicial es eventual, por periodos habituales de 3 a 6 meses, según la referida oscilación por estacionalidad. La renovación y duración de la única prórroga posible se establece en razón de dicha estacionalidad y la valoración del trabajador hasta completar el límite máximo de duración de un año (declaración testifical de , responsable de RRHH).
- 3.- El demandante fue contratado en fecha 17.4.14, en la categoría profesional de ayudante de cocina, a jornada parcial (20 horas) y por una duración inicial de tres meses, con carácter eventual justificado –en el contrato– para "*realizar todas las preparaciones básicas culinarias que le sean encomendadas, todo ello motivado por un aumento de trabajo*". El contrato establecía un período de prueba de 30 días (folios 71-72, dorso).
- 4.- En fecha 1.7.14, superado el período de prueba de 30 días, se pactó la conversión del contrato a jornada completa (40 horas), pasando a percibir una retribución diaria de 44,72€ (folio 75).
- 5.- Dos semanas después, en fecha 15.7.14 se prorrogó en nueve meses más el contrato inicial, completando el año máximo de duración, fijándose como fecha de cese la de 16.4.15 (folio 76). Tal prórroga, como la anterior ampliación de la jornada, tuvo el informe

favorable del Jefe de Cocina (según la declaración del mismo en prueba de interrogatorio).

6.- En fecha 3.10.14 el demandante sufrió un accidente laboral, al resbalar en la cocina y dislocarse el codo izquierdo, iniciando proceso de incapacidad temporal derivado de accidente laboral en la misma fecha, siendo atendido por los servicios médicos de la mutua FREMAP.

7.- A las dos semanas de iniciarse el proceso de incapacidad temporal del demandante, el Jefe de Cocina habló con el demandante interesándose por su estado médico y por la previsión de duración de dicha situación de incapacidad temporal, contestándole el demandante que -según prescripción facultativa- su reincorporación no podía ser inmediata (declaración de ambas partes, coincidente).

8.- En fecha 26.11.14, permaneciendo en situación de incapacidad temporal derivada del mismo accidente de trabajo, el demandante recibió comunicación escrita de despido disciplinario (folio 8, que se da por íntegramente reproducido), con el siguiente tenor literal, como única imputación:

"Lamentamos poner en su conocimiento que hemos adoptado la determinación de dar por concluida la relación laboral que le une con la empresa, procediendo a su inmediato despido con efectos del día de la fecha. La razón que fundamenta esta decisión es debida a no alcanzar las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo. Los hechos expuestos son sancionables con el despido a tenor de lo dispuesto en el art. 54 ET".

9.- La evolución médica de la lesión sufrida por el demandante desde la fecha del accidente laboral, producido en fecha 3.10.14, ha sido la siguiente (según documentación y pericial médica aportadas):

- Tratado inicialmente con inmovilización y calmantes, al persistir la inflamación y la impotencia funcional, se practicó una primera resonancia magnética en fecha 17.11.14, con el siguiente diagnóstico: rotura trabecular subcortical epifisaria del cóndilo humeral. Importante derrame articular. Rotura fibrilar musculo braquial a nivel anterior a cortical humeral. Rotura parcial ligamento colateral cubital +edema epitroclea. Contusion diafiso-metafisaria proximar del radio.

- Una segunda resonancia magnética de fecha 10.1.15 evidenció "persistencia de signos de rotura ligamento colateral cubital", por lo que en fecha 1.4.15 fue intervenido quirúrgicamente en la Clínica del Pilar, realizando ligamentoplastia LCC con tendón palmar mayor, siendo dado de alta médica por la Mútua Fremap el 20.7.15.

- Al persistir sintomatología e inestabilidad articular, el demandante -ya dado de alta- ha sido tratado en los meses posteriores por el Servicio de Traumatología del Hospital de Mataró por laxitud lateral interna, dolor y pérdida de fuerza en la extremidad superior izquierda, con prescripción de fortalecimiento de la musculatura y descartando nueva intervención. En fecha 14.9.16 ha formulado solicitud de invalidez permanente ante el INSS, estando en la actualidad pendiente de valoración (pericial médica y docs. 1-10 parte actora).

10.- En fecha 29 de enero de 2015 se intentó la conciliación previa, con resultado de sin efecto.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- Elementos de convicción en la determinación de los hechos probados.

1.- La declaración de hechos probados integra los que han resultado conformes así como

aquellos que, siendo controvertidos, han quedado acreditados como resultado de la valoración de la prueba practicada, tanto en acto del juicio como en fecha 16.12.16, como diligencias finales. Se ha especificado en cada hecho probado, para mayor claridad, el medio de prueba que le da soporte probatorio.

Se ha valorado en especial la declaración del demandante y del Jefe de Cocina en el acto del juicio, propuesto como testigo por la parte demandante, cuyas respuestas ha asumido la demandada como propia en la prueba de interrogatorio, al coincidir que era la persona en quien –por ser conocedora directa de los hechos objeto del pleito- había delegado en caso de ser interrogada. También se ha valorado la declaración testifical de , responsable de RRHH en la empresa, practicada como diligencia final en fecha 16.12.16.

2.- Como ya se advirtió en el acto del juicio y de conformidad en el art. 105.2 LJS, no se han valorado las respuestas del Jefe de Cocina a preguntas del letrado de la demandada referidas a hechos imputables al trabajador no concretados en la carta de despido.

3.- No ha quedado acreditada (aunque tampoco descartada) la supuesta presión del Jefe de Cocina al demandante a fin de que anticipara su alta médica, denunciada en el apartado segundo del hecho segundo de la demanda. La discrepante versión entre ambos impide dar por acreditada tal alegación. El Jefe de Cocina, que declaró por delegación de la empresa demandada en la prueba de interrogatorio, reconoció haber telefonado al demandante a las dos semanas de iniciarse el proceso de incapacidad temporal del demandante, pero únicamente para interesarse por su estado médico y por la previsión de duración de la baja médica (a efectos organizativos), negando haberle presionado para que se reincorporara lo antes posible (tal como alega el demandante).

4.- El Sr. , Jefe de Cocina, manifestó en el acto del juicio haber informado desfavorablemente del rendimiento del demandante, a la dirección de la empresa, con posterioridad a dicha conversación y previamente al posterior despido, manifestando “que había una serie de problemas” y “que no funcionaba bien...desde el primer día o semana”. Pero ni en dicha inicial declaración, ni en la posterior declaración en diligencia probatoria para mejor decidir, ni ella ni la responsable de RRHH han concretado mínimamente los pretendidos problemas o disfunciones en el trabajo del demandante, incongruentes –por otra parte- con la superación del período de prueba, la conversión del contrato de tiempo parcial a jornada completa y la renovación hasta completar el período máximo de 1 año, todo ello a propuesta o con el consentimiento del propio Jefe de Cocina .

II.- Objeto del pleito.

1.- El demandante postula la declaración de “nulidad” del despido disciplinario del que ha sido objeto al considerar que -en traducción del idioma catalán en el que está redactada la demanda- “el despido es la respuesta de la empresa a no haber querido pedir el alta voluntaria de la Mútua y reincorporarme al trabajo el fin de semana del 17-19 de octubre, tal como me indicó el Directivo de la empresa...y ejercer mi derecho a recuperarme de las lesiones sufridas en mi puesto de trabajo”, en referencia al accidente laboral que sufrió el 3.10.14, con vulneración del derecho fundamental a la integridad física consagrado en el art. 15 de la Constitución Española, reconocido también en el art. 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Ya en el acto del juicio, al ratificar verbalmente la demanda, añadió un segundo motivo de nulidad del despido, alegando que tuvo por causa o motivo real su situación incapacidad derivada del accidente de trabajo sufrido y, por consiguiente, debía ser considerado discriminatorio, citando expresamente la STJUE 11.4.13 (Ring), la Directiva 2000/78.

3.- En congruencia con la calificación judicial de nulidad pretendida con carácter principal, el demandante solicita la condena de la empresa demandada a su inmediata readmisión, al pago de los salarios de tramitación devengados y –según prevé el art. 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social- el abono de una indemnización por daños morales (cifrada en 6.251€) y otra por daños materiales (cifrada en 1.500€, importe de los honorarios profesionales de su abogado).

4.- Con carácter subsidiario se postula la declaración de improcedencia del despido.

5.- La empresa demandada, al contestar a la demanda, negó categóricamente haber presionado al trabajador a fin que pidiera el alta médica así como la invocada intencionalidad represiva y/o discriminatoria del despido y alegó que el mismo sólo obedecía al bajo rendimiento del trabajador demandante, por lo que el despido debía ser calificado de “procedente” (por ser cierto el bajo rendimiento imputado) o –a lo sumo- de “improcedente”, caso de no quedar acreditado dicho bajo rendimiento. Añadió que la doctrina del Tribunal Supremo ha descartado calificar como discriminatorio el despido por causa de enfermedad o accidente laboral.

6.- Dados los términos de la STJUE de 1.12.16, parece oportuno abordar en primer lugar la denuncia de discriminación por razón de discapacidad.

III.- Denuncia de discriminación por razón de discapacidad.

1.- Como ya se ha anticipado, en el acto del juicio, al ratificar verbalmente la demanda, el demandante añadió un segundo fundamento jurídico de su pretensión de nulidad, y alegó que el despido, al tener por causa o motivo real su situación incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo, debía -en todo caso- ser considerado discriminatorio por discapacidad citando expresamente la STJUE 11.4.13 (Ring), la Directiva 2000/78, así como el art. 6.1 del Convenio 158 OIT.

La defensa letrada de demandada nada objetó procesalmente a la introducción de este segundo fundamento de pretensión de la nulidad, aunque sí se opuso frontalmente al mismo, negando cualquier intencionalidad discriminatoria al despido del demandante.

2.- En el momento de abordar este segundo fundamento –el posible carácter discriminatorio del despido, a la vista de los hechos declarados probados- es cuando este magistrado acordó la formulación de las cuestiones prejudiciales que se dirá, y ello por las siguientes razones.

3.- El análisis y resolución de tal pretensión requiere -como condición previa y en la hipótesis fáctica de la demanda- que pueda entenderse que se habría producido una discriminación prohibida y/o una lesión del derecho constitucional a la integridad física y/o a la salud (el “derecho a recuperarme de las lesiones sufridas en mi puesto de trabajo”, tal como se expresa en la demanda). Y ello no sólo para la aplicación del derecho, sino en el paso previo de establecer los hechos probados.

4.- En efecto, solamente si se admite que pueden resultar afectados tales derechos fundamentales (en el ámbito interno y/o comunitario), se justificaría la aplicación de la denominada “inversión de la carga de la prueba”, establecida en todas las Directivas comunitarias anti-discriminatorias (y en la Directiva 78/2000 en particular) y en la legislación interna, arts 96 y 181.1 LRJS , que trasladan “a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal ..., hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa e indirecta”.

5.- Como resultado de la prueba practicada en el acto del juicio, quedaron acreditados hechos suficientes (“indicios”, en la denominación del art. 181.2 LRJS) que permitían establecer la sospecha racional de que el despido formalmente disciplinario no tuvo otra causa que la situación de incapacidad causada por el accidente laboral: el demandante,

después de superar el período de prueba, ser renovado en su contratación temporal hasta el límite máximo de un año y ver ampliada su jornada de parcial a completa (hechos solo comprensibles desde la favorable valoración de su rendimiento y capacidad), fue despedido “disciplinariamente” en base a la genérica e inconcreta imputación de “no alcanzar las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento es el que la empresa considera adecuado o idóneo...”, casi dos meses después de haber tenido un accidente laboral y haber informado telefónicamente al mismo Jefe de Cocina –dos semanas después- que la duración de su situación de incapacidad no sería corta ni, por consiguiente, su reincorporación inmediata.

6.- Ello no obstante, como sea que en el estadio actual de evolución de la jurisprudencia española ni tan siquiera en el caso de confirmarse dicha “motivación oculta”_ello no posibilitaría la calificación del despido como discriminatorio o atentatorio de otro derecho fundamental, este magistrado entendió necesario formular petición prejudicial.

Quinto.- Planteamiento de petición prejudicial ante el TJUE.

1.- En efecto, este magistrado no es la primera vez que aborda una situación como la aquí analizada en la que un despido con formalidad y apariencia disciplinaria ocultaría, en realidad y como “motivo real” del mismo, la situación de incapacidad –de duración incierta- derivada de accidente laboral. Y siempre ha tenido la firme convicción –y así lo ha venido expresando en diversas sentencias dictadas en los últimos años- que, en aquellos casos en los que puede establecerse, aplicando la inversión de la carga de la prueba, tal intencionalidad discriminatoria y/o represiva, el despido debería ser calificado judicialmente de nulidad, por comprometer derechos y principios fundamentales y constitucionales, tanto en el ordenamiento constitucional español como en el comunitario, como son el principio de igualdad y prohibición de discriminación, el derecho a la integridad física, a la salud y al acceso a las prestaciones de seguridad social (sanitarias y económicas) y el propio derecho al trabajo (que integra el derecho a no ser despedido sino es por un motivo “justo”).

2.- Ello no obstante, tales sentencias –y las dictadas por otros jueces en el mismo sentido, bien que muy minoritarias- han sido sistemáticamente revocadas por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y/o, en última instancia, por el propio Tribunal Supremo, que han considerado que –aún establecida o inferida tal intencionalidad reactiva- no cabía calificar dichos despidos ni como discriminatorios ni lesivos del derecho a la integridad física, ni –por consiguiente- se justificaba la calificación de nulidad del despido.

3.- En efecto, hasta el momento el Tribunal Supremo ha venido entendiendo sistemáticamente que “la enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del art. 14 CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en la que resulte apreciable el elemento de segregación” (STS 29.1.01, 13.2.02, 12.7.04, 18.12.07, 22.9.08, 27.1.09), elemento de segregación que –por cierto- no ha apreciado en ninguna de las múltiples sentencias que ha dictado (incluso cuando sí lo habían apreciado las STJS de Cataluña de 12.6.06 y 7.9.06, en Sala General, revocadas por las STS de 11.12.07 y 18.12.07).

4.- Esta doctrina la ha extendido también el Tribunal Supremo en relación a situaciones en las que, como en el presente caso, la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, como se recoge en la STS 12.7.12 al afirmar, previo recordatorio de la doctrina ya expuesta referida al despido “por causa de enfermedad”, que “No parece dudoso que la misma conclusión ha de imponerse respecto de las dolencias (o enfermedades en sentido amplio) que tienen su origen en lesiones derivadas de accidente de trabajo, y que hayan dado lugar a una situación de incapacidad temporal.”.

5.- El Tribunal Constitucional, hasta el momento, no ha corregido la expuesta doctrina

del Tribunal Supremo, sino que -bien que "obiter dicta", al tratarse de una situación singular (un trabajador despedido por ocultar su incapacidad en el momento de la contratación- parece haberla validado plenamente en su sentencia STC 62/08, al razonar "que una enfermedad temporal, en cuanto situación que necesariamente afecta a la práctica totalidad de los seres humanos en muy diferentes momentos de su vida profesional, difícilmente puede configurarse en abstracto y con carácter general como un factor de discriminación prohibido por el art. 14 CE" y concluir -al final de su fundamentación jurídica- "que una decisión de despido como la aquí analizada, basada en la pretendida incapacidad del trabajador para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad o de su estado de salud, podrá conceptuarse legalmente como procedente o improcedente, en virtud de que se acredite o no la realidad de la causa alegada y de que ésta sea o no efectivamente incapacitante, pero no constituye en sí misma una decisión discriminatoria."

Es de señalar, ello no obstante, que dicha sentencia no entró a considerar la posible incidencia en tal conclusión ni de la CDFUE, ni de la Directiva 2000/78, ni del Convenio 158 OIT, y que sí lo haga el voto particular en contra para fundamentar su discrepancia y defender el carácter discriminatorio del despido.

7.- No está de más apuntar aquí el indeseado efecto de inseguridad y vulnerabilidad que ha generado esta doctrina en todo trabajador enfermo o que padece un accidente, al propiciar la generalización de los despidos por tal causa. Difícilmente se entenderían despidos como el analizado en el presente caso, con invocación de genérica e inconcreta causa disciplinaria para ocultar el móvil discriminatorio real, sino fuera por la tranquilidad generada -para la empresa que despide- por la expuesta doctrina del Tribunal Supremo, que califica dichos despidos con la simple "improcedencia", y que es invocada sistemáticamente en sede judicial para eludir su calificación como discriminatorios.

8.- Por consiguiente, a la luz de de los criterios doctrinales expuestos -compartidos por el Tribunal Supremo y por el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, y no corregidos por el Tribunal Constitucional- ni tan siquiera en la hipótesis fáctica de la demanda entraría en juego la lesión de ningún derecho fundamental, por lo que ya no procedería activar tal inversión probatoria y sí desestimar, de plano, la pretensión principal de al demanda, la declaración de nulidad del despido por su carácter discriminatorio y/o lesivo de derechos fundamentales.

9.- En razón de ello y desde el máximo respeto al expuesto criterio doctrinal, a pesar de discrepar del mismo, este magistrado se planteó si a la luz de la normativa y jurisprudencia comunitaria, no pudiera llegarse a solución contraria y considerar que tales despidos (por causa de accidente de trabajo) sí lesionan el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, el derecho a la integridad física y a la salud, el derecho al acceso a las prestaciones de seguridad social (sanitarias y económicas) y el propio derecho al trabajo (que integra el derecho a no ser despedido sino es por un motivo "justo"), principios y derechos recogidos todos ellos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea que, desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados y, por tanto, forma parte del Derecho primario de la Unión (art. 6.1 TUE).

10.- Razonaba este magistrado que calificar como meramente "improcedentes", con la mínima indemnización que ello comporte, este tipo de despidos -con la expuesta afectación de derechos fundamentales y/o sociales- resulta difícilmente compatible con "los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho" a la que responde la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

11.- Por ello, ante la manifiesta contradicción entre la propia convicción y la expuesta doctrina de la jurisprudencia interna, consideró necesario plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en orden a mantener o, en su caso, abdicar, del criterio mantenido

hasta el momento:

1.- ¿ Debe ser interpretada la prohibición general de discriminación proclamada en el art. 21.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en forma que pueda comprender, en su ámbito de prohibición y tutela, la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta- a causa de un accidente laboral, cuando estaba recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social.?

2.- ¿Debe ser interpretado el art. 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el sentido que la protección que debe otorgarse a un trabajador objeto de un despido manifiestamente arbitrario y carente de causa, debe ser la prevista en la legislación nacional para todo despido que vulnere un derecho fundamental?

3.- La decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta- por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social. ¿Entraría en el ámbito de afectación y/o tutela de los artículos 3, 15, 31, 34.1 y 35.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (uno, alguno o todos ellos)?.

