



Jurisdicción **SOCIAL**

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 100

SEPTIEMBRE 2010

SUMARIO:

[LAS WEBS 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://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>

LA WEB DEL MES

CELEBRAMOS EL "CENTENARIO" DE ESTA REVISTA Y EL ÉXITO DE LA HUELGA GENERAL CON DOS NUEVO BLOGS DE IUSLABORALISTAS: EL DE [LIDIA GUEVARA](#) (UNIVERSIDAD DE LA HABANA Y SECRETARIA GENERAL DE LA ALAL): <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/>; Y EL DE [FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ](#), CATEDRÁTICO DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA... AUNQUE SEU WEB NO VERSA SOBRE DERECHO, SINO SOBRE SU MAGNÍFICA POESÍA: <http://www.franaleman.es/>

NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO**: *Recopilación de la más reciente doctrina casaciona*: [Ir a artículo](#)
- ❑ **MIQUEL ÀNGEL FALGUERA BARÓ**: *una primera aproximación a la Ley 32/2010, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos*: [Ir a artículo](#)
- ❑ **EL ZAPATERAZO EN EL BOE**:
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf> ([Ver cuadro sistemático de la nueva Ley](#))
- ❑ **RETA: POSIBILIDAD DE MODIFICACIÓN DOS VECES AL AÑO LAS BASES DE COTIZACIÓN Y DE PETICIÓN DE INCREMENTO AUTOMÁTICO EN FUNCIÓN DEL DE LA BASES MÁXIMAS**:
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/22/pdfs/BOE-A-2010-14535.pdf>
- ❑ **ORDEN MINISTERIAL DE DESARROLLO DEL REGLAMENTO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN**:
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/28/pdfs/BOE-A-2010-14843.pdf>
- ❑ **DOCUMENTO DE DISCUSIÓN DEL ENCUENTRO DE NORUEGA OIT-FONDO MONETARIO INTERNACIONAL**:
<http://www.osloconference2010.org/discussionpaper.pdf>
- ❑ **LOS PRÓXIMOS DÍAS 11 Y 12 DE NOVIEMBRE SE CELEBRAN EN RONDA LAS XXIX JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES**:
<http://www.jornadasandaluzasderechodeltrabajo.es/>
- ❑ **ACUERDO DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA Y DEL GRUPO PARLAMENTARIO VASCO PARA EL TRASPASO DE FUNCIONES Y SERVICIOS EN MATERIA DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DEL SPEE**:
<http://www.tt.mtin.es/periodico/seguridadesocial/201009/Traspaso.pdf>

[Ir a inicio](#)

ARTÍCULOS DOCTRINALES

- ALAIMO, A. & CARUSO, B.; " *Dopo la politica i diritti: l'Europa "sociale" dopo il Trattato di Lisbona* " ; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 82/2010:
http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/alaimo-caruso_n82-2010int.pdf
- ÁLVAREZ DE CUVILLO, A.; " *La danza de la guerra del 29 de septiembre* "; Tiempos interesantes: <http://tiempos-interesantes.blogspot.com/2010/09/acontecimientos-la-danza-de-la-guerra.html>
- ÁLVAREZ DE CUVILLO, A.; " *La huelga. Resumen de batalla* "; Tiempos Interesantes: <http://tiempos-interesantes.blogspot.com/2010/09/acontecimientos-la-huelga-resumen-de.html>
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.; " *Tribunales vs. Reglamentos* "; Tiempos Interesantes: <http://tiempos-interesantes.blogspot.com/2010/08/acontecimientos-tribunales-vs.html>
- APARICIO TOVAR, J.; " *La manía de los rankings, las mentiras y justificaciones de lo injustificable (A propósito de la reforma)* " ; Blog del autor : <http://japariciotovar.blogspot.com/2010/09/la-mania-de-los-rankings-las-mentiras-y.html>
- ARCE GÓMEZ, J. C.; " *Síntesis de un nuevo marco regulador de la indemnización por despido* " ; El Economista: <http://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/2446559/09/10/Juan-Carlos-Arce-Sintesis-de-un-nuevo-marco-regulador-de-la-indemnizacion-por-despido.html>
- ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS; " *Hacia una sociedad planetaria con inclusión social. Los 20 principios de la carta sociolaboral latinoamericana* "; Blog de Lidia Guevara: <http://lquevara-derecholaboral.blogspot.com/2010/09/hacia-una-sociedad-planetaria-con.html>
- BALLANTYNE, H. C.; " *Social Security and the federal deficit* "; Insight: http://www.insightweb.it/web/files/Social_Security_and_federal_deficit.pdf
- BARRETTO GHIONE, H.; " *Nosotros y la reforma laboral española* "; Blog de Antonio Baylos: <http://baylos.blogspot.com/2010/09/la-reforma-laboral-espanola-desde.html>
- BAYLOS GRAU, A.; " *Ciudadanía de empresa* " ; Blog del autor: <http://baylos.blogspot.com/2010/09/ciudadania-en-la-empresa.html>
- BAYLOS GRAU, A.; " *Discursos contra la huelga* " ; Blog del autor: <http://baylos.blogspot.com/2010/09/discursos-contra-la-huelga.html>
- BENEYTO, P. J. e.a.; " *En defensa del sindicalismo* "; Fundación 1º de Mayo: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/PB25septiembre.pdf>
- BETANCOURT, O.; " *Salud y seguridad en el trabajo en Ecuador* " ; Archivo Prevención de Riesgos 2010; 13 (3), a pud Boletín de Sumarios de CISAL, Vol. 6 núm. 4: <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/4/9/491.pdf>
- BIURRUN ABAD, F.; " *Expulsiones de romaníes y Derecho Europeo* "; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/expulsiones-de-romanies-y-derecho-europeo>
- BOIX I FERRANDO, P. e. a. ; " *Evaluación del impacto de las políticas intensivas de intervención frente a los accidentes de trabajo en empresas de la Comunidad Valenciana* " ; Archivo Prevención de Riesgos 2010; 13 (3), a pud Boletín de Sumarios de CISAL, Vol. 6 núm. 4: <http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/4/8/488.pdf>

BONARDI, A.; " *Da cavallo di Troia a leva di Archimede. Previdenza complementare e diritto antidiscriminatorio in Europa* " ; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 83/2010: http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/bonardi_n83-2010int.pdf

BREGIA, L.; " *Crisi dei tribunali e crisi della città: prospettive di ricostruzione nell'Europa dei diritti* "; Europeanrights: <http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=441>

CABEZA PEREIRO, J.; " *Desemplego xuvenil* "; Blog del autor: <http://conjaimecabeza.blogspot.com/2010/09/desemplego-xuvenil.html>

CAÑADA PARELLADA, E.; " *Delitos contra los derechos de los trabajadores (IV)* "; Consell Obert núm. 253: http://www.graduados-sociales.com/area-privada/biblioteca/ArticulosCO/ACO253_1.pdf

CAVAS MARTÍNEZ, F.; " *Los contratos formativos en la reforma laboral de 2010* "; Aranzadi: <http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/doctrina/social/faustino-cavas-contratacion-reforma-laboral>

CLÉS DU SOCIAL. ; " *Enquête sur les conditions et organisations du travail en Europe* " ; Metis : http://metiseurope.eu/enqu-te-sur-les-conditions-et-organisations-du-travail-en-europe_fr_70_art_28894.html

COLITTI, M.; " *Is the tiger stronger than the shark? A debate on industry and services* "; Insight: <http://www.insightweb.it/web/node/284>

CURRAO, C. & PICARELLA, G.; " *Lo sguardo "severo" del legislatore: le nuove regole del potere disciplinare* " ; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 109/2010: http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/currao-picarella_109-2010it.pdf

DE BLOOM, J. e. a.; " *Effects of vacation from work on health and well-being: Lots of fun, quickly gone* " ; Work and stress, vol. 24, núm. 2, a pud Boletín de Sumarios de CISAL, Vol. 6 núm. 4: http://pdfserve.informaworld.com/843852_923454330.pdf

DE GASTINES, C. ; " *Ce qui pèse sur les organisations* " ; Metis : http://metiseurope.eu/ce-qui-p-se-sur-les-organisations_fr_70_art_28899.html