4.- Caso que se de respuesta afirmativa a las tres cuestiones anteriores (o a alguna de ellas) y se interprete que la decisión de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta- por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social, entra en el ámbito de afectación y/o tutela de algunos o alguno de los artículos de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ¿Pueden ser aplicados por el juez nacional para la resolución de un litigio entre particulares, ya sea por entenderse que –según se trate de un “derecho” o “principio- gozan de eficacia horizontal o por aplicación del “principio de interpretación conforme”?

Caso de responderse en sentido negativo a las cuatro cuestiones anteriores, se formula una quinta cuestión:

5.- ¿Entraría en el concepto de “discriminación directa por discapacidad” -como motivo de discriminación contemplado en los artículos 1,2 y 3 de la Directiva 2000/78 la decisión empresarial de despedir a un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal -de duración incierta- por causa de un accidente laboral?.

VI.- La sentencia del TJUE de 1.12.16.

1.- El TJUE, en su sentencia de 1.12.16 (asunto C-395/15), se declara incompetente para responder a las cuatro primeras cuestiones prejudiciales, referidas a la aplicación directa de distintos derechos fundamentales contemplados en la CDFUE, al entender que “en la fase actual del procedimiento principal no se ha acreditado que la situación controvertida entre en el ámbito de aplicación de una norma del Derecho de la Unión distinta de las que figuran en la Carta” (apartado 64) ...”al ir ligada la aplicación de la Directiva 2000/78 en el litigio principal a la apreciación que realice el juzgado remitente a raíz de la presente sentencia del Tribunal de Justicia...” (apartado 67).

2.- Por el contrario, sí da respuesta a la quinta cuestión, reformulada por el propio TJUE en términos de “si el estado del Sr. Daouidi, despedido mientras se hallaba en situación de

incapacidad temporal...está comprendido en el concepto de "discapacidad" en el sentido de dicha Directiva", en los siguientes términos:

"La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que:

– El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de un accidente laboral no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de «duradera», con arreglo a la definición de «discapacidad» mencionada por esa Directiva, interpretada a la luz de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada en nombre de la Comunidad Europea por la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009.

– Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

– Al comprobar ese carácter «duradero», el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales. "

3.- Para la mejor comprensión de estos "mandatos valorativos" de la parte dispositiva de la sentencia resulta obligado recordar determinados puntos esenciales de los razonamientos previos, que se sintetizan a continuación, especificando el apartado en el que se contienen:

42 Por esa razón, a raíz de la ratificación por la Unión de la Convención de la ONU, el Tribunal de Justicia ha estimado que el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 debe entenderse como referido a una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas, a largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores (véanse las sentencias de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 38; de 18 de marzo de 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, apartado 76, y de 18 de diciembre de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, apartado 53).

43 En consecuencia, la expresión «personas con discapacidad» contenida en el artículo 5 de esta Directiva debe interpretarse en el sentido de englobar a todas las personas que tengan una discapacidad que se corresponda con la definición expuesta en el apartado anterior (sentencia de 4 de julio de 2013, Comisión/Italia, C-312/11, no publicada, EU:C:2013:446, apartado 57).

44 Procede añadir que dicha Directiva comprende, en particular, las discapacidades debidas a accidentes (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222, apartado 40).

45 Por consiguiente, si un accidente acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores y si esta limitación es de larga duración, puede estar incluido en el concepto de «discapacidad» en el sentido de la Directiva 2000/78 (véase, por analogía, la sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222,

- apartado 41).
- 46 En el caso de autos, de la resolución de remisión resulta que el Sr. Daouidi fue víctima de un accidente laboral y que se dislocó el codo izquierdo, que tuvo que ser enyesado. Procede señalar que, en principio, tal estado físico es reversible.
- 47 El juzgado remitente precisa que, en la fecha de la vista celebrada ante él en el litigio principal, a saber, unos seis meses después de dicho accidente laboral, el codo del Sr. Daouidi seguía enyesado y, por tanto, éste no podía desarrollar su actividad profesional.
- 48 En estas circunstancias, consta que el Sr. Daouidi ha sufrido una limitación de su capacidad derivada de una dolencia física. Por consiguiente, para determinar si cabe considerar al Sr. Daouidi una «persona con discapacidad» con arreglo a la Directiva 2000/78, e incluida, por tanto, en el ámbito de aplicación de esa Directiva, hay que analizar si esa limitación de su capacidad, que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, es «duradera» en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 42 de la presente sentencia.
- 49 La Convención de la ONU no define el concepto del carácter «a largo plazo» de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales. La Directiva 2000/78 no define el concepto de «discapacidad» ni establece el de limitación «duradera» de la capacidad de la persona con arreglo a dicho concepto.
- 50 Pues bien, según reiterada jurisprudencia, de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho de la Unión como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición del Derecho de la Unión que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto en toda la Unión de una interpretación autónoma y uniforme que debe buscarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo perseguido por la normativa de que se trate (véanse, en particular, las sentencias de 18 de enero de 1984, Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, apartado 11, y de 16 de junio de 2016, Pebros Servizi, C-511/14, EU:C:2016:448, apartado 36).
- 51 Así pues, a falta de tal remisión expresa al Derecho de los Estados miembros, el concepto de limitación «duradera» de la capacidad de la persona, con arreglo al concepto de «discapacidad» al que se refiere la Directiva 2000/78, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme.
- 52 De ello resulta que el hecho de que se aplique al Sr. Daouidi el régimen jurídico de la incapacidad «temporal», con arreglo al Derecho español, no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como «duradera», en el sentido de la Directiva 2000/78, interpretada a la luz de la Convención de la ONU.
- 53 Por otra parte, el carácter «duradero» de la limitación debe analizarse con respecto al estado de incapacidad del interesado en la fecha en la que se adopta contra él el acto presuntamente discriminatorio “.
- 54 Por lo que respecta al concepto de carácter «duradero» de una limitación en el contexto del artículo 1 de la Directiva 2000/78 y del objetivo perseguido por ésta, es necesario recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la importancia que el legislador de la Unión atribuye a las medidas destinadas a adaptar el puesto de trabajo en función de la discapacidad demuestra que tuvo en mente supuestos en los que la participación en la vida profesional se ve obstaculizada durante un largo período (véase la sentencia de 11 de julio de 2006, Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, apartado 45).
- 55 Corresponde al juzgado remitente comprobar si la limitación de la capacidad del interesado tiene carácter «duradero», ya que tal apreciación es, ante todo, de carácter fáctico.

VII.- Parámetros de enjuiciamiento de la STJUE de 1.12.16.

1.- A la luz de este pronunciamiento, la primera cuestión a dilucidar –en orden a establecer el posible carácter discriminatorio del despido del demandante- es si la limitación que padece a consecuencia del accidente puede calificarse de “duradera” y, por consiguiente, de “discapacidad” a efectos de la tutela de la Directiva 2000/78.

De la lectura de la parte dispositiva de la sentencia y de los razonamientos previos pueden inferirse los siguientes criterios de valoración para resolver tal cuestión:

- el hecho de que el demandante este en incapacidad «temporal», con arreglo al Derecho español, no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como «duradera» (apartado 52), pero tampoco predetermina tal calificación (parte dispositiva).

- el carácter «duradero» de la limitación debe analizarse con respecto al estado de incapacidad del interesado en la fecha en la que se adopta contra él el acto presuntamente discriminatorio. Ello se explicita en apartado 53y en la parte dispositiva:

“Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.”

-Tanto en el apartado 57 como la parte dispositiva se interpreta que “al comprobar ese carácter “duradero”, el juzgado remitente debe basarse en todos los elementos objetivos de que disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de los conocimientos y datos médicos y científicos actuales”.

VIII.- Aplicación de tales parámetros al presente caso.

1.- A la luz de tales mandatos valorativos establecidos en la sentencia comunitaria, este magistrado, dada la escasa documentación estrictamente médica aportada al acto del juicio (un informe médico traumatológico de fecha 1.4.15, “informe de alta”, folio 50 del ramo de prueba de la parte actora, de grafía incomprensible), acordó -por providencia de 7.12.16 y en uso de la facultad del art. 88 LJS- la práctica de más prueba tendente a acreditar el estado médico del demandante en la fecha del despido, el conocimiento empresarial del mismo en aquel momento y la evolución médica posterior.

2.- El resultado de la prueba practicada en fecha 16.12.16 ha clarificado notablemente dichos extremos fácticos en la forma reflejada en el hecho probado noveno:

“9.- La evolución médica de la lesión sufrida por el demandante desde la fecha del accidente laboral, producido en fecha 3.10.14, ha sido la siguiente (según documentación y pericial médica aportadas):

- Tratado inicialmente con inmovilización y calmantes, al persistir la inflamación y la impotencia funcional, se practicó una primera resonancia magnética en fecha 17.11.14, con el siguiente diagnóstico: rotura trabecular subcortical epifisaria del cóndilo humeral. Importante derrame articular. Rotura fibrilar musculo braquial a nivel anterior a cortical humeral. Rotura parcial ligamento colateral cubital +edema epitroclea. Contusion diafiso-metafisaria proximar del radio.

- Una segunda resonancia magnética de fecha 10.1.15 evidenció “persistencia de signos de rotura ligamento colateral cubital”, por lo que en fecha 1.4.15 fue intervenido quirúrgicamente en la Clínica del Pilar, realizando ligamentoplastia LCC con tendón palmar mayor, siendo dado de alta médica por la Mútua Fremap el 20.7.15.

- Al persistir sintomatología e inestabilidad articular, el demandante –ya dado de alta- ha sido tratado en los meses posteriores por el Servicio de Traumatología del Hospital de Mataró por laxitud lateral interna, dolor y pérdida de fuerza en la extremidad superior izquierda, con prescripción de fortalecimiento de la musculatura y descartando nueva intervención. En fecha 14.9.16 ha formulado solicitud de

invalidez permanente ante el INSS, estando en la actualidad pendiente de valoración (pericial médica y docs. 1-10 parte actora)."

IX.- Concurrencia de una limitación duradera calificable de "discapacidad".

1.- Nos dice la sentencia comunitaria que "entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es «duradera» figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona."

¿Concurren tales indicios después de la prueba practicada? La respuesta a tal cuestión, a criterio de este magistrado y a la vista de los hechos declarados probados, solo puede ser afirmativa por cuanto:

-La empresa ya conocía, en respuesta del demandante a pregunta del Jefe de Cocina a mediados de octubre de 2014, que su reincorporación no sería "a corto plazo".

-La primera resonancia magnética en fecha 17.11.14, un mes y medio después del accidente y pocos días antes del despido, objetivó ya diversas lesiones que hacían impensable un reincorporación a corto plazo, en especial la rotura del ligamento: "rotura trabecular subcortical epifisaria del cóndilo humeral. Importante derrame articular. Rotura fibrilar musculo braquial a nivel anterior a cortical humeral. Rotura parcial ligamento colateral cubital +edema epitroclea. Contusion diafiso-metafisaria proximar del radio".

-Prueba de ello es que la posterior resonancia magnética de 10.1.15, tres meses después del accidente, si bien objetiva la resolución o disminución de casi todas las lesiones (edema medular, rotura diafiso-metafisaria, derrame articular, edema trabecular y edema intersticial), constata la persistencia de la más relevante: la rotura del ligamento colateral cubital, lo que determina que tres meses después, el 1.4.15, debiera ser objeto de intervención quirúrgica, ligamentoplastia LCC con tendón palma mayor, de la que no fue alta por curación -por parte de la mutua de accidentes de la empresa- hasta el 20.7.15, casi 10 meses después del accidente.

- Al persistir sintomatología e inestabilidad articular, el demandante -ya dado de alta por la mutua patronal- ha sido tratado en los meses posteriores por el Servicio de Traumatología del Hospital de Mataró (sanidad pública), por laxitud lateral interna, dolor y pérdida de fuerza en la extremidad superior izquierda, con prescripción de fortalecimiento de la musculatura y descartando nueva intervención. En fecha 14.9.16 ha formulado solicitud de invalidez permanente ante el INSS, estando en la actualidad pendiente de valoración (pericial médica y docs. 1-10 parte actora).

2.- A la luz de tales elementos fácticos, y respecto del segundo pronunciamiento de la sentencia comunitaria, sólo puede concluirse -como ya se ha anticipado- que, en la fecha del despido, 26.11.14, estando el demandante en situación de "incapacidad temporal" por causa del accidente laboral sufrido el 3.10.14, la limitación que padecía el demandante no "presentaba una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo" -como se objetiva en la resonancia magnética de 14.11.16, pocos días antes del despido- y, en todo caso, que la misma "se prolongó significativamente" hasta completar un período de casi diez meses (al no emitirse el alta médica emitida por la mutua de accidentes en fecha 20.7.15), persistiendo incluso a partir de tal fecha sintomatología e inestabilidad articular que ha justificado que siguiera recibiendo tratamiento por parte de la sanidad pública. Se constata, pues, que la limitación del demandante ha sido notablemente más "duradera" que las de las Sras. Ring y Werge (5 y 3,5 meses, respectivamente), demandantes en la STJUE 11.4.13 "Ring", de obligada referencia.

La situación analizada, al concurrir ambos "indicios" indicados por la sentencia comunitaria, -la evidencia, ya en la fecha del despido de no recuperación a corto plazo, confirmada por la significativa prolongación de la incapacidad temporal hasta un total de

casi 10 meses (desde el accidente hasta el alta médica)- debe ser considerada indiscutiblemente una "limitación duradera" y, por consiguiente, una situación de "discapacidad" a efectos de la Directiva 2000/78.

3.- Dicha conclusión, ello no obstante, no determina necesariamente la calificación como discriminatorio del despido impugnado. Como señala el apartado 58 de la sentencia prejudicial, "en caso de que el juzgado remitente llegase a la conclusión de que la limitación de la capacidad del Sr. Daouidi es «duradera», hay que recordar que un trato desfavorable por motivos de discapacidad sólo choca con la protección que pretende la Directiva 2000/78 en la medida en que constituya una discriminación con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la misma Directiva".

X.- Concurrencia de discriminación por discapacidad en el despido del actor.

1.- El artículo 2 de la Directiva 2000/78 define el principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación en los siguientes términos.

«1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda[n] ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.»

2.- Partiendo, pues, de estas definiciones debemos planteamos si –tal como se denuncia en la demanda- el despido del demandante tuvo por "causa" su situación de discapacidad, entendida como "limitación duradera", o, alternativamente, ha generado el "efecto" de obstaculizar o anular su derecho a la estabilidad en el empleo por dicho motivo.

3.- Este magistrado, en distintos apartados del auto de fecha 15.7.15 mediante el que planteó las diversas cuestiones prejudiciales, ya expresó su plena convicción, después de celebrado el acto del juicio, de que el despido del demandante tuvo por única causa su situación de discapacidad, entendida como "limitación duradera". Tal convicción se ha visto reforzada después de la práctica de las pruebas acordadas como diligencias probatorias, que no sólo incluyó un informe pericial y más extensa documentación médica, sino un nuevo interrogatorio al demandante, al Jefe de Cocina y a la responsable de RRHH de la empresa demandada:

4.-En efecto, el despido mediante una lacónica, genérica e inconcreta imputación disciplinaria, 53 días después de sufrir un accidente laboral, a un trabajador que -en el exigente contexto profesional de un restaurante de lujo- había superado el período de prueba, se le había ampliado la jornada de parcial a tiempo completo, y se le había

prorrogado el contrato eventual hasta el límite máximo de duración (un año), comporta un incontestable "panorama indiciario" de que dicho despido tuvo por única causa la prolongación de la situación de incapacidad temporal del demandante y la propia comunicación del demandante al Jefe de Cocina que su reincorporación no sería a corto plazo.

La demandada, por boca del Jefe de Cocina, ni en el acto del juicio ni en la práctica de las diligencias probatorias finales (aún con el auxilio de la responsable de RRHH), pudo desvirtuar tal panorama indiciario, al ni tan siquiera concretar ningún hecho o actitud del demandante que justificara la genérica imputación de "no alcanzar las expectativas establecidas por la empresa ni el rendimiento que la empresa considera adecuado o idóneo para el desempeño de sus tareas en su puesto de trabajo". En otras palabras, no ha aportado una explicación objetiva y razonable de la razón del despido del actor, que pudiera desvirtuar aquel potente panorama indiciario de la intencionalidad discriminatoria del despido.

5.- Ciertamente, podría objetarse que en la fecha del despido ("del hecho presuntamente discriminatorio", en palabras de la STJUE 1.12.16), la empresa no podía saber que la situación de incapacidad del demandante se iba a prolongar, aún, ocho meses más, hasta el alta del alta médica por la Mútua Fremap el 20.7.15, esto es, que la "limitación de capacidad" (incapacidad temporal) iba a prolongarse hasta un total de casi diez meses. Pero lo determinante, a la luz de la doctrina sentada en la STJUE 1.12.16 es, situados en la fecha del despido, que -transcurridos más de 53 días desde el accidente y después de la indicación del demandante al Jefe de Cocina- la empresa era perfecta conocedora que su limitación "no presentaba una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo".

Expresando la cuestión en otros términos: la convicción que alcanza este magistrado es que la causa real del despido no fue el mero hecho del accidente laboral, ni la inicial situación de incapacidad temporal en si misma (ya que ello hubiera determinado el despido inmediato), sino la percepción empresarial, 53 días después del accidente y después de la comunicación del demandante, que tal incapacidad temporal se tornaba en "duradera", sin "una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo". Y es por ello que el despido impugnado debe calificarse de directamente discriminatorio por causa de discapacidad.

6.- Ciertamente, es consciente este magistrado que tal conclusión choca frontalmente con la doctrina ya referida del Tribunal Supremo y (STS 29.1.01, 13.2.02, 12.7.04, 18.12.07, 22.9.08, 27.1.09, 12.7.12, entre otras), que ha venido considerando que "la enfermedad, en el sentido genérico que aquí se tiene en cuenta desde una perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del art. 14 CE, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en la que resulte apreciable el elemento de segregación" , criterio refrendado por el propio Tribunal Constitucional, que en su sentencia STC 62/08 razonó "que una enfermedad temporal, en cuanto situación que necesariamente afecta a la práctica totalidad de los seres humanos en muy diferentes momentos de su vida profesional, difícilmente puede configurarse en abstracto y con carácter general como un factor de discriminación prohibido por el art. 14 CE" añadiendo -al final de su fundamentación jurídica- "que una decisión de despido como la aquí analizada, basada en la pretendida incapacidad del trabajador para desarrollar su trabajo por razón de su enfermedad o de su estado de salud, podrá conceptuarse legalmente como procedente o improcedente, en virtud de que se acredite o no la realidad de la causa alegada y de que ésta sea o no efectivamente incapacitante, pero no constituye en sí misma una decisión discriminatoria."

7.- Es también una realidad a tener en cuenta que este criterio jurisprudencial interno, al descartar el carácter discriminatorio de despidos como el ahora analizado en base a estos criterios de “*estricta funcionalidad*” o de “*falta de rentabilidad en el mantenimiento del puesto de trabajo*” del trabajador enfermo o accidentado, ha generado –en la práctica de las relaciones laborales de nuestro país- la convicción de que el empresario podía despedir -sin necesidad de causa objetiva o disciplinaria “real”- al trabajador enfermo o accidentado, asumiendo el coste económico de la declaración de improcedencia, con la seguridad de que dicho despido no sería calificado de discriminatorio. Y es muy posible que, en el presente caso, el despido del actor se decidiera desde la seguridad o confianza generada por esta doctrina.

8.- Pero parece claro que la STJUE de 1.12.16 obliga necesariamente a modificar dicha doctrina en el sentido de que la “*perspectiva estrictamente funcional de incapacidad para el trabajo, que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable para la empresa,*” deberá ceder, necesariamente, ante la prohibición de discriminación por discapacidad –directa e indirecta- establecida en la Directiva, como mínimo cuando tal “*incapacidad*” pueda devenir “*duradera*” . .

9.- En efecto, parece claro que aquellos “*factores*” de “*estricta funcionalidad*” o de “*falta de rentabilidad*” que, según aquella doctrina, impedían calificar como discriminatorios dichos despidos ya no podrán seguir validando como “*justificación objetiva para una finalidad legítima*” –en los términos del art. 2.2.b.i) de la Directiva- que impida la apreciación de discriminación, como mínimo en situaciones como la analizada en el presente caso en el que la incapacidad temporal deviene una “*limitación duradera*”. Y menos aun cuando nuestro marco normativo contempla distintos instrumentos jurídicos para salvaguardar aquellos legítimos intereses empresariales (los criterios de “*funcionalidad*” y “*rentabilidad*”), como son el despido objetivo por ineptitud sobrevenida o por ausencias intermitentes (art. 52, a) y d) ET), así como la posibilidad instar revisiones médicas que validen o revisen la situación de incapacidad.

10.- Por consiguiente y a modo de conclusión: El despido del trabajador accidentado, casi dos meses después del accidente, cuando seguía de baja médica y había informado que su reincorporación no sería a corto plazo, constituye –pues- una discriminación, directa, por razón de discapacidad; o, alternativamente, indirecta, dado que, a la postre y dada la larga duración de su incapacidad, su despido ha supuesto una “barrera” al impedir su recuperación y, con ella, “ la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores “.

XII.- La posible afectación de otros derechos fundamentales recogidos en la CDFUE.

1.- A pesar que la anterior conclusión ya determina la estimación de la pretensión principal de la demanda, los mandatos de exhaustividad y congruencia establecidos en el art. 218 LEC y en el art. 96 LJS hacen obligado analizar la posible concurrencia de las otras denuncias formuladas en la demanda y objeto, a su vez, de las cuestiones prejudiciales elevadas ante el TJUE.

2.- El TJUE, en su sentencia prejudicial, se ha declarado incompetente para resolver las cuestiones referidas a la CDFUE, al considerar que “*no se ha acreditado que la situación controvertida entre en el ámbito de la aplicación de una norma del Derecho de la Unión distinta de las que figuran en la Carta*”, en rigurosa aplicación del art. 51 CDFUE.

3.- Como se ha razonado en los fundamentos jurídicos anteriores, la nueva prueba practicada –a la luz de los criterios proporcionados por la propia sentencia prejudicial- ha llevado a la conclusión ya expuesta de calificar el despido como discriminatorio por causa de discapacidad, a tenor de lo dispuesto en la Directiva 2000/78 y, por ende, en el art. 21.1 de la CDFUE. Con ello se cumpliría la condición previa –la afectación de una norma comunitaria distinta a las de la propia Carta- para entrar a analizar la posible lesión de otros derechos fundamentales concernidos.

4.- Cabe añadir, ello no obstante, que –aún cuando no se hubiera constatado dicha afectación de otra norma comunitaria- ello no impediría entrar a conocer de la posible lesión de otros derechos fundamentales proclamados en la CDFUE, que –según proclama el art. 6 del Tratado de la Unión Europea- *“tiene el mismo valor jurídico que los Tratados”*.

5.- En efecto, como señala la doctrina científica más autorizada (José Rafael Marín Aís, *“La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su aplicación en España”*), el TJUE designa al juez nacional (sin distinción entre juez ordinario y juez constitucional) como el garante de la aplicación ordinaria y uniforme del Derecho comunitario en los estados miembros. Y los particulares en sus alegaciones ante los órganos jurisdiccionales internos pueden invocar preceptos de la Carta que contengan derechos subjetivos a su favor, indistintamente de si el procedimiento implica aplicación del Derecho de la Unión (como en el presente caso) o no, ya que las disposiciones de la CDFUE se benefician de dos principios estructurales que rigen las relaciones entre el Derecho comunitario y los ordenamientos internos: la primacía y la eficacia directa. Ambos principios tienen sentido cuando la aplicación de las disposiciones de la Carta tiene lugar a través del artículo 93 CE y no solamente cuando se limitan a ser empleadas como mero canon hermenéutico. Gozarán de eficacia directa siendo por tanto invocables ante los tribunales ordinarios para recabar su tutela judicial aquellos derechos establecidos en la Carta de un modo preciso, claro, no sujeto a condición, sin remisión a las prácticas y legislaciones nacionales o comunitarias.

6.- Debe añadirse, además y en todo caso, que por mandato del art. 2 la Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio, por la que se autoriza la ratificación por España del Tratado de Lisboa, *“A tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 10 de la Constitución española y en el apartado 8 del artículo 1 del Tratado de Lisboa, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán también de conformidad con lo dispuesto en la Carta de los Derechos Fundamentales”*.

Y, de hecho, el propio Tribunal Constitucional ha invocado en numerosos pronunciamientos la CDFUE como clave hermeneútica para la interpretación de diversos derechos fundamentales (STC 292/00, STC 53/02, STC 138/05, STC 273/05, STC 17/06, STC 41/2006 y STC 176/2008).

Ello plantea la cuestión, siguiendo también en esto a Jose Rafael Marín Asís, de si la CDFUE y por la vía interpretativa ex art. 10.2 CE, puede comportar que derechos que hasta ahora habían sido considerado estrictos “derechos constitucionales”, en nuestro marco constitucional, puedan cobrar ahora dimensión de “derecho fundamental”, con la relevante consecuencia que ello pueda tener en orden a su tutela judicial.

7.- Asumiendo plenamente esta hipótesis, se aborda a continuación la posible afectación en el presente caso de otros “derechos fundamentales”.

XIII.- Derecho fundamental a protección en caso de despido injustificado (art. 30 CDFUE).

1.- Dispone el art. 30 CDFUE que *“todo trabajador tiene derecho a protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacional.”*

El documento de “explicaciones” de la CDFUE (2007/C 303/02) refiere que este precepto se inspira en el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada, que, en su epígrafe a), dispone –como derecho que debiera ser reconocido por las “Partes”- *“el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio”*, y –en su epígrafe b)- *“el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada”*.

La relevancia del derecho a la *“protección en caso de despido injustificado”* proclamado en el art. 30 CDFUE, pues, radica en el rechazo del “despido sin causa” o

arbitrario, consagrando la exigencia de causalidad, todo ello en clara congruencia no sólo con el referido art. 24 de la Carta Social, sino también con el modelo de relaciones laborales establecido en todos los estados miembros de la Unión Europea, y de la que también es expresión el Convenio 158 OIT –ya referido anteriormente- en cuyo artículo 4 se dispone que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada, relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la Empresa, establecimiento o servicio.”

2.- Tal “derecho fundamental” proclamado en el art. 30 CDFUE es plenamente congruente con la doctrina del Tribunal Constitucional que, en relación al derecho constitucional al trabajo proclamado en el art. 35 de la Constitución Española, en sus sentencias STC 22/81 y 192/03, ha venido reiterando que “tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma.”, añadiendo a continuación que “ello no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad, pero lo que resulta claro es que no puede deducirse de esa libertad de empresa ni una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad ad nutum de despido, dada la necesaria concordancia que debe establecerse entre el art. 35. 1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado social y democrático de Derecho”, para concluir que “No debe olvidarse que hemos venido señalando desde nuestra STC 22/1981, de 2 de julio, FJ 8, que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el “derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa”.

3.- Parece fuera de toda duda o discusión que el despido de un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta- por causa de un accidente laboral, al margen del carácter discriminatorio por discapacidad ya apreciado, contraviene frontalmente el mandato -derecho o principio- del art. 30 CDFUE.

4.-La cuestión es si la mera calificación de “despido improcedente” (en terminología legal española) -con las consecuencias de condena ya expuestas (una mínima indemnización de 21 días de salario, en el caso del demandante)- satisface el “derecho a protección” que confiere el art. 30 CDFUE (y, como norma “inspiradora”, el art. 24 de la Carta Social Europea), frente a un despido manifiestamente injustificado o arbitrario.

5.- En la normativa española actualmente vigente (arts. 55.4 del Estatuto de los Trabajadores y 108.1 LRJ), la calificación de “improcedencia” del despido se establece en caso de no quedar acreditada la causa disciplinaria u “objetiva” invocada por la empresa, o la misma se valore como insuficiente o falta de proporcionalidad, o concurra algún incumplimiento formal, pero no para el “despido sin causa” o “arbitrario”. Y la única indemnización se reduce (salvo que el empresario opte por la readmisión, cosa inhabitual), al pago de una indemnización de 33 días de salario por año de antigüedad (art. 56 ET). La calificación de “nulidad” se reserva para despidos discriminatorios o lesivos de derechos fundamentales, y en tal caso la condena es a la readmisión y al pago de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la readmisión (arts. 55.5 y 55.6 ET y art. 113 LRJS).

6.- Hasta el año 1993, El Tribunal Supremo español había venido sancionado los despidos “arbitrarios” o “sin causa” con la “nulidad radical por fraude de ley”, fundándose en el art. 6.4 del Código Civil, dado el “el alto grado de arbitrariedad manifestada en el acto del despido, para cuya fundamentación se alegó causa inexistente, dolosamente inventada,

con el fin torticero de lograr una declaración de improcedencia que permitiera, mediante la compensación económica, la definitiva desvinculación del hoy recurrente". (SSTS 11-4-90, 16-5-90, 5-6-90, 18-6-91 y STS 30-11-91, Ar. 3462/1990, 4343/1990, 5017/1990, 5151/1991, 8425/1991).

7.- Sin embargo, ese criterio fue sustancialmente modificado por el Tribunal Supremo tras la entrada en vigor de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 y la aplicación de la denominada Reforma Laboral de 1994 (SSTS de 2.11.93, 19.1.94 y 23.05.1996, entre otras), eliminando la figura de la "nulidad radical por fraude de ley" (de creación jurisprudencial), al no haberla recogido el legislador en las nuevas normas sustantivas y procesales. No recondujo dicha figura –como aconsejaba algún sector de la doctrina científica– a la vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), por la manifiesta indefensión que se generaba al trabajador, que desconocía la causa real de su despido.

8.- La convicción de este magistrado es que la proclamación como "Derecho Fundamental de la Unión Europea" del "Derecho a la protección en caso de despido injustificado" es incompatible con la expuesta "práctica nacional" (jurisprudencial, no legislativa), de calificar este tipo de despidos "arbitrarios" o "sin causa" con la simple "improcedencia", con la mínima indemnización que ello comporta. Dada la existencia en el ordenamiento interno de normas sustantivas y procesales internas que califican como "nulo" todo despido con vulneración de un "derecho fundamental", el mandato del art. 10.2 CE debiera determinar la calificación de "nulidad" de un despido manifiestamente arbitrario o fraudulento por carecer de causa real, tal como había venido entendiendo el Tribunal Supremo hasta 1994.

10.- Tal solución garantizaría una respuesta no sólo acorde al propio art. 30 CDFUE, sino al art. 24 de la Carta Social Europea que le inspira (según el documento de "explicaciones"), que dispone "el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada" y a la propia doctrina constitucional española ya referida (STC 22/81 y 192/03).

XIII.- Otros derechos fundamentales integrados en la CDFUE afectados.

1.- La decisión empresarial de despedir al demandante, hasta aquel momento bien conceptuado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación "discapacidad" por causa de un accidente laboral, cuando estaba recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social puede haber afectado a otros derechos fundamentales proclamados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en concreto, los que se detallan a continuación.

2.- Art. 3.1 CDFUE. Derecho a la integridad física y psíquica de la persona.

Es consciente este magistrado que, hasta la fecha, los pocos pronunciamientos del TJUE respecto a este derecho –antes y después de la promulgación de la CDFUE– se han referido, exclusivamente, a las cuestiones tuteladas en el apartado 2º del art. 3, en el marco de la medicina y la biología (sentencias de 9.10.01, 229.4.02, entre otras). También es cierto que el documento de "explicaciones" de la CDFUE ((2007/C 303/02), sólo se refiere y da pautas de interpretación respecto a dicho segundo apartado. Pero nada de ello permite suponer que, al margen de los concretos derechos y prohibiciones establecidas en dicho apartado segundo, el apartado primero no permita integrar en el mismo otras situaciones distintas como la contemplada en el presente litigio.

Considera este magistrado que, aun no habiendo quedado acreditada la presión previa al demandante para que pidiera el alta médica y cesara en la situación de incapacidad temporal, el despido por causa de estar en dicha situación constituye una lesión al "derecho a la integridad física", en tanto que ha sido despedido por ejercer su derecho a alcanzar tal recuperación.

Coadyuva a tal conclusión, en primer lugar, la propia "tradición constitucional" interna: el

Tribunal Constitucional español ha reconocido en diversas sentencias (STC 62/07, 74/07 y 160/07) que " en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida y la integridad física (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE).", añadiendo que "el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal" y "si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma", sí concurriría si "una determinada actuación u omisión de la empleadora" en aplicación de su facultades de dirección y control de la actividad laboral "podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental citado", concluyendo que "tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para ésta".

Por otra parte, como "obligación internacional común", el Estado Español, como gran parte de los estados miembros de la Unión Europea, ratificó en fecha 18.2.85 (sin reserva o exclusión alguna) el Convenio nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo artículo 6.1 se establece que "La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo." El informe de la Comisión de expertos de la OIT en la aplicación de Convenios y Recomendaciones, titulado "Estudio General de 1995", en su párrafo 13, y en relación a la remisión que efectúa el art. 6-2 del Convenio 158 OIT a los estados miembros de incidir en la definición de la ausencia temporal del trabajo, se razona "que si bien el Convenio deja que el concepto de ausencia temporal se defina en las disposiciones nacionales, a su juicio, si la ausencia se define sobre la base de la duración, se la debería prever de modo tal que siga siendo compatible con el objetivo del artículo, que consiste en proteger el empleo del trabajador en un momento en que éste se encuentra en la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones por razones de fuerza mayor".

2.- Art. 15.1 CDFUE. Derecho a trabajar y ejercer una profesión libremente elegida o aceptada. art. 31.1 CDFUE. Derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud su seguridad y su dignidad.

Estos dos derechos son indisociables y se analizan conjuntamente: tienen que conectarse necesariamente con el art. 151 TFUE, por el que se proclama que "La Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones."

El documento de "explicaciones" de la CDFUE ((2007/C 303/02) refiere que el art. 15.1 se inspira asimismo en el apartado 2 del artículo 1 de la Carta Social Europea, firmada el 18 de octubre de 1961 y ratificada por todos los Estados miembros, así como en el punto 4 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de diciembre de 1989. La expresión «condiciones laborales» se entenderá en el sentido del artículo 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

En directa conexión con el art. 15, el apartado 1 del art. 31 CDFUE consagra tres valores

inherentes al derecho a trabajar: la salud, la seguridad y la dignidad.

Y según el documento de "explicaciones" de la CDFUE (2007/C 303/02), se basa en la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, en el artículo 3 de la Carta Social Europea y en el punto 19 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (ya reproducido) así como, y, en lo que se refiere al derecho a la dignidad en el trabajo, en el artículo 26 de la Carta Social Europea revisada. La expresión «condiciones laborales» debe entenderse según el sentido del artículo 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

La Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, dispone, en su art. 6.1 que, "En el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios."

A su vez el artículo 26 de la Carta Social Europea, bajo el título "Derecho a la dignidad en el trabajo", dispone que "Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores: 2 .a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas".

A la luz de tales mandatos, en opinión de este magistrado, parece claro y manifiesto que el despido de un trabajador, hasta aquel momento bien conceptualizado profesionalmente, por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta- por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social, atenta a su derecho a la salud –en tanto en que interfiere en el necesario descanso y tratamiento médico para recuperar la misma-, a la seguridad –en tanto que pierde el empleo por causa de ejercer su derecho a proteger su salud- y a la dignidad, en tanto que esta actuación empresarial sólo puede ser percibida como hostil y ofensiva, en tanto que supone un claro desprecio a sus derechos como trabajador y ciudadano.

3.- Artículo 34. CDFUE Derecho a la Seguridad social. Art. 35 . Derecho a la Protección de la salud

Ambos derechos constan recogidos –según el documento de "explicaciones a la CDFUE"- en los artículos 153 y 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como en los artículos 11, 12 y 13 de la Carta Social Europea y en el punto 10 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. La Unión debe "respetarlos" en el ejercicio de las competencias que le confieren los artículos 153 y 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Esta obligación de "respeto" de tales derechos debería determinar, a criterio de este magistrado, que una decisión empresarial de despedir a un trabajador por causa de ejercer dos derechos tan fundamentales –como el de recibir prestaciones sanitarias y económicas, en situación de incapacidad temporal por causa de un accidente de trabajo- debiera entenderse que lesiona, también, ambos derechos fundamentales proclamados en la CDFUE, debiendo determinar asimismo la calificación judicial de nulidad del despido por atentar a tales derechos fundamentales.

XIV.- Las consecuencias de condena.

1.- La declaración nulidad deberá comportar, obviamente, la condena a la readmisión inmediata del actor en sus anteriores condiciones de trabajo, viniendo la empresa obligada

a los ajustes razonables en su puesto de trabajo o funciones que exija la limitación residual que pueda restarle al demandante, de conformidad a lo previsto en el art. 5 de la Directiva 2000/78.

2.- Debe señalarse, en tal sentido, que si bien el contrato del trabajador estaba formalizado como eventual, la inconcreción de la causa de eventualidad en el propio contrato inicial como la evidencia del carácter permanente de su puesto de trabajo en la sección de "calientes" ha evidenciado el carácter permanente de sus funciones. Probablemente por ello, la hipotética extinción por cumplimiento del plazo de eventualidad, fijada para el día 15.4.15, ni tan siquiera fue alegada en la contestación a la demanda en el acto del juicio como fecha limitativa de los efectos de una hipotética sentencia estimatoria.

3.- Corresponderá el pago de los salarios de tramitación, sin perjuicio del descuento o compensación de las prestaciones por incapacidad temporal o desempleo

4.- Procede asimismo acceder al pago de la indemnización resarcitoria reclamada, 6.251€ por daños morales, y 2.841,56€ por daños materiales, importes respecto a la cual nada objetó la demandada al contestar a la demanda, más allá de oponerse a la propia pretensión.