ESCUADERO ALONSO, L. J.; " *Incremento de la pensión de jubilación anticipada* "; Consell Obert núm. 253: http://www.graduados-sociales.com/area-privada/biblioteca/ArticulosCO/ACO253_2.pdf

EUROFOUND; " *Foundation findings - Physical and psychological violence at the workplace* "; EUROFOUND: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/54/en/1/EF1054EN.pdf>

FREEMAN, R. B.; " *¿Es la «financiarización»!* "; Revista Internacional del Trabajo Vol. 129 (2010), núm. 2: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s2freeman.pdf>

GHOSH; J; " *Crisis mundial y trayectorias de crecimiento sostenible para el mundo en desarrollo* "; Revista Internacional del Trabajo Vol. 129 (2010), núm. 2: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s4ghosh.pdf>

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.; " *Indemnización por lucro cesante: una oportuna clarificación del baremo del seguro de circulación* "; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/opinion/blogs/blog-revista-aranzadi-doctrinal/indemnizacion-por-lucro-cesante-una-oportuna-clarificacion-del-baremo-del-seguro-de-circulacion>

GUALDA, F. J.; " *La tramitación parlamentaria de la Reforma Laboral: más madera* "; Revista de Estudios de la Fundación 1º de Mayo núm. 19: http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NBdd_ShwDocumento?cod_primaria=1185&cod_documento=3523

JANSSEN, R.; " *Greece and the IMF: Who Exactly is Being Saved?* "; Insight: http://www.insightweb.it/web/files/Greece_and_the_IMF_Who_Exactly_is_Being_Saved.pdf

JOINT ILO-IMF CONFERENCE IN COOPERATION WITH THE OFFICE OF THE PRIME MINISTER OF NORWAY; " *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion* ": <http://www.osloconference2010.org/discussionpaper.pdf>

LATORRE, J.; "Algunos aspectos de la regulación laboral de los deportistas profesionales en Alemania"; Iusport:
http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=1366&Itemid=60

LEONARDI, S.; "La partecipazione dei lavoratori in UE e in Italia. Cenni introduttivi"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=457>

LEONE, M.; "Brevi riflessioni anche sui profili di diritto europeo sul percorso accertativi del danno nel rapporto di lavoro"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=447>

LIPARI, N.; "Diritti fondamentali e ruolo del giudice"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=448>

LO RUOLO, R. e. a.; "El Ingreso Ciudadano-Renta Básica ante la crisis económica y los ataques a los derechos sociales y laborales"; Red Renta Básica:
<http://www.nodo50.org/redrentabasica/descargas/DPR.pdf>

LÓPEZ, S. e. a.; "La trascendencia de la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2009 sobre el deporte regional" ; Iusport:
http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=1352&Itemid=60

LUJÁN ALCARAZ, J.; "El contrato para fomento de la contratación indefinida tras el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral"; Aranzadi: <http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/doctrina/social/contratao-de-trabajo-lujan-alcaraz-rd>

LUJÁN ALCARAZ, J.; "Los derechos de formación deportiva"; Iusport:
http://www.iusport.es/php2/index.php?option=com_content&task=view&id=1358&Itemid=33

MERINO, A y MORA, L.; "La experiencia del tribunal internacional de libertad sindical de México" (extracto); Blog de Lidia Guevara: <http://lquevara-derecholaboral.blogspot.com/2010/09/la-experiencia-del-tribunal.html>

MIRANDA BOTO, J. M.; "Mehr papiere und beamten?. La creciente importancia del Consejo Europeo en materia social"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=443>

MUÑOZ RUIZ, A. B.; "El caso Coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la Unión Europea y su extensión a los ciudadanos"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=443>

NOVOA MENDOZA, A.; "Reflexiones sobre la Reforma Laboral"; Legaltoday:
<http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/reflexiones-sobre-la-reforma-laboral>

OLLO LURI, P.; "La obligación de la empresa de contratar a un trabajador en sustitución del relevista, no es sanción, sino simple recuperación"; Legaltoday:
<http://www.legaltoday.com/opinion/blogs/blog-revista-aranzadi-doctrinal/la-obligacion-de-la-empresa-de-contratar-a-un-trabajador-en-sustitucion-del-relevista-no-es-sancion-sino-simple-recuperacion>

PALOMAR, A.; "La urgencia como método: a propósito de la utilización del decreto-ley"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/la-urgencia-como-metodo-a-proposito-de-la-utilizacion-del-decreto-ley>

PELLIZONE, E.; "Fecondazione eterologa e Corte europea: riflessioni in tema di interpretazione convenzionalmente conforme e obbligo del giudice di sollevare la questione di legittimità costituzionale"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=450>

ROJO TORRECILLA, E.; "El desarrollo de la Estrategia Europa 2020. La política de juventud"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/el-desarrollo-de->

[la-estrategia-europa.html](#)

ROJO TORRECILLA, E.; "Instituciones de salud. La legislación laboral y la gestión de personal"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/instituciones-de-salud-la-legislacion.html> y http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/instituciones-de-salud-la-legislacion_17.html

ROJO TORRECILLA, E.; "La tramitación parlamentaria del proyecto de ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo"; Blog del autor: http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_10.html, http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_15.html, http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_502.html, http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_317.html, http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_2093.htm y http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-tramitacion-parlamentaria-del_8892.html

ROJO TORRECILLA, E.; "Texto comparado de la reforma laboral. Normativa anterior, RDL 10/2010 y Ley 35/2010"; Blog del autor: <http://www.slideshare.net/erojotorrecilla/texto-comparado-let-anterior-rdl-10-de-2010-y-ley-35-de-2010-2092010?from=embed>

ROJO TORRECILLA, E.; "Una nota sobre la aplicación en la Unión Europea del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/una-nota-sobre-la-aplicacion-en-la.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Unión Europea. Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/union-europea-estrategia-para-la.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Vida privada, creencias religiosas y contrato de trabajo"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/vida-privada-creencias-religiosas-y.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "La reunión de Oslo sobre el empleo y la crisis"; Blog del autor: <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2010/09/la-reunion-de-oslo-sobre-el-empleo-y-la.html>

ROMERO MIRÓN, A.; "El Bonus"; Consell Obert núm. 253: http://www.graduados-sociales.com/area-privada/biblioteca/ArticulosCO/ACO253_3.pdf

SANGUINETI, W.; "El teletrabajo "realmente existente" y su problemática"; Blog del autor: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/20/el-teletrabajo-realmente-existente-y-su-problematica/>

SANGUINETI, W.; "El último acto de la reforma laboral de 2010: la Ley 35/2010, de 17 de septiembre"; Blog del autor: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/25/el-ultimo-acto-de-la-reforma-laboral-de-2010-la-ley-352010-de-17-de-septiembre/>

SANGUINETI, W.; "La reforma laboral y el coste del despido: ¿tiene sentido premiar la arbitrariedad?"; Blog del autor: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/11/la-reduccion-del-coste-del-despido/>

SANGUINETI, W.; "La responsabilidad social de las empresas multinacionales: ¿altruismo o interés?"; Blog del autor: <http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/04/la-responsabilidad-social-de-las-empresas-multinacionales-%c2%bfaltruismo-o-interes/>

SCHETTKAT, R.; "¿Hará falta un terremoto para que despierte la teoría económica?"; Revista Internacional del Trabajo Vol. 129 (2010), núm. 2: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s3schettkat.pdf>

SEMPERE NAVARRO, A. V. y MARTÍN JIMÉNEZ, R.; "La Reforma del Mercado de Trabajo mediante RDL 10/2010"; Aranzadi: <http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/doctrina/social/reforma-mercado-trabajo-decreto-sempere>