En todo caso, el primer importe, 6251€, en aplicación de la práctica forense habitual, se corresponde con el importe mínimo de la sanción fijada en la LISOS por infracción muy grave por discriminación, mientras que el segundo resarce el importe de la minuta profesional del letrado del demandante

[Ir a inicio](#)

Cuestión prejudicial elevada ante el TJUE. Ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CE. Responsabilidad de la empresa entrante en relación a los salarios adeudados por la saliente a sus trabajadores. Disponibilidad sobre dicha responsabilidad por los convenios colectivos

AUTO TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA de 30 de diciembre de 2016

FUNDAMENTOS DE LAS CUESTIONES

PRIMERO-. Objeto del litigio-.

El trabajador demandante venía prestando servicios, como vigilante de seguridad, por cuenta de E SA (antes BS SA.), en el servicio de vigilancia del Museo de las Peregrinaciones de Santiago de Compostela, dependiente de la Consellería de Cultura de la Xunta de Galicia, que dicha empresa tenía adjudicado. En fecha 16 de octubre de 2012 se adjudica a V I SA) dicho servicio de vigilancia, subrogándose en las condiciones laborales de los empleados de la anterior entidad adjudicataria del servicio incluido el demandante, a partir de tal fecha ,pero advirtiéndole que las cantidades que tuviera

pendiente de percibir, según el Convenio Colectivo, debía abonárselas E. Al trabajador demandante se le adeudaba por E distintas cantidades por diferencias salariales y de mejora de seguridad social de los años 2010,2011 y 2012 ,que reclama a ambas empresas en esta litis, estimando en parte la demanda y condenando a ambas al pago solidario de aquellas que no considera prescritas la sentencia de instancia, en base al art.44.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La condenada V fundamenta su recurso en que no es de aplicación tal precepto, sino el art.14 del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad Privada, que la obliga a tal subrogación pero la exime de responsabilidad respecto de obligaciones anteriores a la misma.

SEGUNDO-. Normativa y jurisprudencia nacional aplicable:

La Directiva 2001/23 se transpuso al Derecho español mediante el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.»

Por su parte, el art.82 del Estatuto de los Trabajadores establece:

"1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los Convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia."

Con tal amparo legal, se suscribió el Convenio Colectivo Estatal para las empresas de seguridad 2012-2014, que en su art.14 dispone:" "Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45 , 46 y

50 de este Convenio Colectivo , las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

.../.....

La Empresa cesante en el servicio:

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados".

Dicho precepto del citado Convenio ,en lo que aquí interesa ,ha sido interpretado por la Sentencia de Pleno del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2016- Recurso de unificación de doctrina: 2269/2014, en los siguientes términos:

"La correcta y completa resolución del presente recurso exige, por un lado, dejar claros determinados aspectos que, sin dificultad, se derivan de los hechos probados de la sentencia recurrida; y, por otro, constatar la normativa aplicable al caso y examinar su alcance e interpretación jurisprudencial.

Por lo que se refiere a los aludidos hechos resulta necesario dejar constancia de que en el presente supuesto de sucesión de contratos de prestación de servicios de seguridad, la empresa que asume la contrata, tras la finalización del encargo a la entidad que venía prestando los reseñados servicios, se hizo cargo del personal en cumplimiento de las previsiones del convenio colectivo aplicable y en las condiciones previstas en el mismo. En efecto, nos encontramos ante un supuesto -continuación sucesiva en el tiempo de empresas en la contrata de servicios de seguridad para una entidad principal-, en el que no hay una transmisión de empresa entre las dos entidades codemandadas que han venido prestando el servicio sucesivamente, puesto que no existe el traspaso de una entidad económica que mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica. En el supuesto aquí contemplado, la asunción de los trabajadores que la entidad SOCOSEVI, S.L. tenía adscritos a la contrata por parte de la empresa EULEN SEGURIDAD, S.A. no se produce voluntariamente como consecuencia del interés que esta última entidad pudiera tener en orden a un determinado mantenimiento de la actividad contratada; al contrario, como ha quedado reflejado, la asunción de los trabajadores se produce como consecuencia de la imposición ordenada por el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad .

De ello se deriva que no estemos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . Esta Sala, a partir de la STS de 5 de abril 1993, rec. 702/92 , ha señalado, a propósito de la subrogación establecida en el precepto referido, que "ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET , salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación". Por ello, para garantizar en la medida de lo posible la continuidad en el empleo, en los convenios colectivos se suelen acordar, para el caso de la sucesión de contratistas en las que no se produce el fenómeno de la transmisión previsto en el artículo 44 ET , unas denominadas cláusulas subrogatorias que establecen importantes garantías de empleo para los trabajadores afectados a través de la imposición de la obligación de la empresa entrante de subrogarse en los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata. La validez de estas cláusulas no ha venido admitiendo duda alguna porque si el supuesto de hecho a que se refieren queda excluido del artículo 44 ET , resulta perfectamente válido que la autonomía colectiva favorezca la continuidad de las relaciones laborales afectas a un

servicio que permanece y que ese favorecimiento se realice en unas concretas y determinadas condiciones que son fruto del acuerdo logrado a través de la negociación colectiva.

De esta manera, en los supuestos de sucesión de contratistas la subrogación no opera en virtud del mandato estatutario - artículo 44 ET - si no se ha producido una transmisión de activos patrimoniales o una "sucesión de plantillas", en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra - STS de 27 de octubre de 2004, rec. 899/02 , que recoge la doctrina comunitaria-. La subrogación se produce en virtud del mandato contenido en el convenio colectivo aplicable. Por tanto, la asunción de los trabajadores de la empresa anterior no responde al supuesto de sucesión en la plantilla derivado del hecho de que la nueva contratista se haga cargo voluntariamente de la mayoría de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata. Al contrario, en estos casos la sucesión de la plantilla es el resultado del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el convenio aplicable. Dicho de otra manera: la nueva contratista podría haber empleado a su propio personal en la contrata y, sin embargo, se ve obligada por la norma convencional a hacerse cargo de los trabajadores que la empresa saliente tenía afectos a la contrata. "

Para concluir entonces que: "CUARTO.- A la vista de todo lo reseñado anteriormente, la Sala entiende que la doctrina correcta es la de la sentencia recurrida y que, por tanto, la nueva empresa adjudicataria del servicio de seguridad que tiene obligación de subrogarse en los trabajadores de la anterior empresa por mandato del artículo 14 del Convenio Colectivo , lo debe hacer con los requisitos y límites que el mismo establece, de manera especial, sin responder de las deudas contraídas por la empresa adjudicataria anterior con sus trabajadores antes de la asunción de la contrata por la nueva empresa. Los fundamentos que avalan esta conclusión se apoyan en los razonamientos que se exponen a continuación.

Tanto la doctrina científica como la jurisprudencia de la Sala han sido constantes en señalar que cuando no se dan los requisitos legalmente previstos la subrogación puede producirse por mandato del convenio colectivo y para estos supuestos no se aplica el régimen previsto en la Ley, sino el previsto en el convenio con sus requisitos y consecuencias de la cláusula del convenio aplicable; la subrogación sólo se producirá si se cumplen las exigencias previstas en el convenio y con los efectos que allí se dispongan. Así, la ya lejana STS de 10 de diciembre de 1997, rec. 164/1997 señaló que: "en los supuestos de sucesión de contratistas la pretendida transmisión de contratistas, no es tal, sino finalización de una contrata y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma, en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando, de ahí, que para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca tenga que venir impuesto por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista; ante la ausencia de aquéllas, en otro caso, sólo podrá producirse aquélla, conforme a lo dispuesto en el art. 44 del ET cuando se produzca la transmisión al nuevo concesionario de los elementos patrimoniales que configuren la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, pero sin que exista aquélla cuando lo que hay es una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta , pues la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente" para añadir que "No existe, por tanto, una transmisión empresarial en los términos que se regulan ni en el art. 44 ET ni en el ap. 1 del art. 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14-II-1977 , por lo que la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente de producirse no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable,

.... a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse". Doctrina reiterada punto por punto por la SSTs de 31 de marzo de 1998, rec. 1744/1997 y de 29 de enero de 2002, rec. 4749/2000 .

Referida a empresas de limpieza, la STS de 23 de mayo de 2005, rec. 1674/2004 , señaló que "en las contrataciones sucesivas de servicio como el de limpieza, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET , sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida".

La STS de 20 de septiembre de 2006, rec. 3671/2005 , referida a un supuesto de sucesión de contrataciones de seguridad, reiteró que "en los supuestos de mera sucesión de contrataciones, sin transmisión de elementos patrimoniales, no existe una transmisión empresarial en los términos que se regulan en el artículo 44 ET ... [por lo que]... la posible subrogación de la empresa entrante con relación a los derechos y obligaciones laborales de la saliente, de producirse, no lo sería por aplicación de tales normas sino con fundamento en el convenio colectivo aplicable a cuyos presupuestos, extensión, y límites debe estarse" .

Más recientemente la STS de 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 , ha señalado que "los razonamientos que contiene la sentencia recurrida sobre la aplicación en el presente supuesto de las previsiones del artículo 44 ET y de la Jurisprudencia de esta Sala y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas no cabe compartirlas, precisamente siguiendo la propia doctrina de esta Sala, que se contiene en sentencias como la de 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007 , porque en el caso presente no se trata del enjuiciamiento de ningún supuesto de sucesión de empresa que pueda haberse producido a tenor del citado art. 44 estatutario (precepto que, por consiguiente, no es aquí objeto de interpretación ni de aplicación), sino que de lo que se trata es de saber si la empresa ... (nueva adjudicataria del servicio) debe o no acoger en su plantilla al actor, como consecuencia de haberle sido confiado el servicio que en determinada dependencia venía hasta entonces prestando "Seguridad ...", anterior empleadora del aludido demandante; y todo ello a tenor únicamente del art. 14.A) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad , pues como decíamos en nuestras SSTs de 10 de julio de 2000, rec. 923/99 y de 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/99 , respecto a las dos empresas de vigilancia que se sucedieron en la contrata, la posible obligación de la segunda de subrogarse en los derechos y obligaciones de la primera con sus trabajadores, no deriva del mandato del art. 44 ET , sino concretamente del art. 14.A) del tan repetido convenio".

Con tales fundamentos, nuestra reciente STS de 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012 , ha señalado con rotundidad en un supuesto en el que se ventilaba la aplicación del artículo 14 del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad , que "En el asunto examinado, como anteriormente se ha consignado, no estamos ante la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 ET pues no se ha producido transmisión de activos materiales ni tampoco "sucesión de plantillas", por lo que la única vía por la que, en su caso, procedería imponer la subrogación a la empresa entrante, respecto a los trabajadores de la saliente, sería la establecida en el convenio colectivo aplicable y con los requisitos y límites que el mismo establece."

No constituye óbice alguno para el mantenimiento de la expresada conclusión que la STJCE 29/2002, de 24 de enero -asunto Temco Service Industries - dispusiera que "el artículo 1 apartado 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los

mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato". Tal previsión se refiere a los efectos derivados directamente de la Directiva y, obviamente, no a los efectos singulares previstos en el artículo 44 ET, pues el Convenio Colectivo cuando impone la subrogación obligatoria lo hace en un caso en que tal efecto no deriva de un supuesto que quepa incluir en las previsiones de la Directiva o del artículo 44 ET. Por ello, la norma convencional, al establecer su propia cláusula subrogatoria, introduce el supuesto que regula en el ámbito de ordenación de la Directiva, manteniendo plena libertad para fijar las condiciones de la misma en aquellas previsiones que la Directiva no contempla. Y es que la relación entre el artículo 44 ET y el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Seguridad se produce en términos de complementariedad o concurrencia no conflictiva ya que la norma convencional, regulando una realidad diferente, la mejora aplicando uno de los efectos que la norma legal ha previsto para su propia regulación. En este punto conviene advertir que la naturaleza del fenómeno subrogatorio es singular también en sus efectos:

- a) Se asume a los trabajadores del empresario saliente (en las condiciones previstas por el convenio) en un caso en que ni la norma comunitaria ni la Ley española obligan a ello.
- b) La realidad material de que la mayoría de trabajadores está al servicio del nuevo empleador provoca una "sucesión de plantilla" y una ulterior "sucesión de empresa".
- c) Esta peculiar consecuencia no altera la ontología de lo acaecido, que sigue estando gobernado por el convenio colectivo.
- d) Puesto que si no existiera el mandato del convenio tampoco habría subrogación empresarial, la regulación pactada aparece como una mejora de las previsiones comunitarias amparada por el carácter mínimo de la Directiva (art. 8 de la Directiva 2001/23/CE) o la condición de Derecho necesario relativo de la Ley (arts. 3.3 y 85.1 ET). "

TERCERO-. Argumentos de las partes

Tras la audiencia concedida, el demandante manifiesta que es de aplicación el art.44 del Estatuto de los Trabajadores en tanto V aduce que debe estarse a la jurisprudencia del Tribunal Supremo antecitada. Las restantes codemandadas no realizaron alegaciones.

CUARTO-. Razones que justifican las cuestiones prejudiciales planteadas.

A) La cuestión controvertida consiste en determinar si un supuesto de subrogación empresarial, por sucesión de contratos de servicios operada por mandato del convenio colectivo, que exonera de responsabilidad a la empresa entrante por deudas salariales contraídas por la empresa saliente antes de la transmisión, entra en el ámbito de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001.

El art.1 de la citada Directiva establece que:" a) La presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión. b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará traspaso a efectos de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria."

Ese Tribunal de Justicia ha declarado, por una parte, que la inexistencia de relación contractual entre el cedente y el cesionario no puede excluir el supuesto de una

transmisión en el sentido de la Directiva, sino que la transmisión puede efectuarse mediante dos contratos sucesivos celebrados por el cedente y el cesionario con la misma persona jurídica o privada (así, la sentencia de 10 de febrero de 1988, caso Tellerup o la sentencia de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting).

Además, señaló que para determinar si tal entidad mantiene su identidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan a la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el hecho de que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (así, las sentencias de 18 de marzo de 1986, Spijkers, 24/85, Rec. p. 1119, apartado 13; de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec. p. I-3189, apartado 24; de 11 de marzo de 1997, Süzen, C-13/95, Rec. p. I-1259, apartado 14, y de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, C-340/01, Rec. p. I-14023, apartado 33).

Pero, también ha declarado que, en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea (así, las sentencias Süzen, antes citada, apartado 21; Hernández Vidal y otros, antes citada, apartado 32; de 10 de diciembre de 1998, Hidalgo y otros, C-173/96 y C-247/96, Rec. p. I-8237, apartado 32; de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00, Rec. p. I-969, apartado 33).

Aplicando esta doctrina, en el caso de litis, entiende la Sala que, en tanto la actividad de vigilancia de las instalaciones de un Museo Público descansa esencialmente en la mano de obra, y el cesionario se ha hecho cargo de toda la plantilla, debería entenderse que se mantiene la identidad de la entidad económica, en el sentido del art.1.b) de la Directiva; y ello, con independencia de que tal asunción de la plantilla no derive de un contrato entre las empresas (cedente y cesionaria), ni de una decisión unilateral de la nueva contratista, sino de una obligación impuesta por el Convenio Colectivo, como entiende la jurisprudencia nacional. Ello nos lleva a plantear la primera cuestión: ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo de trabajo del sector de seguridad?

B) De darse una respuesta positiva a tal cuestión, entendemos que el art.14 del Convenio citado solo podría aplicarse, en cuanto a la exención de responsabilidad discutida, en aquellos supuestos de sucesión de una parte de la plantilla "no esencial"; pero, en casos

como el presente, en que se ha asumido por la nueva empresa adjudicataria a la totalidad de la plantilla, habría que aplicar las garantías previstas en el art.3.1 de la Directiva 2001/23 que el Estado español ha establecido en el art.44.1 ET (responsabilidad solidaria durante tres años en deudas salariales o de mejoras de Seguridad Social existentes en el momento de la transmisión), sin que la protección de los trabajadores que constituye el objetivo de la Directiva en tales casos pueda limitarse por el Convenio Colectivo. De tal reflexión surge la segunda cuestión:

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la legislación del Estado miembro dictada para incorporar la Directiva ha dispuesto, en aplicación del artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE, que después de la fecha del traspaso el cedente y el cesionario son responsables solidariamente de las obligaciones ,incluidas las retributivas, que tienen su origen, antes de la fecha del traspaso, en los contratos de trabajo existentes en la fecha del traspaso, ¿es conforme con el citado artículo de la Directiva una interpretación que sostenga que la solidaridad en las obligaciones anteriores no se aplica cuando la asunción de mano de obra en términos esenciales por la nueva contratista le vino impuesta por las previsiones del convenio colectivo del sector y dicho convenio excluye en su texto esa solidaridad respecto de las obligaciones anteriores a la transmisión?

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) , art. 93a) Reglamento TJUE (DOUE 29/09/12) y Recomendaciones 2016/C 439/01:

ACORDAMOS

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

1ª: ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones) ,y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio , cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo de trabajo del sector de seguridad?

2ª: En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la legislación del Estado miembro dictada para incorporar la Directiva ha dispuesto, en aplicación del artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE, que después de la fecha del traspaso el cedente y el cesionario son responsables solidariamente de las obligaciones ,incluidas las retributivas, que tienen su origen, antes de la fecha del traspaso, en los contratos de trabajo existentes en la fecha del traspaso, ¿es conforme con el citado artículo 3.1 de la Directiva una interpretación que sostenga que la solidaridad en las obligaciones anteriores no se aplica cuando la asunción de mano de obra en términos esenciales por la nueva contratista le vino impuesta por las previsiones del convenio colectivo del sector y dicho convenio excluye en su texto esa solidaridad respecto de las obligaciones anteriores a la transmisión?

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

Remítase testimonio de la presente resolución, junto con copia de los Autos, al Tribunal de Justicia mediante correo certificado con acuse de recibo dirigido a la «Secretaría del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, L-2925 Luxemburgo» y copia simple de la misma al Servicio de Relaciones Internacionales del Consejo General del Poder Judicial

-Fax: 91 7006 350- (REDUE Red del CGPJ de Expertos en Derecho de la Unión Europea).
Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles de que contra la misma no cabe recurso alguno.
Así por esta Resolución, lo acordamos, mandamos y firmamos

[Ir a inicio](#)

Encadenamiento de contratos de interinidad. Inexistencia de fraude de ley y de despido. Aplicación de oficio por el TSJ en suplicación de la indemnización derivada de la STJUE en el asunto de Diego Porras: improcedente por incongruencia. VOTO PARTICULAR

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA (SALA GENERAL)
de 30 de diciembre de 2016**

PONENTE: Ilmo. Sr. GARCÍA ROS

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Motivos que recoge el recurso:

Frente a la sentencia de instancia que desestima la solicitud de declaración de despido improcedente, ahora la actora, no conforme con dicha decisión interpone el presente recurso de suplicación por el que solicita tanto la revisión de los hechos probados como del derecho, y lo hace con el fin de que se modifique el hecho probado primero, y se examine el derecho aplicable en cuanto entiende, a través de varios motivos, infringidos los artículos:15.1c) y 3 TRLET, art.4 y 9.3 RD 2720/98, así como la doctrina contenida en la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 1 de julio de 2015 (Rcud. 2349/2014). Y todo ello, para conseguir que se declare la improcedencia del despido y se condene a la empresa a las consecuencias legales que correspondan.
El recurso ha sido impugnado por la representación procesal del Hospital.

SEGUNDO.- Revisión de los hechos probados:

Propone la recurrente la alteración del hecho probado primero con el objeto de que se le dé la redacción siguiente: "La actora acredita una antigüedad de 4.12.2007; la categoría profesional de g04, limpiadora, y un salario de 72,83 euros brutos diarios, con el prorrateo de pagas extras". Para ello ofrece los documentos obrantes a los folios 45-49, 50,54 y los folios 57,58 y 59.

Se opone la impugnante, por entender que no concurren los requisitos para la revisión. Sin duda alguna se puede constatar que existe un claro error material al confundirse la fecha de la extinción de su contrato (08/05/2015) con la antigüedad que debería reconocérsele a la actora. Sin embargo, el motivo tal y como lo solicita no puede ser estimado, al menos, a través de la revisión de los hechos, puesto que el concepto de antigüedad es un concepto que solo puede ser determinado a partir del correspondiente análisis jurídico, y más aún cuando se debe valorar el efecto que pudo tener para el mantenimiento de la unidad del vínculo el disfrute de un mes y nueve días de desempleo en el año 2011 en relación con los más de 200 contratos que firmó con la demandada

desde el 4.12.2007. Por tanto, el lugar para resolver ésta cuestión no puede ser otro que el de la censura jurídica.

TERCERO.- Censura jurídica:

A)-Concreción de las posturas de las partes:

A.1) Alega en esencia la recurrente:

A.1.a) La existencia de fraude en la contratación en cuanto que los contratos que suscribió fueron celebrados para sustituir trabajadores que se hallan en período vacacional, descansos o asuntos propios. Y también, porque considera que realizó "horas módulo sustitución día y noche" que nunca debió hacer en cuanto que se encuentran fuera de las que debía efectuar según los contratos de interinidad que suscribió.

A.1.b) Y en consecuencia entiende que si la contratación fue fraudulenta ello solo puede comportar que los contratos suscritos se entiendan celebrados por tiempo indefinido, y la extinción por finalización de contrato alegada por la empresa, no ajustada a derecho.

A.2) La empresa impugnante por su parte: se opuso a los dos motivos de recurso, pidiendo la confirmación de la resolución recurrida.

B) Razonamientos de la Sala:

B.1- Motivo primero-:

B.1.a) Sobre el fraude por contratación en período vacacional, descansos o asuntos propios. El motivo ha de ser rechazado. El art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, permite la celebración de un contrato de duración determinada - interinidad- "cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución". Esto es, el objeto del contrato de interinidad por sustitución es la cobertura del trabajo dejado de prestar por la ausencia temporal de un trabajador que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeña; por tanto, solamente pueden ser objeto de la referida modalidad contractual aquellas situaciones jurídicas que generan el referido derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En este sentido el art. 4.1 del Real Decreto 2720/1998 ha precisado que el derecho a la reserva del puesto de trabajo debe venir determinado "en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual"; de modo que la causa de la sustitución que da origen a la celebración del contrato no se contrae exclusivamente a las circunstancias suspensivas contempladas en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, aunque tales supuestos sean los más frecuentes, sino que también habrá que tomar en consideración aquellas situaciones tipificadas en los convenios colectivos e, incluso, cabe que las reservas de puesto de trabajo pactadas individualmente legitimen la celebración de un contrato de trabajo de interinidad por sustitución.

Esta Sala se ha pronunciado sobre la corrección del empleo del contrato de interinidad para sustituir a trabajadores que estén de vacaciones entre otras en STSJ Catalunya núm. 14 mayo de 2012 (rec. 931/2012), como así también lo han hecho otros tribunales, STSJ Asturias, de 21 noviembre de 2008, (rec. 1774/08); con cita ésta última de la STS de 3 de mayo de 1994; doctrina que es aplicable a los supuestos de asuntos propios o descansos, como resulta de la doctrina de los Tribunales Superiores, por ejemplo: STSJ País Vasco 27 marzo 2001 (rec. 279/01); máxime, cuando no se discute la realidad de la causa, ni la constancia y concreción de la misma en el contrato, ni consta que el trabajador sustituido/a dejara de incorporarse terminada la causa real de sustitución.

En conclusión, inalterado el relato fáctico de la sentencia de instancia, consta el cumplimiento de los requisitos establecidos al indicarse la persona sustituida el motivo de la sustitución y tratarse de personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, y sin que tal y como se establece en la sentencia recurrida el artículo 15.1 del TRLET y su desarrollo reglamentario, impidan la concertación con el mismo trabajador de varios

contratos seguidos siempre que cada uno de ellos responda a la causa a que obedece la concreta modalidad contractual utilizada y cumpla las demás formas y condiciones legalmente establecidas. (vid. STSJ Catalunya núm. 399/2011 de 21 enero. Rec. 5943/2010, respecto a contratos de interinidad en Hospital).

B.1.b) Sobre la existencia de fraude de ley por realización de "horas módulo sustitución día y noche", realizadas por la trabajadora que se encuentra fuera de las contratos de interinidad suscritos por las partes. La sentencia recurrida considera que dichas horas se realizan de forma esporádica, excepcional y dispersa en algunos años de la cadena contractual, sin que ello evidencie una conducta fraudulenta; solución que comparte la Sala, puesto que ni se pide la revisión de hechos probados ni se cuestiona la premisa fáctica de la que parte la resolución recurrida

En definitiva, tal irregularidad, de existir, no viciaría los contratos temporales en su totalidad, y no consta que la misma tenga un peso comparativamente con la totalidad de contratos que revele un ánimo fraudulento que haya de comunicarse a la totalidad de los contratos (242) celebrados.

B.2) -Motivo segundo-: Sobre la infracción de la doctrina contenida en la STS 01/07/2015 (Recud. 2349/2014), que considera aplicable al caso, con la consecuencia de que se trataría de una relación laboral indefinida -por fraude- desde el inicio, señalando que: "la interinidad que se alega como causa en cada contrato no puede justificar la reiteración de los mismos con una vocación de permanencia o indefinición en el tiempo no tanto por la falta de cumplimiento de dicha causa como por la reiteración de situaciones idénticas sin solución de continuidad que no se compadece con la propia naturaleza de esa clase de contratos, por más que pueda sostenerse que cada uno de ellos es independiente tanto del que le antecede como del que le sigue porque corresponden a convocatorias diferentes aunque sucesivas y cíclicas en tanto en cuanto las examinadas son anuales, porque de ello se sigue que la ininterrumpida contratación del mismo trabajador en la misma actividad y con el mismo objeto es algo que no se ajusta finalmente al espíritu de la interinidad por vacante, que surge "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva", y aunque no se menciona en el art 15.1.c) del ET, aparece en la norma reglamentaria (el párrafo segundo del nº 1 del art 4 del RD 2720/98, disponiéndose en ésta (nº 2) al aludir al régimen jurídico de los contratos de interinidad en general que "en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica".

Sin embargo, dicha doctrina no es aplicable ni extrapolable al caso de autos, por varias razones. En primer lugar, porque no nos hallamos en un caso de interinidad por cobertura de vacante; sino de interinidad por sustitución; y en segundo lugar, porque a diferencia de tal caso, en el presente no se contrata a la trabajadora con el mismo objeto, sino que la causa de sustitución, como consta en hechos probados, es variable en dichos contratos, por lo que no es aplicable dicha doctrina al caso concreto de autos, por más que estuviera siempre en el turno de noche realizando servicios de limpieza, constando como consta la existencia real de las causas de sustitución, con identificación de los trabajadores sustituidos en los contratos y la concreción y claridad de la causa en los mismos.

C) Conclusión:

A la vista de los argumentos que nos preceden, y rechazados todos y cada uno de los motivos debemos desestimar el recurso y confirmar el fallo en este punto de la sentencia recurrida.

Ahora bien, la desestimación del mismo haría innecesario que entremos a determinar la antigüedad, pero como ésta es una cuestión relevante en el caso de que entremos a examinar si al supuesto enjuiciado es de aplicación la doctrina del TJUE asunto Diego

Porras la misma debe ser resuelta por la Sala, y en este sentido aplicando la doctrina de la unidad del vínculo (por todas la STS de 17.3.2011 (Recud 2732/2011), en cuanto que en un periodo de 7 años, 5 meses, y 4 días, la actora solo estuvo desvinculada con la demandada 1 mes y 9 días, y solo una vez en el año 2011, hay que entender que la antigüedad de la actora a estos efectos sería la de su primer contrato, es decir del 4.12.2007.

CUARTO.- Aplicación a este recurso de la decisión contenida en la sentencia del TJUE de 14.9.2016, asunto “De Diego Porras”:

A) Antecedentes:

La sentencia de 14.9.2016 del TJUE (asunto C-596/14 -De Diego Porras-) resolvió –cabe recordar- la cuestión prejudicial que en su día le planteó la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en virtud de la cual se le preguntaba: si la Sra. de Diego Porras, en aplicación de la Directiva 1999/70, tendría derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato de interinidad cuando ésta se había producido tras la incorporación de la persona a la que sustituía, y ello a pesar de que nuestro ordenamiento no contempla que el trabajador/a sustituto/a reciba en estos casos ningún tipo de indemnización. La respuesta del Tribunal de la Unión, fue la siguiente :

“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.

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.”

Una vez que ésta Sala tuvo conocimiento de la decisión del TJUE, enseguida nos preguntamos, si la misma se podría extenderse con carácter general a todos los recursos que ya estuvieren registrados o incluso aquellos que en el futuro se pudieren registrar y en los que la parte actora hubiese impugnado en la instancia la finalización de su contrato temporal a través de la modalidad de despido, pero no hubiere solicitado en el caso de que la finalización fuese ajustada a derecho ningún otro tipo de indemnización ni hubiese exigido la aplicación de la Directiva 1999/70. Pero aunque la respuesta fuere positiva, los problemas se acumulaban, dado que no solo deberíamos encontrar la manera de salvar la prohibición legal que recoge el art. 49.1.c) TRLET para los contratos de interinidad, sino también, llegado el caso, escoger de las dos posibles que ofrece el ordenamiento, la cuantía de la indemnización que sería de aplicación, y además, todo ello, sin esperar a que la Directiva 1999/70 fuese correctamente traspuesta a nuestro derecho interno.

B) Las dudas aplicativas sobre la STJUE “De Diego Porras”.

Así, la problemática de índole sustantiva es múltiple y variada.

En primer lugar, cabría preguntarse cómo y de qué manera se debería aplicar por los tribunales españoles, el pronunciamiento comunitario citado. En efecto, podría considerarse que al, tratarse de una Directiva, rige el ordinario efecto vertical, precisando

de norma estatal de transposición, salvo que una de las partes sea una Administración; mientras que en el caso de pleitos interprivatus el papel de los tribunales españoles no puede ser otro que el de la interpretación conforme y, por tanto, la relectura de la norma nacional en base a la Directiva (SSTJUE 07.04.2006 , asunto Adenelerotros, 05.10.2014, asunto Pfeiffer, etc.). Pero ocurre que esa interpretación conforme resulta imposible si, como ocurre en nuestro caso con el art. 49.1 c) TRLET –en relación al 53 de la misma norma-, la ley española es claramente contraria con la cláusula 4 del Acuerdo marco en materia de contratación temporal, lo que conllevaría la primacía aplicativa de la ley española (SSTJUE 24.01.2012, asunto Domínguez, 15.01.2014, asunto Association de Médiation Sociale, etc), sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial del Estado por defectuosa transposición. Pero frente a esa hermenéutica cabe otra alternativa: la que entendería que la sentencia de Diego Porras se cohonestaría con los principios de derecho comunitario y, en forma más concreta, con el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión –el principio de igualdad y no discriminación-, en forma tal que de ser así sí podríamos inaplicar la norma estatal (SSTJUE 19.01.2010, asunto asunto Küçükdeveci, 20.03.2003, asunto Kutz-Bauer, 22.11.2005, asunto Mangold, 14.04.2016 , asunto Gdansk Industri, etc). Y ello máxime cuando en la STJUE 13.05.2015, asunto Todorova, se afirma que : “los principios de no discriminación y de igualdad de trato, de los que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco constituye una aplicación, son principios generales del ordenamiento jurídico de la Unión ”.

En segundo lugar, emergen obvias dudas en relación a si la indemnización comparable es la prevista para una extinción del artículo 53 TRLET –veinte días por año de antigüedad- o por el contrario el término de comparación, como se ha mantenido por algunos sectores, es del art. 49.1 c) TELET –doce días-.

Por otra parte, si se opta por tomar como referencia de comparación el artículo 53 ET emerge la cuestión relativa a si la STJUE referida extiende los efectos de no discriminación únicamente a la indemnización contemplada en el art. 53.b) TRLET o si lo hace también al resto de previsiones formales allí establecidas; por tanto, al preaviso de la letra c) –aunque el plazo allí establecido es idéntico al del art. 49.1 c), siempre que el contrato haya tenido una duración superior al año-, a la necesidad o no de comunicación escrita con expresión de causa (letra a) y, en especial, a la simultaneidad entre la comunicación extintiva y la puesta a disposición de la indemnización pertinente.

Asimismo, emerge otra cuestión sustantiva, como es la derivada de si el juicio de igualdad requiere siempre la concreción de un trabajador fijo equiparable, en el supuesto –como ocurre en nuestro marco normativo- que la desigualdad reside en la propia ley sustantiva, en relación a la cláusula 3.2 de la Directiva 1999/70-.

También cabe preguntarse a qué contratos temporales afecta la doctrina de Diego Porras en nuestro ordenamiento, tanto por lo que hace al ámbito temporal –contratos anteriores o posteriores al pronunciamiento-, subjetivo –inclusión o no de Administraciones públicas, ETT, etc.- y material –tipología contractual-. En todo caso, es ése un aspecto ajeno a la presente litis, puesto que tanto la STJUE referida como el supuesto de hecho en el presente recurso deriva de un contrato temporal por sustitución.

Incluso se abordó en el debate de la Sala si en el presente caso, más que la doctrina sentada en la sentencia de Diego Porras, no resultaba más preciso acudir a los coetáneos pronunciamientos Pérez López (asuntos C-16/15) y Martínez Andrés (asuntos acumulados C-184/15 y 197/15).

Y entrando ahora en el terreno meramente procesal cabrá indicar las evidentes dudas que comporta la modalidad procesal que debe seguirse en estos casos, al ser posible articular la acción como una demanda por despido (máxime si se llega a la conclusión de la plena aplicación del art. 53 TRLET, en los términos antes referidos), como una reclamación de cantidad –lo que conlleva el debate anexo de la posible acumulación entre ésta acción y la anterior- o de tutela de derechos fundamentales –al operar una

desigualdad en el contenido de la ley-, a lo que cabrá añadir la cuestión relativa al "dies a quo" del plazo de prescripción.

C) La posibilidad de estimar de oficio la indemnización derivada de la doctrina de Diego Porras.

En este sentido nos preguntábamos si podría ser congruente la sentencia que pudiéramos dictar cuando ninguna de las dos partes planteó ésta cuestión en la instancia, ni posteriormente en el recurso, ni tampoco reclamó ningún otro tipo de indemnización alternativa para el caso de que la finalización de su contrato fuese declarada ajustada a derecho. En esa tesitura optamos por trasladar a las partes nuestra incertidumbre para que aportaran al proceso sus respectivas opiniones.

Es cierto que ni la vigente LRJS –ni tampoco los textos procesales anteriores- contienen referencia alguna a este respecto. Pero también lo es que la doctrina constitucional sí ha venido apuntando en varios pronunciamientos que, aunque sería preferible "lege ferenda" una regulación específica, parece aconsejable el trámite de audiencia en aquellos supuestos en los que se introduzcan por el tribunal "ad quem" aspectos ajenos al recurso y a la impugnación, al afectarse en caso contrario al principio de confianza legítima, con posible lesión del derecho a la tutela judicial efectiva. Se afirma así en la STC 53/2005, de 14 de marzo: "no dando audiencia siquiera a las partes, sufre la confianza legítima generada por los términos en que fue conformada la realidad jurídica en el proceso, que no puede desconocerse por los órganos judiciales (mutatis mutandi, STC 58/2000, de 28 de febrero, FFJJ 4 y 5). Como dice el Ministerio Fiscal, en suma, la falta de audiencia se convierte en una actuación lesiva del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), que puede y debe ser evitada habilitando la Sala el oportuno trámite procesal, a fin de que las partes puedan pronunciarse sobre la cuestión que el propio Tribunal considera decisiva en la resolución del caso". Una lógica similar se aplicó también en su momento en las SSTC 253/2000, de 31 de octubre y 4/2006, de 16 de enero.

A la vista de todos estos interrogantes, y en la búsqueda de la mejor de las soluciones para ambas partes, la Sala también tuvo en cuenta que en su condición de Tribunal comunitario estaba obligada a acatar la decisión interpretativa que sobre ésta cuestión hizo el TJUE, y como jueces comunitarios que somos, debemos garantizar la aplicación del derecho comunitario y proteger los derechos que éste confiere a los particulares (STJCE de 9 de enero de 1978, asunto Simmenthal núm. 106/77) pudiendo llegado el caso incluso dejar de aplicar la norma que sea contraria al derecho comunitario en virtud de principio de primacía y el de interpretación que de este realicen los órganos judiciales que ostentan dicha facultad. Ahora bien, que se pueda dejar de aplicar una norma nacional contraria al derecho comunitario no conlleva implícita la nulidad de la misma o su anulabilidad, ni tampoco su derogación, esta función corresponde en exclusiva de los legisladores nacionales. Circunstancia ésta que no impide al Juez nacional llegar a considerar si es posible su aplicación directa ni dar una válida respuesta jurídica a las cuestiones que nos hemos planteado, pero que lo pueda hacer no debe llevarnos hasta dejar sin contenido alguno los principios en los que se asienta el proceso laboral y los generales que lo completan, tal y como vienen regulados en nuestro ordenamiento (LOPJ (Preámbulo IX) y en la Ley de Enjuiciamiento Civil), y menos aún cuando como ocurre en este procedimiento, la parte actora nunca se planteó la posibilidad de recibir una indemnización diferente a la del despido, ni de momento ha visto malogrado su posible derecho a recibirla a través de otro proceso.