SEMPERE NAVARRO, A. V.; "El caso de la UD Levante"; Aranzadi:
<http://www.legaltoday.com/opinion/articulos-de-opinion/el-caso-de-la-ud-levante>
 SUPIOT, A.; "Perspectiva jurídica de la crisis económica de 2008"; Revista Internacional del Trabajo Vol. 129 (2010), núm. 2:
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s1supiot.pdf>
 TORRES, R.; "Las respuestas incompletas a la crisis, su factura socioeconómica y sus consecuencias programáticas"; Revista Internacional del Trabajo Vol. 129 (2010), núm. 2:
<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/s5torres.pdf>
 TRIA, L.; "La più recente giurisprudenza della Corte costituzionale in materia di rapporti tra l'ordinamento nazionale e l'ordinamento europeo (con lo sguardo rivolto alla tutela del lavoro e della sicurezza sociale)"; Europeanrights:
<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=452>
 TRIOMPHE, C. E.; "Retraites : l'épuisement du social"; Metis:
http://metiseurope.eu/retraites-l-epuisement-du-social_fr_70_art_28901.html
 VIVES A. y JARAMILLO, J.; "Salud laboral en Chile" ; Archivo Prevención de Riesgos 2010; 13 (3), a pud Boletín de Sumarios de CISAL, Vol. 6 núm. 4:
<http://www.scsmt.cat/Upload/Documents/4/9/490.pdf>

[Ir a inicio](#)

CONVENIOS COLECTIVOS

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

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del II Acuerdo marco para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas	30.10.2010	PDF (BOE-A-2010-14997 - 2 págs. - 230 KB)
CONSERVAS VEGETALES	Resolución de 31 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales	14.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14125 - 39 págs. - 739 KB)
CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo	30.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14994 - 47 págs. - 780 KB)

CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA	de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería		
HOSTELERÍA	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería	30.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14996 - 60 págs. - 1144 KB)
PERFUMERÍA Y AFINES	Resolución de 3 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines	14.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14128 - 73 págs. - 1300 KB)
PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (técnicos)	Resolución de 31 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las tablas salariales para el año 2010 del II Convenio colectivo de la industria de producción audiovisual (Técnicos)	14.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14126 - 8 págs. - 466 KB)

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, SAU	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Autopista Vasco-Aragonesa, Concesionaria Española SAU y su personal de explotación	30.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14998 - 25 págs. - 486 KB)
CANAL DE ISABEL II	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en el texto del XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II	27.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14817 - 1 pág. - 150 KB)
OERLIKON SOLDADURA, SA	Resolución de 2 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Oerlikon Soldadura, SA.	14.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14127 - 32 págs. - 586 KB)
RED ESPAÑOLA DE ENTIDADES POR EL EMPLEO- RED ARAÑÁ	Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el	30.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14995 - 13 págs. - 268 KB)

	Convenio colectivo de Red Española de Entidades por el Empleo-Red Araña		
--	---	--	--

[Ir a inicio](#)

LEGISLACIÓN

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

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOUE	LOCALIZACIÓN
Reglamento (UE) no 822/2010 de la Comisión, de 17 de septiembre de 2010, que modifica el Reglamento (CE) no 198/2006, por el que se aplica el Reglamento (CE) no 1552/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre estadísticas relativas a la formación profesional en las empresas, en lo relativo a los datos que deben recogerse, el muestreo y los requisitos de precisión y calidad	L 246 de 17.09.2010	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:246:0018:0032:ES:PDF
Posición (UE) no 13/2010 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se aplica el Reglamento (CE) no 883/2004 y el Reglamento (CE) n.o 987/2009 a los nacionales de terceros países que, debido únicamente a su nacionalidad, no están cubiertos por los mismos	C 253 E de 21.09.2010	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:253E:0001:0005:ES:PDF
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Libro Verde sobre la revisión del Reglamento (CE) n- 44/2001, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil» [COM(2009)	C 255 de 22.09.2010	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:255:0048:0053:ES:PDF

175 final]		
Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2009, sobre la propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo (versión codificada) (COM(2009)0071 – C7-0206/2009 – 2006/0222(COD))	C 265E	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:265E:0038:0038:ES:PDF

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Resolución de 30 de julio de 2010, de la Gerencia de la Mutualidad General Judicial, por la que se publican las cuentas anuales correspondientes al ejercicio 2009	04.09.2010	PDF (BOE-A-2010-13747 - 22 págs. - 384 KB)
Resolución de 27 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publican las cuentas anuales de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, correspondientes al ejercicio 2009.	07.09.2010	PDF (BOE-A-2010-13868 - 8 págs. - 328 KB)
Real Decreto 1072/2010, de 20 de agosto, por el que se desarrolla el régimen jurídico de la Empresa de Transformación Agraria, Sociedad Anónima, y de sus filiales	08.09.2010	PDF (BOE-A-2010-13881 - 6 págs. - 195 KB)
Declaración de aceptación por España de la adhesión de la República de Croacia al Convenio sobre la obtención de pruebas en el extranjero en materia civil o mercantil (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" n.º 203, de 25 de agosto de 1987), hecho en La Haya el 18 de marzo de 1970	10.09.2010	PDF (BOE-A-2010-13945 - 1 pág. - 162 KB)
Orden PRE/2356/2010, de 3 de septiembre, por la que se modifica el Anexo IV del Reglamento General de Conductores, aprobado por el Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo	10.09.2010	PDF (BOE-A-2010-13946 - 7 págs. - 297 KB)
Resolución de 9 de septiembre de 2010, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 12/2010, de 20 de agosto, por el que se proroga el programa temporal por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre	15.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14137 - 1 pág. - 147 KB)
Resolución de 12 de julio de 2010, del Instituto Social de la Marina y del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de diversos procedimientos en materia de protección por desempleo del Régimen Especial de los Trabajadores del	16.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14196 - 4 págs. - 179 KB)
Real Decreto 1093/2010, de 3 de septiembre, por el que se aprueba el conjunto mínimo de datos de los informes clínicos en el Sistema Nacional de Salud	16.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14199 - 26 págs. - 504 KB)

Corrección de errores del Real Decreto 1001/2010, de 5 de agosto, por el que se establecen normas de seguridad aeronáutica en relación con los tiempos de actividad y los requisitos de descanso de los controladores de tránsito aéreo	17.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14224 - 1 pág. - 146 KB)
Orden TIN/2408/2010, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2010 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón	17.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14225 - 10 págs. - 404 KB)
Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Ver cuadro sistematizado de la nueva Ley)	18.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14301 - 49 págs. - 764 KB)
Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la Universidad de las Naciones Unidas relativo al establecimiento, funcionamiento y ubicación del Instituto Internacional de la Universidad de las Naciones Unidas para la Alianza de Civilizaciones, hecho en Madrid y Tokio el 28 de junio de 2010	18.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14302 - 6 págs. - 199 KB)
Aplicación provisional del Acuerdo entre el Reino de España y la Universidad de las Naciones Unidas relativo al Instituto Internacional de la Universidad de las Naciones Unidas para la Alianza de Civilizaciones, hecho en Madrid y Tokio el 28 de junio de 2010	18.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14303 - 8 págs. - 234 KB)
Resolución de 22 de agosto de 2010, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2009	18.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14367 - 20 págs. - 365 KB)
Instrumento de Ratificación del Protocolo Adicional al Convenio para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, a las Autoridades de control y a los flujos transfronterizos de datos, hecho en Estrasburgo el 8 de noviembre de 2001	20.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14380 - 6 págs. - 222 KB)
Orden TIN/2445/2010, de 16 de septiembre, por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos	22.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14535 - 2 págs. - 165 KB)
Resolución de 14 de septiembre de 2010, de la Secretaría General Técnica, sobre la adhesión de Perú al Convenio suprimiendo la exigencia de legalización de los documentos públicos extranjeros, hecho en La Haya el 5 de octubre de 1961 (publicado en el "Boletín Oficial del Estado" n.º 229, de 25 de septiembre de 1978)	23.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14560 - 1 pág. - 155 KB)
Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, por el que se aprueban las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas y se modifica el Plan General de Contabilidad aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre y el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre	24.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14621 - 136 págs. - 3508 KB)
Orden EHA/2468/2010, de 22 de septiembre, por la que se	24.09.2010	PDF (BOE-A-

establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en la Corporación RTVE, SA		2010-14643 - 3 págs. - 174 KB
Resolución de 20 de septiembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2408/2010, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2010 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón	25.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14655 - 1 pág. - 153 KB)
Resolución de 23 de septiembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Seguridad, por la que se determina el porcentaje del personal de seguridad privada adscrito a los servicios declarados esenciales, durante el desarrollo de la huelga general, convocada en el ámbito nacional para el día 29 de septiembre de 2010	25.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14704 - 3 págs. - 168 KB)
Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas	28.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14843 - 31 págs. - 720 KB)
Orden ITC/2505/2010, de 22 de septiembre, por la que se regula el reconocimiento de la cualificación profesional para el ejercicio en España de la actividad de agente de la propiedad industrial a ciudadanos de la Unión Europea	28.09.2010	PDF (BOE-A-2010-14844 - 7 págs. - 251 KB)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
GALICIA	Orden de 23 de agosto de 2010 por la que se aprueba el Reglamento orgánico de funcionamiento de la Comisión de Gobierno del Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral (Issga)	DOG 01.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://www.xunta.es/doc/Dog2010.nsf/a6d9af76b0474e95c1257251004554c3/026d68ad19ff527fc12577900050dd3e/\$FILE/16800D001P005.PDF		
CATALUÑA	DECRETO 113/2010, de 31 de agosto, por el que se regula el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del Instituto Catalán de la Salud del personal sanitario del Departamento de Justicia adscrito a los servicios sanitarios penitenciarios y de justicia juvenil	DOGC 02.09.2010
LOCALIZACIÓN: https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/5706/10210039.pdf		
CASTILLA Y LEÓN	Ley 7/2010, de 30 de agosto, por la que se regula la renta garantizada de ciudadanía de Castilla y León	BOCYL 02.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.jcyl.es/boletines/2010/09/02/pdf/BOCYL-D-02092010-1.pdf		
CASTILLA Y LEÓN	Ley 8/2010, de 30 de agosto, de Ordenación del Sistema de Salud de Castilla y León	BOCYL 07.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://bocyl.jcyl.es/boletines/2010/09/07/pdf/BOCYL-D-07092010-1.pdf		

CATALUÑA	DECRETO 123/2010, de 7 de septiembre, del Fondo de garantía de pensiones y prestaciones	DOGC 09.09.2010
LOCALIZACIÓN: https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/5711/10202057.pdf		
CANTABRIA	Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria	BOC 10.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=183923		
PAÍS VASCO	Decreto 223/2010, de 31 de agosto, por el que se aprueba el IV Acuerdo regulador de la equiparación del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi con el personal funcionario de la Administración General Vasca y de implantación de la Oficina Judicial y Fiscal entre el Departamento de Justicia y Administración Pública y las organizaciones sindicales CC.OO., ELA, CSI/CSIF, LAB y UGT	BOPV 14.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20100914&s=2010177		
CASTILLA-LA MANCHA	Decreto 207/2010, de 14 de septiembre, por el que se regulan los requisitos específicos de los centros integrados de formación profesional en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha	DOCM 17.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://docm.jccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2010/09/17/pdf/2010_15520.pdf&tipo=rutaDocm		
ARAGÓN	Decreto 150/2010, de 7 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la concesión de anticipos de retribuciones al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón	BOA 20.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=549008361010		
CATALUÑA	ORDEN TRE/453/2010, de 22 de septiembre, por la que se garantizan los servicios esenciales que deben prestarse en la Comunidad Autónoma de Cataluña durante la huelga general del día 29 de septiembre de 2010	DOGC 23.09.2010
LOCALIZACIÓN: https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/5721/10265099.pdf		
GALICIA	Orden de 17 de septiembre de 2010 por la que se desarrolla el Decreto 406/2009, de 22 de octubre, por el que se crea el Registro de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos de la Comunidad Autónoma de Galicia	DOG 24.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://www.xunta.es/doc/Dog2010.nsf/a6d9af76b0474e95c1257251004554c3/4d6ec0f9066c9bbdc12577a7006eac4c/\$FILE/18500D001P006.PDF		
ARAGÓN	Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón	BOA 28.09.2010
LOCALIZACIÓN: http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=550701250303		

[Ir a inicio](#)

SENTENCIAS

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

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	
MATERIA	CONTENIDO
DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN	<p>Régimen lingüístico – Anuncios de concurso general para la contratación de administradores – Publicación en todas las lenguas oficiales – Modificaciones – Reglamento nº 1 – Artículos 27, 28, y 29, apartado 1, del Estatuto – Artículo 1, apartados 1 y 2, del anexo III del Estatuto – Obligación de motivación – Principio de no discriminación (Sentencia de 13 de septiembre de 2010, asuntos T-156/07 y 232/07, Reino de España vs. Comisión):</p> <p><small>http://curia.europa.eu/juris/celebin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&allur=oljur&urcdi=urcdi&urtpi=urtpi&urtpa=urtpa&docid=docid&donoi=donoi&typeor=ALL&numaffe=156%2F07&idc=1&mda=1&vdate=1&mda=1&vdate=1&mda=1&vdate=1&nomus=1&domaine=1&mot=1&resmax=100</small></p>
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	<p>Política social – Directiva 96/34/CE – Acuerdo marco sobre el permiso parental – Interpretación de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco – Beneficiario del derecho al permiso parental – Permiso parental en caso de nacimiento de gemelos – Concepto de “nacimiento” – Consideración del número de hijos nacidos – Principio de igualdad de trato (Sentencia de 16 de septiembre de 2010, asunto C-149/10, Chatzi):</p> <p><small>http://curia.europa.eu/juris/cgi-bin/form.pl?lang=es&newform=newform&Submit=Buscar&allur=oljur&urcdi=urcdi&urtpi=urtpi&urtpa=urtpa&docid=docid&donoi=donoi&typeor=ALL&numaffe=149%2F10&idc=1&mda=1&vdate=1&mda=1&vdate=1&mda=1&vdate=1&nomus=1&domaine=1&mot=1&resmax=100</small></p>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
MATERIA	CONTENIDO
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	<p>Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional que resuelve el recurso de inconstitucionalidad núm. 9491/2006, promovido por el Consejo de Gobierno de la Diputación General de Aragón contra la disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. Voto particular emitido por Magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.-</p> <p><small>http://www.tribunalconstitucional.es/es/resolucionesrecientes/Documents/2006-09491STC.pdf</small></p>
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	<p>Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional que resuelve el recurso de inconstitucionalidad núm. 9568/2006, promovido por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears contra la disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. Voto particular emitido por el Magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.-</p> <p><small>http://www.tribunalconstitucional.es/es/resolucionesrecientes/Documents/2006-09568STC.pdf</small></p>
COMUNIDADES	<p>Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional que resuelve el</p>

AUTÓNOMAS	recurso de inconstitucionalidad núm. 9501-2006, interpuesto por el Abogado de la Generalitat de la Comunitat Valenciana contra diversos preceptos de la Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de Reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña. Votos particulares emitidos por los Magistrados, don Vicente Conde Martín de Hijas, don Javier Delgado Barrio, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez y don Ramón Rodríguez Arribas.- http://www.tribunalconstitucional.es/es/resolucionesrecientes/Documents/2006-09501STC.pdf
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (PRUEBA)	Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la prueba: desestimación de la impugnación de la denegación presunta en vía administrativa del recurso extraordinario de revisión basada en que no concurre ninguno de los motivos habilitantes y en la condición de acto de trámite de la resolución cuya revocación se postulaba; falta de agotamiento por no haber impugnado la providencia que declaraba cerrado el período de prueba. Recurso de amparo 5266-2005. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictada en relación con expediente de recuperación de oficio de un espacio público (STC 42/2010, de 26 de julio): http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=9884
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (EJECUCIÓN)	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión: juicio ejecutivo celebrado sin emplazar a los titulares registrales del bien inmueble que fue objeto de subasta y adjudicación a un tercero. Recurso de amparo 1503-2008. Promovido frente al Auto del Juzgado de Primera Instancia de Arzúa que desestimó la solicitud de nulidad de actuaciones en juicio ejecutivo (STC 43/2010, de 26 de julio): http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=9885