Por ello, la Sala adoptó dos decisiones: por un lado, se acordó llevar al Pleno Jurisdiccional de la Sala la resolución de este recurso para de esta manera intentar unificar criterios de cara a posteriores sentencias; y por otro, como ya hemos adelantado, se decidió dar

traslado a las partes en conflicto para el caso, como finalmente ha sucedido, que la Sala considerase que la extinción del contrato de la actora en los términos que se había producido fue ajustada a derecho, y por tanto, si procedía o no aplicar la Directiva 1999/70 y por consiguiente la doctrina "De Diego Porras" al caso concreto.

D) Alegaciones de las partes hechas ante la Sala:

D.1) La parte recurrente mantiene su pretensión principal en la instancia y en el recurso; esto es, reclama la improcedencia del despido por fraude de ley, entendiendo que el contrato se hizo para la cobertura de necesidades estructurales del Hospital y no coyunturales. Con carácter subsidiario, si la Sala no aprecia fraude, la recurrente considera aplicable la doctrina "De Diego Porras" y en consecuencia la empresa debería ser condenada a abonarle una indemnización de 10.924,50 euros, basada en un salario de 72,83 y una antigüedad de 04/12/07, a razón de 20 días por año.

D.2) La parte recurrida, considera inaplicable la Doctrina De Diego Porras al caso, por 3 motivos:

- 1) El principio de congruencia, refiere, impediría entrar a aplicar dicha doctrina en un proceso, como el de autos, en que se pide la improcedencia del despido y nada se alega sobre la discriminación por diferencias indemnizatorias de interinos y hijos.
- 2) El procedimiento de despido no sería el adecuado para plantear la acción, pues lo que se da en la doctrina De Diego Porras es una indemnización por válida extinción de la relación laboral.
- 3) Debería entrarse a dilucidar si existe una situación comparable en el caso concreto que generase la vulneración del principio de igualdad y no discriminación.

E) Sobre la congruencia:

Como la ortodoxia impone corresponde analizar las cuestiones formales que afecta al orden público procesal sobre cualquier otra de fondo que nos pudiéramos plantear, y en este sentido, alegada por la parte recurrida que la Sala debe respetar el principio de congruencia, debemos resolver esta primera cuestión ya que de rechazarse haría innecesario entrar a conocer el resto de las planteadas que se refieren a la posibilidad de aplicar la Directiva 1999/70 de forma directa.

E.1) Doctrina sobre la congruencia en general:

E.1.a) No podemos olvidar que estos autos se han desarrollado bajo la modalidad procesal de despido, que la actora nunca invocó la aplicación de la Directiva 1999/70, ni alegó en relación a los trabajadores con contrato fijo ningún tipo de discriminación, al menos hasta el momento que esta Sala le dio audiencia para que se pronunciase sobre este asunto, y que por consiguiente la única indemnización que reclamó fue la del despido disciplinario por cuanto consideraba que su contrato era indefinido por haber sido celebrado en fraude de ley y su finalización no ajustada a derecho.

E.1.b) El principio de congruencia de las sentencias, como es sabido, está intrínsecamente vinculado con la causa de pedir, o dicho de otra manera, el Juez o Tribunal no puede ni debe resolver sobre cosas distintas a las pedidas por las partes, en aplicación del principio de justicia rogada. Prohibición que otorga a la causa de pedir un componente jurídico relevante que acota las posibilidades que le ofrece al Juzgador el principio "iura novit curia" (STS Sala 1ª de 7 de octubre de 2002 –rec.923/97, y 18 de julio de 2012 –rec.169/09-) y que además si se supera puede llegar a ser sancionado incluso con la declaración de nulidad de la sentencia (art. 218 LEC). No obstante debemos reconocer que a pesar de ello no existe un línea clara que nos sirva para diferenciar el componente jurídico que contiene toda causa de pedir, con la obligación que le impone a los Jueces y Magistrados el principio "iura novit curia", y buena prueba de ello lo tenemos en las sentencias contradictorias que en aplicación de la doctrina Porras se han ido dictando hasta este momento por Salas de lo Social de otros tantos Tribunales de

Justicia y que más adelante tendremos la oportunidad analizar. Pero que no exista una diferenciación clara no puede significar que las partes puedan alterar libremente la causa de pedir, ni mucho menos que se pueda hacer de oficio, pues no puede haber duda alguna que las partes quedan obligadas a asumir las consecuencias de sus respectivos planteamientos y soportar los errores que hubieren cometido, sin que puedan ser subsanados o corregidos por el Juez o Tribunal que conozca del asunto a resolver (SSTS Sala 1ª de SSTS 20-10-04, -rec. 2712/98-, y 18-3-10, -rec. 2621/05-). Pero es que además, tampoco podrá de oficio el Juzgado o el Tribunal introducir ningún tipo de cuestiones nuevas que puedan alterar la causa de pedir. Cualquier cuestión nueva que altere el objeto de la controversia, atenta contra los principios de preclusión e igualdad de las partes en el proceso (SSTS Sala 1ª de 1 de abril y de 4 de junio de 1994), y de admitirse coloca a la otra parte que la rechaza en una situación indefensión que constitucionalmente ni legalmente está obligada a soportar.

Se podría entonces concluir a la vista de lo que hasta aquí venimos razonando que cualquier cuestión nueva que altere la causa de pedir va en contra del principio de audiencia bilateral y por lo que aquí interesa del de congruencia, y que de concurrir dicha circunstancia siempre se colocaría a la parte que le perjudica en una situación de indefensión. Pero elevar dicha conclusión al rango de categoría sería tanto como no tener en cuenta que la doctrina contenida en las SSTS Sala 1ª de 10 de diciembre de 2013 -rec. 2371/2011, o la de 9 de diciembre de 2010 -rec. 838/10-, o de la Sala 4ª de 28 de junio de 2016 -Recud 218/2015-, 20 de abril de 2016 -recud 228/2015- o la de 16 de febrero de 1993 -recud 1203/1992, entre otras, la matiza indicando que el necesario ajuste entre lo pedido y el fallo de la sentencia ha de ser sustancial, racional y flexible, de tal manera que una sentencia será incongruente si no existe una correlación entre los pedimentos de las partes oportunamente deducidos y el fallo de la sentencia, teniendo en cuenta la petición -"petitum"- y los hechos en que se fundamente la pretensión deducida -"causa petendi"-. Ahora bien la correlación o concordancia entre las peticiones de las partes y el fallo de la sentencia no debe llevarnos a considerar que este principio exige un "paralelismo "servil" entre el razonamiento de la sentencia y las alegaciones o argumentaciones de las partes (SSTS Sala 1.ª de 27 de marzo, -rec.. 2820/2000-, de 13 de mayo, -rec.. 752/2001-, o la de 1 de abril de 2016, rec.2700/2013, entre otras), porque de ser así se vería cercenado el principio "iura novit curia", y en consecuencia la obligación de motivar y justificar el fallo. Pero igualmente dicha flexibilidad motivadora nunca podrá ser la causa que justifique alterar ni la causa pedir ni el conjunto de hechos y razones que fundamentan la pretensión, porque estos a diferencia de la obligación de motivar si están integrados en el principio de congruencia.

Por tanto, la congruencia es un principio que no permite a los Jueces y Tribunales, que a instancia de parte o de oficio puedan cambiar la correlación que tiene que existir obligatoriamente entre el fallo de la sentencia y las pretensiones deducidas contenida en el escrito de demanda o en la contestación -no en los razonamientos o argumentaciones que se hagan en los mismos- que constituyen su objeto. Y por ello se considerará una sentencia será incongruente cuando la relación entre esos dos términos, fallo y pretensiones procesales, quede sustancialmente alterada (SSTS Sala 1ª 30 de abril de 2012 -rec.652/2008-).

E.2) La congruencia en el proceso laboral:

La jurisprudencia laboral en relación a la aplicación del principio de congruencia aconseja que se haga una interpretación más relajada que la aplicada al proceso civil, consejo que adquiere especial relevancia en el ámbito de las prestaciones de seguridad social, no en otros, donde el juez puede corregir integrando dicha petición con los mínimos previstos en la norma, pues de lo contrario, de ajustarse literalmente al suplico de la demanda, estaría consagrando una renuncia de derechos que el beneficiario no debería soportar (SSTS de 4 de julio de 1958 (RJ 1958, 2698); 4 de abril de 1961 (RJ 1961,

1419); 23 de junio de 1972 (RJ 1972, 3575); 16 de octubre de 1985 (RJ 1985, 5144), 6 de mayo de 1988 (RJ 1988, 3569); y 16 de febrero de 1993 –Recud 1203/1992-, entre otras). Sin embargo, esa mayor flexibilidad a la hora de fijar los límites de la congruencia, tiene más que ver con el principio irrenunciabilidad de derechos que con que la sentencia que resuelva el proceso sea congruente con lo pedido en la demanda o solicitado en el juicio. Por ello, en el proceso laboral a diferencia del civil el Juzgador está obligado integrar la renuncia y su prohibición en el principio de congruencia, pero de tal modo que esa flexibilidad solo puede venir referida a derechos irrenunciables regulados legalmente y formulados procesalmente como contenido de las pretensiones de las partes. Por el contrario si esos derechos, irrenunciables o no, no han tenido formulación procesal y son ajenos al proceso, el juzgador no podrá plantear el problema de su inclusión en el mismo ni ser objeto de su decisión. La mayor flexibilidad que se permite en el proceso laboral no puede llegar hasta la abolición del principio de congruencia.

E.3) La congruencia versus aplicación sentencia Diego Porras.

En relación con la aplicación de la doctrina Diego Porras existen diversos pronunciamientos judiciales, que han considerado que no se vulnera el principio de congruencia cuando se procede a resolver “ex officio” y en fase de recurso cuestiones que la parte actora no alegó en su demanda, ni en el juicio, ni más tarde en el recurso de suplicación. En este sentido tenemos las SSTSJ País Vasco de 18 octubre 2016 -rec 1872/2016-, de 18 octubre 2016. rec 1690/2016, y rec. 1962/16 y la más reciente, de 22 de noviembre 2016 –rec 2146/16-; las del TSJ de Andalucía –Sede en Málaga- de 16 de noviembre de 2016, rec. 1411, 1515, 1539, y 1750. En cambio ninguna referencia hace al principio de congruencia, por otra parte es lógico, la STSJ de de Madrid de 5.10.16 –rec.246/2014-, dado que es la que planteó la cuestión prejudicial que dio lugar a la sentencia TJUE de 14.9.2016 y estaba obligada a resolver el recurso en los términos que recogía.

Se puede decir, en resumen, que todas las sentencias dictadas que entran a aplicar la doctrina Diego Porras justifican de un modo u otro que no se vulnera el principio de congruencia sobre la base de los siguientes argumentos:

a) Por ser doctrina jurisprudencial contenida en las sentencias de 13 de enero de 2014 –Recud 430/13-, de 14, 15 y 23 de octubre, 25 de noviembre, 4 y 16 de diciembre de 2013 (Recud. 68, 383, 804, 771, 94, y 3270/ 2103, respectivamente), la de 6 de octubre de 2015 –Recud. 2592/14, de 4 de febrero de 2016 –Recud 2638/2015-, a las que habría que añadir las de 24 de junio de 2016 –Recud 217/2013. Todas estas sentencias se han dictado en torno a la extinción de contratos indefinidos no fijos por cobertura de plazas vacantes, en los que la parte actora de una forma u otra reclamaba, a parte de reclamar la indemnización que pudiese corresponderle por despido, el reconocimiento de la relación como tal. Y atendiendo a esa concreta pretensión, la Sala IV, consideró que era de aplicación el art. 49.1.c) del TRLET, o incluso fijó una cuantía indemnizatorio “ex novo”. De todas formas que así se hiciera no quiere decir que se hiciera bien, como lo refleja los votos particulares que jalonaron la primera sentencia.

La configuración doctrinal que nos precede a pesar de su relevancia en este asunto – aplicación de la sentencia TJUE, y por tanto de la Directiva 1999/70- es muy débil jurídicamente desde nuestro punto de vista y lo es por varias razones: la primera, porque no es extrapolable a ninguno de los supuestos enjuiciados. La Sala IV del TS en los supuestos de comparación intentaba suplir el vacío que dejaba la configuración jurisprudencial -no legal- del contrato “indefinido no fijo” cuando este se extinguía por cobertura de vacante. En cambio, ahora no se trata de completar el ordenamiento jurídico, sino de aplicar una norma comunitaria de derecho derivado (Directiva 1999/70) que no ha sido correctamente traspuesta en nuestro ordenamiento, cuando existe una norma interna que prohíbe recibir a los trabajadores a la finalización de los contratos de interinidad una indemnización igual que la que perciben otros cuando el contrato

temporal no tiene esa misma naturaleza. Por tanto, es evidente que este supuesto no puede servir para justificar la salvaguarda del principio de congruencia.

b) Por aplicación de los principios de concentración y celeridad a los que hace referencia el art. 74 LRJS, ya que de no entrar a conocer del asunto, se le obligaría al actor a acudir a un proceso distinto para su determinación. El principio de concentración en el proceso laboral es más exigente que en el proceso civil lo que implica que todas las actuaciones se deban celebrarse en el mismo proceso, pues en definitiva este principio es la consecuencia de la oralidad y el elemento temporal de la inmediación, pero no podemos olvidar que viene referido al acto del juicio, y no a las pretensiones que puedan esgrimir las partes, y exige que este se celebre en unidad de acto. Por consiguiente, la concentración nada tiene que ver con la prohibición de resolver cuestiones que no fueron pedidas ni alegadas por las partes en el juicio, que solo corresponden a la congruencia. La celeridad fue concebida para dar una respuesta ágil y rápida a los conflictos que se plantean ante los Juzgados y Tribunales, es decir para evitar en la medida de lo posible dilaciones indebidas. Pero, cuando en realidad se quiere alterar la "causa petendi", y además esto ocurre en fase de recurso, no estamos ante un problema de concentración o de celeridad, estamos ante una simple cuestión nueva no discutida en juicio, ni propuesta en la instancia que impide a la Sala entrar a conocerla salvo que vulnere el principio de congruencia que cabe recordar es la garantía de que la sentencia solo resolverá aquello que las partes sometieron a consideración del Juzgado o Tribunal.

c) También se alega que "quién pide lo más pide lo menos" (SSTS de 14 de junio de 1996 – Recud 3099/1995-; de 31 de octubre de 2003 –rec. 17/2002-; 8 de junio de 2005 –Recud 150/2004-; 13 de noviembre de 2007 –Recud 4275/2006-; y de 17 de julio de 2012, -Recud 203/2011-, entre otras), pero si bien puede aceptarse este criterio para explicar porque el Tribunal debe entrar a conocer de estos asuntos, ello solo es viable para los supuestos en los que el ordenamiento ofrezca dos o más posibilidades o no lo prohíba expresamente, pero difícilmente se puede aplicar cuando se trata de determinar qué tipo de indemnización debemos aplicar y no es posible elegir una porque el legislador decidió que la finalización de los contratos de interinidad no otorgan derecho indemnizatorio alguno. Pero, incluso aunque se pudiese aplicar, al no estar determinado en nuestro ordenamiento la cuantía de la indemnización, y poder elegirse entre dos, aunque por diferente naturaleza y contenido, al menos la parte actora debió de algún modo solicitar, si quiera alternativamente, que se le abonará alguna de las previstas en nuestro ordenamiento, aunque vengan referidas a extinciones de contratos que por su naturaleza o causa de extinción, ninguna relación tienen con la causa de finalización del contrato que trae causas estos autos. Tampoco esta Sala considera como argumento válido para poder entrar a resolver el recurso, el hecho, por otra parte incuestionable, que la actora no pudo reclamar esa indemnización alternativa por cuanto hasta el 14.9.2016 no se había declarado el desajuste existente entre nuestra normativa nacional (art. 49.1.c) TRLET) y la comunitaria (Directiva 1999/70), pues reconociendo que la corrección de ese desajuste sólo corresponde al poder legislativo como hemos indicado más arriba, en cuanto que la sentencia del TJUE es meramente declarativa y solo se refiere a los contratos de interinidad que vinculan a un trabajador/a con una administración pública, y no al resto de los contratos temporales, la actora pudo, y no lo hizo, solicitar a través de su demanda el abono de una indemnización diferente a la del despido. No se nos pasa por alto que lo haya hecho en fase del recurso a petición de esta Sala y antes de resolver sobre la aplicación de la doctrina de Diego Porras, pero, tampoco podemos olvidar, que lo fue únicamente para salvaguardar el principio de contradicción y audiencia, ni que la empresa se opuso expresamente recordando a la Sala la obligación que tiene de respetar el principio de congruencia. Oposición que impide a este Tribunal entrar a conocer si la actora tiene derecho a percibir una indemnización

alternativa que nuestro ordenamiento no ha previsto y que parece que de acuerdo con la sentencia comunitaria podría tenerlo. Por lo que, difícilmente en este asunto se puede aplicar aquí el criterio de quien pide lo más pide lo menos, entre otras cosas porque no se sabe qué es lo menos, y escoger el Tribunal una de las dos posibles indemnizaciones, aunque sea la más favorable para la parte actora, como lo están haciendo las diversas Sala de lo Social que hemos citado, es tanto como atribuirse una facultad que no le corresponde, ya que una cosa es no aplicar una norma por ser contraria a una norma de derecho comunitario y otra muy diferente crear otra, que por los derroteros que se está yendo trata a los trabajadores con contratos temporales que tienen reconocido expresamente el derecho a percibir una indemnización de forma desigual e injustificada que a los que no lo tienen reconocido, situación esta que evidente no es la que quiso crear la decisión del TJUE.

d) De igual forma se ha pretendido justificar la congruencia del fallo acudiendo a la doctrina constitucional contenida en las sentencias núm. 14/1985 y 29/82, o en las sentencias núm. 53/2005 y 56/2007, pero siendo incuestionable como venimos argumentando que el principio de congruencia ha de aplicarse de forma flexible, también lo es que esa flexibilidad no llega hasta el punto de alterar la acción ejercitada ni modificar la causa de pedir, y menos como en nuestro caso donde existe una previa oposición de la parte recurrida y la quiebra que produciría sería aún más evidente por tratarse de un recurso extraordinario como el de suplicación donde las partes no pueden introducir ninguna cuestión nueva ni el Tribunal aceptarla, sin infringir el principio de congruencia.