TRIBUNAL SUPREMO	
MATERIA	CONTENIDO
CONTRATO DE RELEVO/ JUBILACIÓN PARCIAL	CONTRATO DE RELEVO: el fallecimiento del trabajador relevado no produce la extinción del contrato de relevo que, ya se haya suscrito por tiempo indefinido o por una duración determinada, se mantiene vivo y vigente en sus propios términos (STS UD 25.02.2010): ARANZADI: http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/jurisprudencia/social/sentencia-del-tribunal-supremo-sala-de-lo-social-de-20-febrero-2010
DERECHO COMUNITARIO	Paga de beneficios en el Convenio Colectivo de la Banca Privada. La cuantía distinta fijada para las entidades bancarias nacionales y extranjeras, infringen los principios de libertad de establecimiento y de la prestación de servicios del Derecho Comunitario (STS 06.07.2010): VER SENTENCIA
SUCESIÓN DE EMPRESAS	Sucesión de contratistas de limpieza, en la que la empresa saliente no cumple respecto a una trabajadora las obligaciones de comunicación y documentación a efectos de la subrogación, pero se hace cargo del resto de los trabajadores de la contrata. Es irrelevante el incumplimiento, porque, de

	acuerdo don la doctrina del TJCE, han de aplicarse las garantías propias de la transmisión de empresa (STS UD 12.07.2010): VER SENTENCIA
--	--

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA	
MATERIA	CONTENIDO
EXCEDENCIA	EXCEDENCIA VOLUNTARIA: y no para el cuidado de un familiar: reingreso: la negativa de la empresa por inexistencia de vacantes no equivale a despido (STSJ Cataluña 12.04.2010): ARANZADI: http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/jurisprudencia/social/sentencia-num-25892010-tribunal-superior-de-justicia-cataluna-seccion-1-12-04-2010
ACCIDENTE DE TRABAJO	ACCIDENTE DE TRABAJO: indemnización de daños y perjuicios: desestimación: resarcimiento previo mediante acuerdo transaccional. CONTRATA DE OBRAS Y SERVICIOS: responsabilidad solidaria de la empresa principal: desestimación: obras ajenas a la propia actividad: interpretación (STSJ Asturias 18.06.2010): ARANZADI: http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/jurisprudencia/social/sentencia-num-18022010-tribunal-superior-de-justicia-principado-de-asturias-seccion-1-18-06-2010

[Ir a inicio](#)

ENLACES

- | | |
|--|---|
| ➤ PUBLICACIONES OFICIALES | ➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES |
| ➤ TRIBUNALES | ➤ SALUD LABORAL |
| ➤ CONVENIOS COLECTIVOS | ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL |
| ➤ SEGURIDAD SOCIAL | ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO 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: DERECHOS DE LAS MUJERES |
| ➤ PORTALES JURÍDICOS | ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL |
| ➤ PROFESIONALES | ➤ INTERNET EN GENERAL |
| ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS | |
| ➤ ORGANISMOS OFICIALES | |

➤ [INFORMACIÓN ALTERNATIVA](#)

➤ [DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS](#)

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

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

➤ **PUBLICACIONES OFICIALES**

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:**
http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPage%2FBocceBoletinTemplate&p_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p_hC=false
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:**
<http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/servicios/bome/index.jsp>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:**
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&language=es&cid=1109265463016>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:** http://www2.larioja.org/pls/dad_user/G04.bor_home
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.qva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/cgi-bin/docm.php3>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** <http://doe.juntaex.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/diario-oficial>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv_00?C
- **BUSCADOR (del Gobierno aragonés) DE DISPOSICIONES PUBLICADAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO MESES EN EL BOE Y LOS BOLETINES DE LAS CC.AA.:**
<http://www.aragob.es/sid/legimat.htm>
- **BUSCADOR DE LEGISLACIÓN SOCIAL ESTATAL:**
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/legislatodo/lstContenidos.asp>
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** <http://fcae.ua.es/boe/>
(búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **CALDOZO:** <http://www.caldoso.com/> (búsquedas en el BOE)

➤ **TRIBUNALES**

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:** <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- **BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE):** http://www.boe.es/q/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/1stContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse_home (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.bosch.es:59084/Novedades/Cronicas/ts.boml> (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://empleo.mtas.es/convenios/>
- **EL ASESOR LABORAL:** http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/1stContenidos.asp>
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html> (no actualizado)
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación;)
- **CIGA:** <http://www.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>
- **RENDA BÁSICA:** <http://www.redrentabasica.org/>
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** <http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm>
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** <http://www.actuarios.org/> (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): <http://www.actuarios.org/espa/default.htm>
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm

- **LEGISLACIÓN DE SEGUROS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (Ministerio de Economía):** <http://www.dgsfp.mineco.es/DGSFP/Normativa/Legislacion+y+procedimientos/Planes+y+Fondos/Planes+yFondos.htm>
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>
- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/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.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980 Revista mensual de la Secretaria de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia

➤ SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm>)
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERÍA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación)
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diariomedico.com/asesor/>
- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm (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.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios del año 2003)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12 (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/car/herramientas/revista/IstContenidos.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.ripij.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/maqazine/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 subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:**
http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9 (requiere subscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas: no actualizada)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocial.com.es/elgraduado/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos: pop up)
- **FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (Fundación vinculada con CCOO, en cuya página web se pueden encontrar interesantes reflexiones sobre sindicalismo y también sobre Derecho del Trabajo; incluye acceso a la revista *Observatorio Sociolaboral*)
- **REVISTA DE TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT:** http://www.ces.qva.es/cs_/index.htm (revista on-line del CES de la Comunidad Valenciana, con algunos artículos de contenido jurídico)
- **DERECHOS PARA TODOS:**
<http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/PortadaDerechos.html> (revista de la organización del mismo nombre, con algunos contenidos jurídicos de carácter alternativo: no actualizada)
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Lex Nova-La Revista)
- **GAZETA INFORMATIVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Gazeta Informativa: revista periódica de información de novedades jurídicas)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://docm.jccm.es/RevistaJuridica/index.html> (contiene artículos doctrinales, algunos de ellos afectantes al Derecho del Trabajo)
- **EL CONSULTOR LABORAL:** <http://www.consultor.com/> (revista on-line del Colegio de Graduados Sociales de Alicante)
- **GACETA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE LEÓN:**
<http://www.graduadosocialesleon.com/#>
- **REVISTA LEGAL:** <http://www.revistalegal.com/> (Colegios de Graduados Sociales de Zamora y Castellón)
- **CRITERI:** <http://www.graduados-sociales-tarragona.com/criteri.html> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona)
- **JUSTICIA SOCIAL:** <http://www.cgssevilla.com/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla)
- **REVISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE ZARAGOZA:**
<http://www.graduadoszar.com/>
- **LAN HARREMANAK:** <http://www.ehu.es/Isvweb/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.icyl.es/icyl-client/icyl/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://ucvirtual.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 SOCIO LABORAL:** <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/> (editado por la Fundación Primero de Mayo de CC.OO.)
 - **INFORMES DE LA FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO:** <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/> (elaborado por dicha Fundación, con aspectos a menudos afectantes al Derecho)
 - **RIEDPA:** <http://www.riedpa.com/Default.aspx> (Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje)
 - **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LABOUR LAW JOURNALS:** <http://www.labourlawjournals.com/default.asp> (Asociación internacional de revistas de Derecho del Trabajo, de la que forma parte en España la Revista de Derecho Social)

➤ PORTALES JURÍDICOS

- **IBERLEX:** <http://www.boe.es/g/es/iberlex/> (completa base de datos legales –Constitución, legislación comunitaria y estatal, etc-del BOE): Totalmente actualizado desde 01.01.2004: acceso gratuito
- **TODA LA LEY:** <http://www.todalaley.com/> (legislación y formularios)
- **CANAL JURÍDICO:** <http://www.canaljuridico.com/> (información jurídica en general, últimamente inactiva)
- **JURIS WEB:** <http://www.jurisweb.com/> (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA:** <http://derecho.deeuropa.net/> (links jurídicos)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** <http://webs.ono.com/usr023/agabal/> (información general)
- **NOTICIAS JURÍDICAS:** <http://noticias.juridicas.com/> (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup)
- **IURISLEX (DIARIO JURÍDICO):**
<http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index>
- **IURIS TANTUM:** <http://www1.iuristantum.com/>
- **WEB LABORAL SOCIAL:** <http://www.weblaboral.net/> (legislación e información en general: en parte de pago)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:**
<http://www.aedtss.com/> (información en general de la asociación: posibilidad de descargar ponencias de los últimos congresos)
- **CANAL TRABAJO:** <http://www.canaltrabajo.com/> (noticias jurídico-laborales en general: escasa actualización)
- **PÓRTICO LEGAL:** <http://www.porticolegal.com/> (legislación, jurisprudencia y doctrina)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (información sobre concretos aspectos de Derecho del Trabajo, especialmente útil para empresas: escasa actualización)
- **EL ASESOR LABORAL:** <http://www.elasesorlaboral.com/> (novedades legislativas, enlaces y proyectos de ley)
- **COTTON LEX:** <http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lexmenu.htm> (Web sobre legislación en materia de minusvalías)
- **DISCAPNET:** <http://www.discapnet.es/Discapnet/Castellano/default.htm> (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): <http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html>
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)

- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):** <http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:** <http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LEGAL:** <http://www.ceflegal.com/> (incluye jurisprudencia y legislación laboral, sin búsqueda temática)
- **LAS ASESORÍAS:** <http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/> (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)
- **DEFENSA JURÍDICA:** <http://www.nodo50.org/defensajuridica/> (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiromagno.blogspot.com/> (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)
- **ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTAS:** <http://www.iuslabor.org> (contiene sentencias y artículos)
- **BLOG DE ANTONIO BAYLOS:** <http://baylos.blogspot.com/> (bitácora del honorable catedrático de Derecho del Trabajo)
- **BLOG DE JOAQUÍN APARICIO:** <http://japariciotovar.blogspot.com/> (bitácora de otro maestro iuslaboralista)
- **BLOG DE EDUARDO ROJO:** <http://eduardorojoblog.blogspot.com/> (blog de catedrático de DTSS de la UAB)
- **BLOG DE JAIME CABEZA:** <http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/> (catedrático de la Universidad de Vigo)
- **BLOG DE WILFREDO SANGUINETI** <http://wilfredosanquineti.wordpress.com/> (Profesor Titular de la Universidad de Salamanca)
- **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) **nuevo**
- **EUROPEANRIGHTS:** <http://www.europeanrights.eu/> (Web de derecho europeo y derechos fundamentales, en la que participa MEDEL)
- **EL ESTADO DE DERECHO:** <http://www.elsestadodelderecho.com/default.aspx> (web que analiza la realidad desde una perspectiva jurídica de ideología conservadora)
- **LEGAL TODAY:** <http://www.legaltoday.com/index.php/> (información periódica de cuestiones jurídicas del grupo West Law)
- **PORTAL EUROPEO DE E-JUSTICIA:** <https://e-justice.europa.eu/home.do?action=home&lang=es&sufix=8> (Iniciativa de la UE que permite el acceso a información jurídica, jurisprudencia y legislación, tanto a escala comunitaria como internacional y estatal)

➤ PROFESIONALES

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

➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

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

➤ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** <http://www.congreso.es/>
- **SENADO:** <http://www.senado.es>
- **CONSEJO DE ESTADO:** <http://www.consejo-estado.es/>
- **UNIÓN EUROPEA:** http://europa.eu.int/index_es.htm
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.aqpd.es/index.php>

- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/fogasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/>
- **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:** <http://www.mtas.es/empleo/cerprof/inicio.htm> (útil para la determinación de los profesiogramas laborales)
- **DISPOSICIONES VIGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL:** http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es_analytical_index_05.html (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/itss/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

➤ **CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES**

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** <http://www.ces.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICOS Y SOCIAL DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/indexPadre.asp>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp> (publicación propia: *Boletín Informativo*: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61_BOLETIN_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN:** http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4110&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=486&_fid=1&_fnavbarid=1&_fnavbarsiteid=486&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_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 ECONÒMIC 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 ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://ces.caib.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.cesmadrid.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.cesmurcia.es/>
- **EUSKADIKO EKONOMÍA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA:** <http://www.cesvasco.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA RIOJA:** <http://www.cesrioja.es/>
- **COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:** http://www.ces.gva.es/cs/_index.htm (revista Treball i Societat: http://www.ces.gva.es/cs/_htm/trabajos/trabajos_articulos.htm)

➤ **SALUD LABORAL**

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.prevencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable 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/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** www.saludlaboralcanarias.com (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:** http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:** <http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales..htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.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 (interesante revista 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/BUJCM/complu/frame.htm> (búsquedas bibliográficas de la Universidad Complutense)
- **CISNE:** <http://cisne.sim.ucm.es/> (búsqueda de publicaciones periódicas de la Universidad Complutense)
- **DIALNET:** <http://dialnet.unirioja.es/> (la mejor hemeroteca de artículos científicos en español, con singularidad jurídica, que tiene servicio de alertas sobre últimas publicaciones gratuitas. Universidad de La Rioja)
- **REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS:**
<http://revistasocialesyjuridicas.umh.es/Revista/Bienvenida.html> (Universidad Miguel Hernández)

➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:**
<http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:**
<http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc:
<http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEGURETAT SOCIAL:**
<http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pompeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):**
<http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:**
[http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seg.%20Social%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f$lang%3des)
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm> y
<http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** <http://www.ugr.es/%7Ederetrab/>

- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** <http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm>
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** <http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:**
<http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** <http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codigo=G058>
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:**
<http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/>
- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://www.personal.us.es/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/> **◀ NUEVO**
- **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 Labori Mercati, que permite acceso a parte de sus contenidos)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideias.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>
- **LABORIS:** <http://laboris.uqam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociale, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelsum.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/II/observatory/> (normativa comparada recogida por la OIT respecto a aspectos básicos del Derecho del Trabajo: pocos países)
- **LEGISLAW:** <http://www.legislaw.com.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo, con sentencias, legislación e interesante doctrina)
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aidlass.org/> (recoge, entre otros aspectos, las ponencias del célebre seminario anual de Pontignano)
- **DIRITTO DEL LAVORO (UNIVERSIDAD DE SANNIO):** <http://www.lavoro.unisannio.it/> (incluye artículos on-line)
- **DIRITTO DEL LAVORO ON-LINE:** <http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm> (página web de la cátedra de la Universidad de Catanzaro, con artículos de acceso directo)
- **PÁGINA WEB DE MARIO MEUCCI:** <http://clik.to/dirittolavoro> (Derecho del Trabajo en Italia, con especial referencia a mobbing)
- **THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS:** <http://www.ier.org.uk/> (en inglés)
- **LIAISONS SOCIALES:** <http://www.ls-europe.com/info/00> (en francés)
- **INTERNATIONAL LABOUR LAW AND OTHER HUMANS RIGHTS STANDARDS:** <http://www.ilsbu.com/> (Derecho del Trabajo y otros derechos en los países bálticos)
- **EGLUAGUIANZA & LIBERTÀ:** <http://www.equaglianzaeliberata.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)

- **BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL:** <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm> (extraordinaria página del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que permite el acceso gratuito a libros y artículos de revistas básicamente hispanoamericanos)
- **COMPARATIVE MEDIA LAW JOURNAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=comlawj> (revista de derecho comparado publicada por la UNAM y la Fundación Conrad Adenauer, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=boletin> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **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=e> Informes mensuales editados por AELE (Perú), sobre las relaciones laborales en dicho país
- **ARBEIT UND RECHT:** <http://www.aib-verlag.de/de/zeitschriften/arbeit-und-recht/index.php> (revista alemana de Derecho del Trabajo)
- **AUSTRALIAN JOURNAL OF LABOUR LAW:** <http://celrl.law.unimelb.edu.au/go/publications/australian-journal-of-labour-law> (Revista australiana de Derecho del Trabajo)
- **CENTRE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (COMPTRASEC):** <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/static/PRESENTATION/presentationEsp.htm> (Centro de Estudios de la Universidad Montesquieu-Bordeaux-IV. Publica, entre otras revistas, el Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, que permite acceso a abstracts on-line)
- **LANCASTER HOUSE:** <http://www.lancasterhouse.com/books/clej/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)

➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

- **FUNDACIÓN SIMA:** <http://www.fsima.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA:** <http://www.tlc.es/>
- **SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.serla.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL ARBITRAL (TAL) de la Comunidad Valenciana:** <http://www.ftal.org/>
- **SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>
- **TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB):** <http://www.tamib.es/>

- **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS (PRECO) DE LA CONSEJERIA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** http://www.crl-lhk.org/fr_preco_c.htm
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>
- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA):** http://cgrl.xunta.es/g_aga.asp
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

➤ **OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO**

- **OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:** <http://www.obrsc.org/>
- **OBSERVATORIO DE GÉNERO:** <http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/>
- **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/>
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.fnv.nl/osees>
- **OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp>
- **OBSERVATORIO DE LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.ub.es/obsglob/> (Universidad de Barcelona)
- **TU SALARIO:** <http://www.tusalario.es/> (página web de la Universidad de Salamanca junto a CCOO y UGT, sobre estadísticas salariales, normativa en la materia, retribución comparada, etc.)
- **WAGE 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/>
- **NEUEVA 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.cersgosiq.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/iniciofm.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)
- **EL PORTAL DE LA CONCILIACIÓN:** <http://www.elportaldelaconciliacion.com/>
- **WORK LIFE WORLD:** <http://www.worklifelaw.org/Reports.html> (informes jurídicos sobre conciliación de la vida laboral y familiar de la UC Hastings College of the Law)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA VIOLENCIA DE LA GÉNERO :** <http://www.olvg.uma.es/> (web de la Universidad de Málaga, con legislación, sentencias, negociación colectiva, etc. sobre dicha materia)

➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

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

- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES 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/diccions/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** <http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** <http://www.ub.es/sjc/terms/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm

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

[Ir a inicio](#)

RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

1.- STS de 16 de marzo de 2010 (RCUD 1854/2009).- Sra. Calvo

Doctrina: el día inicial de cómputo del plazo de prescripción para reclamar diferencias salariales por cesión ilegal es desde que se abonó el salario inferior y pudo ya ejercitarse la acción, no desde que se declaró, en pleito previo, la existencia de cesión ilegal (que no es constitutiva de esta situación).

NOTA: el criterio se reitera en STS de 27-Ab-10 (RCUD 2164/2009)

**2.- STS de 12 de abril de 2010 (RCUD 3335/2009).- Sra. Segoviano

Doctrina: las prestaciones por desempleo y cotizaciones vinculadas a las mismas que ha de devolver la empresa por contratación temporal fraudulenta, al amparo del art. 145 bis LPL, no alcanza a las derivadas de prestaciones por desempleo generadas por la extinción de contratos vigentes el 13 de diciembre de 2002 o anteriores a esta fecha, dado lo establecido en la disposición transitoria novena de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre

3.- STS de 15 de abril de 2010 (RCUD 2259/2010).- Sr. Marín Valverde

Doctrina: no es cesión ilegal sino lícita subcontratación de servicios de la propia actividad, prevista en el art. 42 ET, la externalización de determinados servicios informáticos del BBVA (concretamente, el servicio de mantenimiento de las aplicaciones de sistemas de información de gestión), efectuada por Indra Sistemas SA, efectivamente desarrollados por ésta con sus empleados y medios materiales, sin que obste a ello que el equipo informático utilizado fuese alquilado al propio Banco

4.- STS de 21 de abril de 2010 (RCUD 1075/2009).- Sr. De Castro

Doctrina: la atribución, al trabajador, del derecho de opción entre readmisión e indemnización en despidos improcedentes, prevista en el art. 21 del convenio colectivo del Ayuntamiento de Galdar con vigencia inicial del 1-En-07, no alcanza a los casos de trabajadores con contrato temporal irregular (en el caso, en prácticas), ya que el precepto lo limita a los despidos disciplinarios y respecto a quienes previamente al mismo tuviesen reconocida (por el Ayuntamiento o por sentencia) la condición de fijos o indefinidos.

NOTA: rectifica en forma expresa, aún sin ser de pleno, el criterio aplicado en STS de 18-Sp-09 (RCUD 4001/2008), que siguió –inercialmente (según dice)- el seguido en STS de 2-

Fb-09 (RCUD 78/2008), dictada con redacción diferente del precepto convencional (a la sazón, su art. 71). El criterio se reitera en SSTs de 11 y 19-My-10 (RCUD 1614/2009 y 2556/2009).

5.- STS de 22 de abril de 2010 (RCUD 2686/2009).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: a efectos de la prestación por desempleo, el período de ocupación cotizada de los trabajadores portuarios, eventuales o, como en el caso, fijo discontinuo, cuyo salario diario incluya la parte proporcional de sábados, domingos, festivos y vacaciones, no se determina por el número de días de trabajo efectivo, sino por el que resulta de añadir a éstos el resto de los retribuidos y cotizados, por aplicación analógica de lo dispuesto en el art. 6 de la OM de 30 de mayo de 1991.

NOTA: invoca sus precedentes de 4-Nv-08 (RCUD 2452/2007) y 17-Dc-09 (RCUD 1595/2009)

****6.- STS de 22 de abril de 2010 (RCUD 3449/2009).- Sra. Calvo**

Doctrina: el requisito de puesta a disposición de la indemnización propia del despido por causas objetivas, contemplado en el art. 53.1.b) ET, se cumple si con la entrega de la carta de despido se adjunta cheque bancario por su importe.

NOTA: el criterio se reitera en STS de 10-My-10 (RCUD 3611/2009), que en ambos casos invocan el criterio aplicativo sentado para el despido disciplinario improcedente contemplado en el art. 56.2 ET

****7.- STS de 22 de abril de 2010 (RCUD 1888/2009).- Sr. Moliner**

Doctrina: procede revisar la base reguladora de una prestación de seguridad social (en el caso, pensión por incapacidad permanente absoluta de un trabajador de la ONCE), previamente fijada en sentencia firme (que tuvo en cuenta los topes máximos vigentes para los representantes de comercio), si con posterioridad a ésta se produce un cambio de jurisprudencia que establece un nuevo criterio (ese colectivo cotiza por régimen general y, por ello, no quedan sujetos a esos topes) y el INSS, a tenor de la misma, procede a revisar la base reguladora de las prestaciones fijadas con el criterio antiguo, aplicando el nuevo, ya que en estas circunstancias, la cosa juzgada no constituye justificación razonable frente al principio de igualdad reconocido en el art. 14 CE.

NOTA: la sentencia invoca la doctrina constitucional sentada en STC 307/2006, de 23 de octubre, que ya tuvo en cuenta en STS de 21-En-10 (RCUD 57/2009) para otro supuesto de colisión entre cosa juzgada material y principio de igualdad (se trataba del modo de fijar la base reguladora de pensión de incapacidad permanente fijada en sentencia firme, en caso de cambio jurisprudencial posterior sobre la aplicación de la teoría del paréntesis a períodos de invalidez provisional), en lo que viene a constituir un límite a la eficacia propia de la cosa juzgada. Razona, expresamente, que no sigue el criterio aplicado en STS de 13-Jn-08 (RCUD 809/2007), dado que en ese caso no se suscitó la cuestión de colisión entre la cosa juzgada y el derecho constitucional a la igualdad.

El criterio se reitera en SSTs de 10 y 19-My-10 (RCUD 2410 y 2556/2009)

8.- STS de 26 de abril de 2010 (RCUD 2254/2009).- Sra. Segoviano

Doctrina: no obsta al reconocimiento de prestación de incapacidad permanente por enfermedad profesional (en el caso, incapacidad permanente absoluta) que se solicite con más de 65 años (en el caso, con 78 años) y llevando muchos años jubilado (en el caso, quince años), dado el tenor actual del inciso final del art. 138.1 LGSS, tras redacción dada por Ley 35/2002, de 12 de julio, y constituir una situación asimilada al alta, a tenor del art. 36.1 del R. Decreto 84/1996, de 26 de enero.