En este sentido cabría añadir que el denominado "principio de congruencia flexible" no puede ser llevado más allá de la causa de pedir. Por poner un ejemplo similar al presente caso: en principio –más allá del debate sobre la acumulación de acciones- es del todo evidente que un trabajador temporal al fin de su vínculo contractual podrá instar una demanda en la que se postule la improcedencia del despido y el pago de la indemnización de doce días por año del art. 49.1 c) TRLET; obviamente en este supuesto si se desestima la acción de despido pero se estima la de cantidad no existirá incongruencia. Sin embargo, es posible que la demanda se articule únicamente como despido, pero que –en forma directa o indirecta- el impago de la indemnización se vincule con la calificación de dicha extinción. En este supuesto podría lógicamente aplicarse el principio de congruencia flexible. De hecho, ésa es la lógica seguida por el TS –y por esta misma Sala- en aquellos supuestos en los que existió demanda contra las finalizaciones de contratos indefinidos no fijos (primero por amortización de plaza y luego por cobertura de vacante) y, aunque se desestimaba la pretensión de improcedencia se condenaba al pago de la correspondiente indemnización por fin contractual. Y no concurre aquí incongruencia en tanto que, en definitiva, en ese tipo de demandas lo que se estaba postulando no era únicamente la oposición al despido, sino también la calificación del vínculo contractual como indefinido. De ahí que concurriera un nexo lógico entre la pretensión de la demanda y el fallo, que no se separaba sustancialmente de la causa de pedir. Ahora bien, aquello que sí es contrario a la congruencia legalmente exigida es que en una demanda meramente de despido por un fin de un contrato temporal que se imputa como fraudulento el órgano judicial desestime dicha pretensión pero indique que comprobadas las actuaciones se ha observado la inexistencia del pago de la indemnización del art. 49.1 c) TRLET y condene al empleador a su pago. En ese escenario es del todo evidente que existiría un apartamiento evidente entre la causa de pedir de la demanda y la sentencia, que incurriría, por tanto, en incongruencia. Pues bien, mutatis mutandis, algo equiparable ocurriría si la Sala aplica en el presente caso una indemnización que nadie ha demandado. Cabría reseñar, en este sentido, que la acción de despido no va destinada a obtener una condena al pago de una indemnización, sino a la calificación del acto extintivo, con condena a la empresa a una obligación de hacer

(la readmisión, en el caso de nulidad, o al ejercicio de la opción en el supuesto de improcedencia sin inversión de dicha opción) siendo la indemnización un resultado de mera aplicación de la legalidad; de ahí que, como se ha señalado por la doctrina casacional, no existe impedimento para que en trámite de aclaración se modifique un error material en la indemnización, pero sin que se pueda mutar la calificación del despido (por todas: STS UD 18.04.2016 –Rec. 1921/2014).

No resulta, por tanto, posible aplicar el principio de congruencia flexible más allá de la causa de pedir, aunque entendida esta en un sentido amplio y flexible. No puede, por tanto, la Sala condenar al pago de una indemnización que nadie ha pedido y que no tiene vínculo directo o indirecto con la pretensión de despido. Una respuesta contraria crearía una grave indefensión a la parte demandada, en tanto que se vería impedida –ni tan siquiera tras el trámite de audiencia conferido– a poder oponer y probar hechos obstativos, excluyentes o impeditivos, entre ellos excepciones materiales (por ejemplo: la prescripción) que sí podría haber articulado en el supuesto de una demanda de cantidad acumulada o que podrá formular, en su caso, en una nueva acción de cantidad.

F) Conclusión:

La aplicación de todo lo que hasta aquí hemos dicho y razonado al supuesto enjuiciado en el que la parte demandada no reclamó la aplicación de la Directiva 1999/70 en tiempo y forma, ni solicitó en consecuencia de forma alternativa o subsidiaria que se condenara a la empresa a abonar una indemnización diferente a la del despido que exclusivamente reclamaba, en claro respeto y aplicación del principio de congruencia, impide a esta Sala entrar a conocer si se puede o no aplicar la doctrina Porrás, y por ello, a examinar que tipo de indemnización le pudiese corresponder, claro está sin perjuicio de su derecho de instar un nuevo procedimiento esta vez bajo la modalidad de reclamación cantidad para reclamar aquello a lo que pudiese tener derecho de aplicarse la doctrina del asunto Diego Porrás contenida en la STJUE de 14.9.2016, o de reclamar al Estado los daños y perjuicios que la incorrecta transposición de la Directiva le ha ocasionado.

(...)

VOTO PARTICULAR a la sentencia dictada en el recurso 3593/2016 , que emite el Magistrado D. CARLOS HUGO PRECIADO DOMENECH; al que se adhieren los Magistrados/as, Ilmos/as Sres/as : JOSÉ DE QUINTANA PELLICER, ANDREU ENFEDAQUE I MARCO, LIDIA CASTELL VALLDOSERA, DANIEL BARTOMEUS PLANA, MATILDE ARAGÓ GASSIOT, FRANCISO JAVIER SANZ MARCOS, FELIPE SOLER FERRER, MARÍA DEL PILAR MARTÍN ABELLA y ASCENSIÓN SOLÉ PUIG.

Haciendo uso de la facultad conferida por el art.260.2 de la LOPJ, formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso 3593/2016 , por discrepar, con la mayor consideración y respeto, de la opinión de la mayoría de la Sala, y del criterio adoptado por ésta y entender que debió estimarse parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de D^a M, frente a la sentencia n^o 55/2016 , dictada el día 23/03/2016 por el Juzgado de lo Social n^o 11 de BARCELONA en el procedimiento despido 450/2015; y en consecuencia debió revocarse la misma en parte, y estimarse parcialmente la demanda interpuesta por D^a M frente al HOSPITAL, condenándose a éste a abonar a la actora la indemnización de 10.924,50 €, confirmándose en el resto de sus pronunciamientos la resolución recurrida.

Las razones de la discrepancia con el voto mayoritario se ciñen sólo a la inaplicación a este caso de la decisión contenida en la sentencia del TJUE de 14.9.2016, asunto “De Diego Porrás”.

Comparto, por tanto, los razonamientos que se formulan en los fundamentos jurídicos primero a tercero y discrepo exclusivamente de cuanto se razona en el fundamento de derecho cuarto de la presente resolución.

El voto mayoritario inaplica al caso de autos la Doctrina de Diego Porrás apelando para ello al principio de congruencia y considera, en síntesis, que la parte actora no reclamó la

aplicación de la Directiva 1999/70 en tiempo y forma, ni solicitó en consecuencia de forma alternativa o subsidiaria que se condenara a la empresa a abonar una indemnización diferente a la del despido que exclusivamente reclamaba, en claro respeto y aplicación del principio de congruencia, impide a esta Sala entrar a conocer si se puede o no aplicar la doctrina Porrás, y por ello, a examinar que tipo de indemnización le pudiese corresponder, claro está sin perjuicio de su derecho de instar un nuevo procedimiento esta vez bajo la modalidad de reclamación cantidad para reclamar aquello a lo que pudiese tener derecho de aplicarse la doctrina del asunto Diego Porrás contenida en la STJUE de 14.9.2016, o de reclamar al Estado los daños y perjuicios que la incorrecta transposición de la Directiva le ha ocasionado.

Sin embargo, la propia decisión mayoritaria anticipa los motivos por los que la misma no puede ser compartida, que pueden resumirse en los siguientes:

a) en su día el TS ante el mismo problema resolvió -sin dar audiencia a las partes- conceder indemnización por la válida extinción a indefinidos no fijos por aplicación analógica del art.49.1c) ET , pese a no estar prevista por la ley y no haberlo planteado las partes (SSTS 13 de enero de 2014 -Recud 430/13-, de 14, 15 y 23 de octubre, 25 de noviembre, 4 y 16 de diciembre de 2013 (Recud. 68, 383, 804, 771, 94, y 3270/ 2103, respectivamente), la de 6 de octubre de 2015 -Recud. 2592/14, de 4 de febrero de 2016 -Recud 2638/2015-, a las que habría que añadir las de 24 de junio de 2016 -Recud 217/2013)

b) la STSJ Madrid de 8 octubre 2016 resuelve en un caso como el presente -de despido- en que, precisamente se planteó la cuestión prejudicial del caso De Diego Porrás, y en que las partes no habían solicitado ningún tipo de indemnización ni alegado discriminación.

c) la acción de despido comprendería, implícitamente la indemnización por cese, aunque esta sea menor y el cese se declare procedente.

d) quien puede lo más, puede lo menos

e) los principios de concentración y celeridad, junto al principio de equivalencia obligan a resolver la cuestión sin reenviar a la trabajadora a un proceso ulterior.

No obstante, la decisión mayoritaria no incide en momento alguno en el principio de efectividad , proyectando su argumentación exclusivamente desde el principio de congruencia, por lo que parece oportuno rebatir tales tesis desde ambas perspectivas, la comunitaria (principio de efectividad) y la constitucional (principio de congruencia).

1) Sobre el principio de efectividad

El principio de efectividad, en general, implica que la regulación procesal que los Estados miembros hagan para garantizar la tutela de los derechos reconocidos en el derecho de la Unión Europea no debe estar articulada de tal manera que haga imposible o dificulte excesivamente en la práctica el ejercicio de tales derechos (STJCE 29 octubre 2009. Caso Pontin, SSTJUE de 3 de julio de 2014, Caso Fiamingo y otros, C362/13, C363/13 y C407/13, f. 63 , y de 26 de noviembre de 2014, caso Mascolo y otros, C22/13, C61/13, C63/13 y C418/13, f. 78, entre otros)

La doctrina del TJUE en su STJUE 14 septiembre 2016, Caso Martínez Andrés (Asuntos C-184/15 y C-197/15, fundamentos 55-64) imponía una reflexión sobre el tema procesal que se ha obviado por completo en la decisión mayoritaria. En este sentido, partiendo de que corresponde al ordenamiento procesal español configurar los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que reconoce la Directiva, las modalidades de aplicación de las normas deben ser conformes a los principios de equivalencia y efectividad. Así las cosas, la inobservancia de la equivalencia y efectividad en el ámbito procesal puede suponer una infracción de la Directiva.

Por esa razón, el TJUE en el Caso Martínez Andrés el TJUE concluye que:

"Lo dispuesto en el Acuerdo marco (...) en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan

al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión."

La decisión mayoritaria, con la mayor consideración y respeto, incurre en el mismo error que el TJUE señala en el caso Martínez Andrés: pudiendo (y debiendo) aplicar la Directiva al caso concreto en la interpretación que le da el TJUE (art.4bis LOPJ), opta por remitir a la trabajadora a un procedimiento posterior de reclamación de cantidad, lo que claramente dificulta o hace imposible en la práctica el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico de la UE; o dicho de otra forma, se infringe así el principio de efectividad, imponiéndole a la trabajadora inconvenientes procesales, costes, dilaciones e incluso la posibilidad de prescripción de la acción, en contra todo ello de la interpretación del TJUE.

Además, se obvia por completo lo que dispone el art.123 LRJS:

"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..".

Este precepto se cita expresamente por la STSJ Madrid 8 octubre 2016, que da cumplimiento a la Doctrina De Diego Porras en el caso concreto y es un soporte legal que la decisión mayoritaria orilla, acogién dose -en sus propias palabras, con cita de la doctrina del TS- a un "paralelismo servil" entre el razonamiento de la sentencia y las alegaciones o argumentaciones de las partes (SSTS Sala 1.ª de 27 de marzo, -rec.. 2820/2000-, de 13 de mayo, -rec.. 752/2001-, o la de 1 de abril de 2016, rec.2700/2013, entre otras)

En esta misma línea argumental, no es ocioso recordar que la aplicación del principio de efectividad a las indemnizaciones por extinción válida en los procesos de despido, cuando no se había planteado por las partes ni en instancia ni en suplicación, es cuestión que ya se ha resuelto por nuestro TS, entre otras en la STS 6 octubre 2015 (RCUD 2592/14), que toma por soporte para conceder una indemnización por extinción en un proceso por despido el Auto TJUE de 11 de diciembre de 2014, dictado en el asunto C-86/14 , Caso León Medialdea c. Ayuntamiento de Huétor Vega, en el que se da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de los Social número 1 de los de Granada sobre el alcance de la Directiva 1999/70/CE y en relación con el cese sin indemnización alguna por cobertura reglamentaria de la plaza de una empleada del referido Ayuntamiento.

En este caso, el TS concluye que "Desde la perspectiva que proporciona esa doctrina aparecen plenamente ajustada a la misma la sentencia de 31 de marzo de 2015 (RJ 2015, 1687) (recurso 2156/2014), aclarada por auto de 14 de mayo de 2015 , de conceder al demandante -indefinido no fijo que cesó por cobertura reglamentaria de la vacante- en aquél caso una indemnización de ocho días por cada año de servicio prevista en el artículo 49.1 c) ET"

La claridad de esta doctrina del TS es tal que no precisa de mayor explicación que la que nos brinda el propio texto de la STS 13 de enero de 2014, RCUD 430/2013:

"Cabe no obstante entender que, en los supuestos en el que trabajador impugna un pretendido despido objetivo por alegada nulidad o improcedencia, -- en el presente caso la extinción por amortización de la plaza es por causas objetivas, aunque no se entienda necesario acudir a los procedimientos de los arts. 51 o 52 ET --, 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 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"

En consecuencia, si en la demanda la trabajadora impugnaba expresamente como no ajustada a derecho la extinción de su contrato de trabajo y entendía que debía dar lugar a las consecuencias indemnizatorias resultantes de una declaración de ilegalidad de la misma, no cabe ignorar que en esa pretensión se contenía la que pudiera corresponder con cualquier indemnización que tuviese por objeto reparar indemnizatoriamente la extinción del contrato en la forma que la norma determinase, como es el caso, y en la forma que se acaba de razonar."

En conclusión: el principio de efectividad y el de interpretación conforme en nuestro ordenamiento interno suponen que, en principio, en un proceso de despido se pueda conceder una indemnización por cese cuando se aprecie que éste es conforme a derecho y no ha existido fraude de ley o abuso de derecho, pero existe un tratamiento menos favorable en la extinción del trabajador de duración determinada en comparación con el trabajador indefinido. De lo contrario, se estaría obligando al trabajador/a a iniciar un segundo procedimiento, en contra de lo que ha entendido el TJUE en el caso Martínez Andrés y en contra de la doctrina del propio TS. Así lo impone el art.123 LRJS, la doctrina del TJUE y la del TS.

Y como no podía ser de otra manera, así lo han considerado otras Salas en la aún incipiente doctrina sobre la cuestión, como la STSJ Madrid 5 octubre 2015; Rec 246/2014; la STSJ País Vasco 18 octubre 2016 Rec 1872/16 y la STSJ País Vasco 18 octubre 2016 Rec 1872/16; las del TSJ de Andalucía -Sede en Málaga- de 16 de noviembre de 2016, rec. 1411, 1515, 1539, y 1750. En todas ellas, se ha concedido la indemnización por extinción de contratos sea de interinidad, sea de obra y servicio, de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, prevista en el art.53.1b) ET, habiéndose sustanciado en procesos de despido en que se pedía una indemnización por despido improcedente de 33 días por año de servicio del art.53b) ET y en los que se concluye que no hay despido sino válida extinción de la relación laboral de duración determinada por expiración del tiempo convenio o realización de la obra o servicio objeto del contrato. (art.49.1c) ET)

2) Sobre el principio de congruencia

El voto mayoritario resume acertadamente la doctrina sobre la congruencia y su modulación con el principio de congruencia flexible en el proceso laboral, lo que nos exime de incurrir en ociosas reiteraciones.

Sin embargo, una vez más con el mayor respeto y consideración, entendemos que tal doctrina no se aplica correctamente al caso concreto. Nos limitaremos ahora a exponer los argumentos que nos llevan a tal conclusión.

En el proceso laboral juega el principio de congruencia flexible, en cuya virtud, según el TC no es incongruente que el juez aplique por derivación las consecuencias legales de una petición, aunque no hayan sido solicitadas expresamente por las partes, si vienen impuestas en normas de derecho necesario, o que se concedan efectos no pedidos por las partes siempre que se ajusten al objeto material del proceso: SSTC 12/84, 97/1987, 91/88, 14/1985 y SSTS de mayo de 1988 (RJ 1988/3569)

Sin embargo, este principio de congruencia flexible se limita por el principio de contradicción, de forma que las partes puedan tener siempre la oportunidad de ser oídas respecto de cuestiones sobre las que pueden ser condenadas.

El núcleo argumental de la postura mayoritaria en el caso de autos radica en que "la flexibilidad no llega hasta el punto de alterar la acción ejercitada ni modificar la causa de

pedir, y menos como en nuestro caso donde existe una previa oposición de la parte recurrida y la quiebra que produciría sería aún más evidente por tratarse de un recurso extraordinario como el de suplicación donde las partes no pueden introducir ninguna cuestión nueva ni el Tribunal aceptarla, sin infringir el principio de congruencia"

No obstante, dicho argumento adolece de un extremadamente precario soporte jurídico, por cuatro razones:

En primer lugar, se obvia que el art.123 LRJS -que es una norma de derecho necesario- en las acciones de despido objetivo, como la que nos ocupa, impone que se condene 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. Es obvio que la indemnización que legalmente corresponde en el caso es la de 20 días por año, por imponerlo así la doctrina del TJUE, que no vamos a reiterar, por lo que el voto mayoritario, al considerar incongruente la concesión de la indemnización legalmente establecida se aparta de lo que tal precepto impone.

Esta razón, por sí sola, ya evidencia la inexistencia de incongruencia, por ser la propia ley procesal quien impone en las acciones de despido declarado procedente entrar a resolver las diferencias entre la indemnización recibida y la que legalmente proceda. Pero hay dos razones más, que no podemos orillar.

En segundo lugar, el principio de congruencia no alcanza a proteger a los litigantes de razonamientos jurídicos defectuosos o equivocados. Tampoco se produce indefensión por la circunstancia de que los derechos de las partes sean calificados de una o de otra manera (STC 97/87, de 10 de junio; F. 3, STC 88/92 de 8 de junio)

En el caso de autos la demanda se formuló por despido y se pidió que se declarase la improcedencia del despido y se condenase a la empresa a las consecuencias legales que correspondan.

Está claro que las consecuencias legales, en caso de declaración de procedencia, son la indemnización por válida extinción en cuantía de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades (art.49.1c) ET

y art.53.1b) ET) por imponerlo así la Doctrina De Diego Porras.

Es igualmente obvio, por la fecha de la demanda y de la sentencia de instancia, ambas anteriores a 14/09/16, que ninguna de la partes planteó en el caso de autos la aplicación de la Doctrina De Diego Porras, pero ello no es más que un razonamiento jurídico equivocado, propiciado sin duda por la normativa nacional contraria a la Directiva, que llevó a la parte a creer, equivocadamente, que entre las consecuencias legales que postulaba no se hallaba la indemnización de 20 días por año.

Partiendo de todo ello, la acción ejercitada sigue siendo la de despido; y la misma, por imperativo del art.123 LRJS, impone al Juez en caso de declaración de procedencia o validez de la extinción contractual, que se condene a las diferencias entre la indemnización recibida y la indemnización legalmente debida.

Por ello, como ha sostenido el TC no incurre en incongruencia el Tribunal que falla acogiendo una de las pretensiones deducidas en juicio (indemnización por despido) y haciendo uso de su libertad de crear la argumentación jurídica que sirviera de fundamento a su resolución, elabora una distinta de la estimada por el Juzgado a quo y de la alegada por las partes, pero respetuosa con el título jurídico en virtud del cual se reclama, por lo que no modifica la causa de pedir, ni por ende la acción ejercitada.(STC 88/92 de 8 de junio. FJ 3)

El art 87.3 LRJS también es claro al respecto: "el juez o tribunal, sin apartarse de las pretensiones y causa de pedir que expresen las partes en la demanda y contestación, podrá someter a las partes para alegaciones durante el juicio cuantas cuestiones deban ser resueltas de oficio o resulten de la fundamentación jurídica aplicable, aun cuando

hubiera sido alegado de modo incompleto o incorrecto.

Pues bien, resulta evidente en el caso de autos que la pretensión formulada de declarar la improcedencia del despido y "condenar a la empresa a las consecuencias legales que correspondan" ; incluye en las consecuencias legales las diferencias indemnizatorias en el caso de declaración de procedencia o válida extinción, por imperativo del art.123 LRJS y del art.53.1b) ET.

No menos claro resulta que la causa de pedir, en tanto que hechos que fundamentan jurídicamente la pretensión no se altera ni un ápice por conceder una indemnización de 20 días por año, puesto que el hecho en que se basa la pretensión es la extinción del contrato, y declarada su procedencia, dicha indemnización es una consecuencia legal de derecho necesario, por imponerlo así el art.49.1c)y 53.1b) ET en la interpretación que el TJUE les da.

No hay hechos jurídicamente distintos ni títulos jurídicamente diversos a los invocados en la instancia porque no hay que hacer ningún juicio de comparación con otros trabajadores fijos comparables del mismo centro de trabajo, ya que el TJUE es paladinamente claro al concluir que lo discriminatorio no es una conducta o un hecho; sino una normativa en concreto: " 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."

Tan obvio resulta que no hay títulos jurídicamente diversos a los invocados en la instancia que el voto mayoritario no entra a resolver la excepción de inadecuación de procedimiento, planteada por la demandada en sus alegaciones en el recurso. Si -como parece sostenerse- estamos ante una acción de cantidad derivada de la válida extinción absolutamente distinta a la indemnización legal derivada de despido, no alcanza a comprenderse cómo se considera adecuado el procedimiento de despido y no se resuelve la pretensión de "condena a las consecuencias legales que correspondan", en el sentido que sostenemos.

No se introduce cuestión nueva, porque no hay hechos nuevos ni causa de pedir nueva. En efecto, si lo contrario al Derecho de la UE es la normativa nacional, cae por su propio peso que la cuestión que se debate es exclusivamente jurídica y entra de lleno en el ámbito de aplicación del principio iura novit curia , por lo que lo correcto hubiera sido resolver conforme a las normas aplicables al caso, aún que no fueron ni citadas ni alegadas por las partes. (art. 1.7 CC y art. 218.1 LEC).

Como conclusión, y haciendo nuestras las palabras del TS: "si en la demanda la trabajadora impugnaba expresamente como no ajustada a derecho la extinción de su contrato de trabajo y entendía que debía dar lugar a las consecuencias indemnizatorias resultantes de una declaración de ilegalidad de la misma, no cabe ignorar que en esa pretensión se contenía la que pudiera corresponder con cualquier indemnización que tuviese por objeto reparar indemnizatoriamente la extinción del contrato en la forma que la norma determinase..."

En tercer lugar, es del todo cierto -como razona la posición mayoritaria- que "en un recurso extraordinario como el de suplicación donde las partes no pueden introducir ninguna cuestión nueva ni el Tribunal aceptarla, sin infringir el principio de congruencia" Sin embargo, no existe cuestión nueva cuando lo que se hace es aplicar una norma de carácter imperativo, como lo es el art.123 LRJS - En este sentido, conforme a la doctrina del TS:

"El concepto de «cuestión nueva» de diseño jurisprudencial, se estableció para prohibir en sede de recurso extraordinario, la introducción como objeto del proceso de aquellas cuestiones fácticas o jurídicas, procesales o de fondo, que pudiendo ser discutidas sólo a

instancia de parte no fueron, sin embargo, planteadas en la instancia ni resueltas, consiguientemente, en la sentencia recurrida. Y ello con fundamento, tanto en la naturaleza extraordinaria y revisora de dicho recurso que requiere, para evitar convertirlo en una segunda instancia, que las infracciones alegadas en él hayan de guardar armónica y debida conexión con las formuladas en demanda y contestación, como en las exigencias derivadas de los principios de preclusión, lealtad y buena fe procesal, igualdad de las partes y derecho de defensa que obligan a proscribir, como ya indicaba nuestra sentencia de 17-12-1991 rec. 456/1991, toda «falta de identidad entre las alegaciones de la demanda y del recurso impugnatorio subsiguiente que pueda producir indefensión a la otra parte procesal». En definitiva, no pueden ser examinadas en suplicación todas aquellas cuestiones que, ínsitas en el poder de disposición de las partes, no fueron propuestas por éstas en la instancia.

Así lo ha reiterado esta Sala, entre otras, en sus sentencias de 24-1-1994 (rec. 44/1992) , 27-5-1996 (rec. 3892/1995) , 20-11-1996 (rec. 912/1996) y 15-1-1997 (rec. 265/1996) y 28-09-2001. (Rec 4847/2000)

Así, en este sentido, el TS ha considerado que no hay cuestión nueva, por ejemplo, por conceder una indemnización por despido recalculada conforme al carácter ordinario de la relación laboral cuando se pidió en base a una relación especial de Alta dirección (STS de 3 septiembre 2007, RCUUD 2639/06)

Para concluir, tampoco existe cuestión nueva cuando la parte -como es el caso- pretende la indemnización que legalmente le corresponda en la propia demanda, basándose en la improcedencia del despido, que termina por declararse procedente o válida la extinción del contrato. En estos casos el art.123 LRJS impone la condena al abono de diferencias, por lo que no hay cuestión nueva alguna en lo que la ley prevé como consecuencia legal del pronunciamiento en el procedimiento de despido, cuya adecuación -como dijimos- no se ha planteado la Sala en ningún momento.

En cuarto y último lugar, precisamente porque el principio de congruencia flexible encuentra su límite en los principios de contradicción y de defensa. (SSTS 20 diciembre 1989, 23 marzo 2005, 29 enero 2001 (Rec 1566/00), etc, etc.), por esa razón la Sala ha considerado en el caso de autos que era más ajustado a tales principios dar audiencia a las partes en el recurso de suplicación para que se pronunciasen sobre la aplicabilidad al caso de la Doctrina de Diego, oportunidad de la que, como ha quedado expuesto, han hecho uso ambas partes.

La Sala es consciente que dicho trámite de alegaciones no está previsto por la LRJS y por ello cabe recordar que el TC (STC 66/85 de 23 de mayo F.2), no solo autoriza, sino que exige que los órganos judiciales habiliten trámites ahí donde la ley no los contempla, a efectos de salvaguardar los derechos a la tutela judicial efectiva y la interdicción de la indefensión (SSTC 66/89, f. 12; 27/85, 109/85, 155/88, etc), pues el principio de legalidad procesal (art.1 LRJS) y el de primacía de la Constitución (art.9.1 y art.53.1 CE) imponen que la ley procesal se interprete conforme a los derechos fundamentales, y no al contrario, pues interpretar los derechos fundamentales conforme a la ley es incurrir en un positivismo legalista superado por nuestra Carta Magna.

En conclusión, en atención a lo expuesto considero que los pronunciamientos correctos para resolver el recurso debieron consistir en : ESTIMAR PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de Dª M, frente a la sentencia nº 55/2016 , dictada el día 23/03/2016 por el Juzgado de lo Social nº 11 de BARCELONA en el procedimiento despido 450/2015, que revocamos en parte, y estimando parcialmente la demanda interpuesta por Dª M frente al HOSPITAL, condenamos a éste a abonar a la actora la indemnización de 10.924,50 €, confirmando en el resto de sus pronunciamientos la resolución recurrida, y ello sin costas.

[Ir a inicio](#)

ENLACES

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

Para la inclusión de cualquier link a páginas jurídicas o avisar de un enlace roto: miquel.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=cgpi/tsj/mapa.html>
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/lstContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse_home (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** http://www.bosch.es:59084/Novidades/Cronicas/ts_boml (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

➤ **CONVENIOS COLECTIVOS**

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

- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html> (no actualizado)
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación;)
- **CIGA:** <http://www.galizaciq.com/> (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- **IBERLEX:** http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/convenios.php (todos los convenios publicados en el BOE desde 1995)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions_laborals/convenis/index.html (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** http://csi.ha.qva.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.seq-social.es/imserso/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seq-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/Planes+yFondos.htm>
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>
- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/quiap/>
- **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.seq-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980 Revista mensual de la Secretaría de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia
- **ACTIVA:** <http://www1.seq-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/1stContenidos.asp> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)

- **COLEX DATA:** <http://www.colex-data.es/>
- **REVISTA VASCA DE DERECHO PROCESAL Y ARBITRAJE:** <http://www.leyprocesal.com> (interesante en materia de Derecho Procesal Civil y procedimientos extrajudiciales privados)
- **REVISTA INTERNAUTA DE PRÁCTICA JURÍDICA:** <http://www.ripj.com/> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **REVISTA DE LEGISLACIÓN:** <http://www.laley.net/legislacion/legislacion.html> (actualización diaria de legislación en soporte HTML, de LA LEY: consulta gratuita de la última semana)
- **ECONOMIST & JURIST:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (artículos doctrinales de Derecho en general y noticias jurídicas: de pago, ya no permite accesos gratuitos)
- **DIARIO DEL DERECHO:** <http://www.iustel.com/noticias/> (página de pago, excepto titulares informativos)
- **REVISTA TELEMÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** <http://www.filosofiyderecho.com/rtfd/> cajón de sastre sobre Derecho en general: escasa actualización)
- **REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm> (acceso gratuito en formato pdf. a dicha publicación)
- **TRABAJO (OIT):** <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/index.htm> (revista de información de la OIT, actualización trimestral)
- **DIARIO DE NOTICIAS:** <http://www.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **LO CANYERET (Colegio de Abogados de Lleida):** <http://advocatslleida.org/revista/> (revista de dicho órgano colegial: publica algunos artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **NOTICIAS JURÍDICAS BOSCH:** <http://www.njbosch.com/> (página de pago)
- **REVISTA JURÍDICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** http://www.madrid.org/pres_serv_juridicos/revista_juridica/index.htm (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia; sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** <http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1 (requiere suscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13 (requiere suscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9 (requiere suscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas: no actualizada)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocial.com.es/elgraduado/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos: pop up)
- **FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (Fundación vinculada con CCOO, en cuya página web se pueden encontrar interesantes reflexiones sobre sindicalismo y también sobre Derecho del Trabajo; incluye acceso a la revista *Observatorio Sociolaboral*)
- **REVISTA DE TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT:** http://www.ces.gva.es/cs_/index.htm (revista on-line del CES de la Comunidad Valenciana, con algunos artículos de contenido jurídico)
- **DERECHOS PARA TODOS:** <http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/PortadaDerechos.html> (revista de la organización del mismo nombre, con algunos contenidos jurídicos de carácter alternativo: no actualizada)
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Lex Nova-La Revista)
- **GAZETA INFORMATIVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Gazeta Informativa: revista periódica de información de novedades jurídicas)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://docm.jccm.es/RevistaJuridica/index.html> (contiene artículos doctrinales, algunos de ellos afectantes al Derecho del Trabajo)
- **EL CONSULTOR LABORAL:** <http://www.consultor.com/> (revista on-line del Colegio de Graduados Sociales de Alicante)
- **GACETA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE LEÓN:** <http://www.graduadosocialesleon.com/#>
- **REVISTA LEGAL:** <http://www.revistalegal.com/> (Colegios de Graduados Sociales de Zamora y Castellón)

- **CRITERI:** <http://www.graduados-sociales-tarragona.com/criteri.html> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona)
- **JUSTICIA SOCIAL:** <http://www.cgssevilla.com/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla)
- **REVISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE ZARAGOZA:**
<http://www.graduadoszar.com/>
- **LAN HARREMANAK:** <http://www.ehu.es/lsvweb/webcentro/cas/publicaciones/ppublicaciones.htm> (revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> -macro superior derecho- (editado por la Fundación Sindical de Estudios de CCOO Madrid)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/cpat/dsj/tkContent?idContent=35928> (contiene habitualmente artículos de Derecho del Trabajo)
- **REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA CONSTITUCIONAL:** <http://hc.rediris.es/> (editada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales)
- **LA MUTUA:** <http://www.fraternidad.es/revistas.aspx> (revista de Fraternidad-Muprespa, que contiene a menudo interesantes colaboraciones jurídicas)
- **REVISTA GALEGA DO DEREITO SOCIAL:** http://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)
- **AUQUALITAS:**
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 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 menudo 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/rldc_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 Hispanamérica)

- **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/CAstallano/default.htm> (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): <http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html>
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):** <http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:** <http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)

- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LABORAL SOCIAL** <http://www.laboral-social.com/> (novedades legislativas y jurisprudenciales 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://eduardorjoblog.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 Titular 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)
- **BLOG DE FERRAN CAMAS:** <http://www.ferrancamass.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/estelassenlamaramenos/> (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://lquevara-derecholaboral.blogspot.com/> (Universidad de La Habana y Secretaria General 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&suffix=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://lrodriquezalqans.blogspot.com.es/> (Blog de Lluís Rodríguez Algans, economista)

➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.airsenra.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/its/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

➤ **CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

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

➤ **SALUD LABORAL**

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.preencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)

- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funprl.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **PREVENTION WORDL:** <http://www.prevention-world.com/> (fundamentalmente noticias en la materia: en español: popup)
- **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad y Consumo):** <http://www.inmst.es/> (documentación descargable)
- **ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** <http://www.apa.es/> (legislación y noticias)
- **SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://www.ctv.es/scmst/> (legislación y noticias)
- **SOCIETAT CATALANA DE SEGURETAT I MEDICINA DEL TREBALL:** <http://www.scsmt.org/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL:** <http://es.geocities.com/asacamt/>
- **BDN TRAINING:** <http://www.bdntraining.com/default.asp> (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)
- **POR EXPERIENCIA:** <http://www.porexperiencia.com/> (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFework (OIT):** <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm> (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/CONNECT?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** www.saludlaboralcanarias.com (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:** http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:** <http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales..htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siicsalud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:** <http://www.seslap.com/> (acceso a la revista de dicha asociación)
- **SALUD DE LOS TRABAJADORES:** http://www.iaesp.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=267&Itemid=107 (intreressante 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 gratuito. Universidad de La Rioja)
- **REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS:** <http://revistasocialesyjuridicas.umh.es/Revista/Bienvenida.html> (Universidad Miguel Hernández)

➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc: <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pomeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:** [http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f$lang%3des)
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm> y <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** <http://www.ugr.es/%7Ederetrab/>

- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** <http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm>
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** <http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:**
<http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** <http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codigo=G058>
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:**
<http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/>
- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://www.personal.us.es/jesusacruz/>
(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%20seuretat%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: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)
- **DIREITO DO TRABALHO:** http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés. También publica la revista Diritti Latori 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.excelcium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/ll/observatory/> (normativa comparada recogida por la OIT respecto a aspectos básicos del Derecho del Trabajo: pocos países)
- **LEGISLAW:** <http://www.legislaw.com.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo, con sentencias, legislación e interesante doctrina)
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aidlass.org/> (recoge, entre otros aspectos, las ponencias del célebre seminario anual de Pontignano)
- **DIRITTO DEL LAVORO (UNIVERSIDAD DE SANNIO):** <http://www.lavoro.unisannio.it/> (incluye artículos on-line)
- **DIRITTO DEL LAVORO ON-LINE:** <http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm> (página web de la cátedra de la Universidad de Catanzaro, con artículos de acceso directo)
- **PÁGINA WEB DE MARIO MEUCCI:** <http://clik.to/dirittolavoro> (Derecho del Trabajo en Italia, con especial referencia a mobbing)
- **THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS:** <http://www.ier.org.uk/> (en inglés)
- **LIAISONS SOCIALES:** <http://www.ls-europe.com/info/00> (en francés)
- **INTERNATIONAL LABOUR LAW AND OTHER HUMANS RIGHTS STANDARDS:** <http://www.ilsbu.com/> (Derecho del Trabajo y otros derechos en los países bálticos)
- **EGLUAGUIANZA & LIBERTÀ:** <http://www.equaqlianzaeliberta.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)

- **BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL:** <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm> (extraordinaria página del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que permite el acceso gratuito a libros y artículos de revistas básicamente hispanoamericanos)
- **COMPARATIVE MEDIA LAW JOURNAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=comlawj> (revista de derecho comparado publicada por la UNAM y la Fundación Conrad Adenauer, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=boletin> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **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 EUROPÉENNE DU TRAVAIL:** <http://uet.org/>
- **METIS:** <http://metiseurope.eu/sommaire.php> (Correspondances Européens du Travail: en francés)
- **CENTRO INTERNAZIONALE DI STUDI SOCIALI:** <http://www.ciss.it/> (web de dicho centro que contiene artículos de Derecho del Trabajo)
- **ANALES:** <http://www.acadenc.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 (COMPTRESEC):** <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 inglés)
- **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.ejss.eu/table_of_content.aspx (dirigida por Yves Jorens y centrada en los cambios de la Seguridad Social y el Estado del Bienestar: precisa suscripción)
- **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.cri-lhk.org/fr_preco_c.htm
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>
- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA):** http://cgrl.xunta.es/q_aga.asp
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

➤ **OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO**

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

➤ **DERECHOS HUMANOS**

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

➤ **EXTRANJERÍA**

- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/> (página muy completa del Colegio de Abogados de Zaragoza)
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **CIEMI:** <http://perso.wanadoo.fr/ciemi.org/> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- **CITE ARAGÓN:** <http://cite.solidaragon.org/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)
- **SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN:** <http://dgei.mir.es/>
- **OFICINEX:** <http://www.oficinex.com/> (contiene legislación, sentencias, etc.)
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/migraciones/default.htm> (página especializada en materia de derechos de trabajadores migrantes)
- **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 Secretaría de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://www.mujeresjuristasthemis.org/> (interesante páginas Web sobre derecho y problemas de género)
- **EQUIPO NIZKOR:** <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (entre otros aspectos, recopilación de tratados internacionales sobre igualdad de género)
- **FUNDACIÓN MUJERES:** <http://www.fundacionmujeres.es/iniciomf.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)
- **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 BALEARS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos)
- **DERECHO TECNOLÓGICO:** <http://www.derechotecnologico.com/>
- **COMISIÓN DE LIBERTADES E INFORMÁTICA:** <http://www.asociacioncli.org/> (con reflexiones desde diversas vertientes, incluyendo la laboral)

➤ INTERNET EN GENERAL

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

➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

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

➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA:** <http://www.rae.es/>
- **DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA:** <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm>)
- **DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA:** http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/diccione/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/vojlula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:**
<http://www.ub.es/sjc/terms/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.sciq.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** http://www.cri-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](#)