NOTA: reitera el criterio aplicado en STS de 5-Nv-09 (RCUD 3671/2008)

9.- STS de 26 de abril de 2010 (RC 1/2009).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: los trabajadores de Newco Airport Services SA subrogados de Spanair en diciembre de 2006 y febrero de 2007 tienen derecho a mantener el percibo de la ayuda o reducción en el coste de los precios de los billetes de transporte aéreo con las compañías y en las condiciones que tenían antes del 15 de mayo de 2007 por constituir una condición más beneficiosa que su actual empresario les viene reconociendo y estar igualmente reconocido en el art. 93 del I convenio colectivo de la empresa.

NOTA: la sentencia sigue su precedente de 20-Oc-09 (RC 147/2008), relativo al derecho a billetes gratuitos de avión de ese mismo colectivo de trabajadores, destacando la irrelevancia de que no sea compañía aérea y la diferencia del caso (por esa conducta propia suya y lo estipulado en el convenio) con lo resuelto en litigios seguidos por trabajadores que habían pertenecido a Iberia y pasaron a prestar servicios en otra empresa dedicada al servicio de "handling" en los aeropuertos

10.- STS de 28 de abril de 2010 (RCUD 238/2008).- Sr. Sampedro

Doctrina: la negativa de un club a tramitar la licencia federativa de un futbolista profesional durante la última temporada de su contrato de trabajo constituye causa justa para la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento empresarial

****11.- STS de 28 de abril de 2010 (RCUD 1113/2009).- Pleno.- Sr. López García de la Serrana. Voto particular**

Doctrina: declarada la nulidad de un despido (en el caso, por vulneración de derechos fundamentales), en quien estaba vinculada con un contrato sujeto a término cuya validez no se ha cuestionado (en el caso, contrato de formación), si éste sobreviene en el período de tramitación del litigio, no procede la condena a la readmisión ni indemnización sustitutiva y sí el pago de salarios de trámite, aunque únicamente hasta la fecha de vencimiento del término, quedando extinguido definitivamente el contrato en esta última fecha.

NOTA: la sentencia invoca sus precedentes de 14-Ab-89 (Ar. 9895/89) y 20-Dc-90 (RC 458/1990), cuidándose de señalar que no cabe analizar el posible derecho de la trabajadora a una indemnización complementaria porque no recurrió el pronunciamiento desestimatorio de esa pretensión. El voto particular se centra tanto en estimar que no existía contradicción como en considerar que debió mantenerse la condena a la readmisión que el Tribunal revoca. Merece la pena destacar que el criterio aprobado por el TS lleva consigo la paradoja de resultar más beneficioso para el trabajador que, en estos casos, el despido se declare improcedente, al tener derecho a la indemnización sustitutiva de la readmisión

12.- STS de 29 de abril de 2010 (RCUD 2196/2009).- Sr. Alarcón

Doctrina: el INSS está obligado a anticipar al trabajador la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común en un caso en el que la empresa le dio de baja en la seguridad social y en litigio previo se resolvió que esta circunstancia no constituía despido.

NOTA: resulta llamativa la línea de razonamiento básico seguido por la Sala, que viene a estimar de aplicación su criterio sentado para los casos de baja en la seguridad social por despido luego declarado nulo o improcedente, razonando que con mayor razón ha de concurrir la situación asimilada al alta cuando lo judicialmente declarado fue que no hubo despido. No obstante, se aduce una segunda argumentación como es que la sentencia invocada de contraste se había considerado errónea en STS de 4-Dc-07 (RCUD 4611/2006)

13.- STS de 29 de abril de 2010 (RC 128/2009).- Sra. Arastey

Doctrina: carece de legitimación para demandar por tutela de derechos fundamentales en su propio nombre, en relación a los términos en que se plantea una convocatoria de acceso al empleo en Correos que afecta a 18 provincias, un sindicato con implantación en una sola Comunidad Autónoma, del que no consta que tenga más grado de implantación en la empresa, aunque sí consta que tiene sección sindical constituida y que dos participantes en la convocatoria son afiliados suyos

14.- STS de 30 de abril de 2010 (RCUD 2175/2009).- Sr. Gilolmo

Doctrina: el concepto "compensación por cambio del sistema de pensiones", previsto en el art. 95 del convenio colectivo de Unión Fenosa Generación SA, se computa a la hora de determinar el precio de la hora extraordinaria, dada su naturaleza retributiva de los servicios prestados.

NOTA: el criterio se reitera en SSTS de 30-Ab, 3-My -2- y 4-My-10 -2- (RCUD 2922/2009, 2195/2009, 2468/2009, 2166/2009 y 2528/2009)

15.- STS de 4 de mayo de 2010 (RCUD 2438/2009).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: constituye contrato de trabajo indefinido (no fijo de plantilla) y no contrato para obra o servicio determinado, el concertado formalmente de esta clase con el Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña para prestar servicios como monitor de formación profesional en centros penitenciarios, dado que su objeto es satisfacer necesidades permanentes del empleador

****16.- STS de 5 de mayo de 2010 (RCUD 3695/2009).- Sr. Alarcón**

Doctrina: los trabajadores del Banco Exterior de España jubilados obligatoriamente al cumplir 60 años, al amparo del XIII convenio que así lo imponía, y con más de 35 años de cotización, tienen derecho a la mejora de su pensión de jubilación, a cargo del INSS, prevista en la disposición adicional cuarta de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, sin que obste a ello que no sea una de las situaciones legales de desempleo previstas en el art. 208.1.1 LGSS, dado que no puede interpretarse la referencia a éstas, que dicha disposición realiza, como exigencia de un requisito distinto al de extinción no voluntaria del contrato de trabajo.

NOTA: la relevancia de esta sentencia no se contrae al caso de los trabajadores de esa entidad y sujetos a dicho convenio, sino que afecta al alcance de lo establecido en la referida disposición adicional

17.- STS de 7 de mayo de 2010 (RCUD 2248/2009).- Sr. Gilolmo

Doctrina: resulta obligada la multa por temeridad prevista en el art. 66.3 LPL para quien no comparece injustificadamente al previo acto de conciliación, ya que esta circunstancia determina la existencia de la temeridad prevista en el precepto, sin que pueda realizarse un juicio propio sobre su existencia por razones ajenas a la misma

18.- STS de 7 de mayo de 2010 (RCUD 3347/2009).- Sr. Gullón

Doctrina: no cabe negar acción para pedir la declaración de cesión ilegal y adscripción a la empresa cesionaria por el hecho de que en la fecha del juicio oral los trabajadores demandantes no mantuviesen ya relación laboral con la empresa cedente (en el caso, se había sido subrogado en el vínculo una nueva contratista del servicio), si el vínculo con aquélla concurría en la fecha de una demanda que se ha admitido a trámite, al ser ésta la fecha decisiva para determinar la concurrencia del requisito de subsistencia de la cesión, conforme a lo dispuesto en los arts. 410, 411 y 413 LEC

19.- STS de 11 de mayo de 2010 (RCUD 1942/2009).- Sr. López García de la Serrana

Doctrina: la falta de resolución en el plazo legalmente previsto de tres meses, según

el art. 3 del R. Decreto 148/1996, de un expediente administrativo incoado para el reintegro de prestaciones por desempleo indebidamente percibidas, incluso aunque se hubiese archivado, no impide que pueda reabrirse y dictarse resolución expresa reclamando el reintegro en tanto no haya prescrito ese derecho de la entidad gestora, tal y como expresamente se admite para los expedientes administrativos caducados en el art. 92.3 LRJAPPAC

****20.- STS de 12 de mayo de 2010 (RCUD 3316/2009).- Sr. De Castro**

Doctrina: es compatible la pensión de incapacidad permanente total para la profesión de mecánico electricista causada en 1994 por enfermedad común (patología cardíaca) y la causada por incapacidad permanente absoluta, derivada de enfermedad común (por patología diversa y en expediente de revisión de grado), en 2008, por el régimen general en el que se dio de alta con posterioridad y reúne cotizaciones suficientes en éste para cumplir el requisito de carencia, como especialista de calzado y en virtud de contratación para personas discapacitadas, ya que no existe en nuestro sistema de seguridad social una regla general de incompatibilidad de pensiones de incapacidad permanente, no se da ninguna de las situaciones previstas en los arts. 122 y 138.4 LGSS para la incompatibilidad de pensiones y no estamos ante una auténtica revisión de grado, dado que la incapacidad absoluta reconocida lo ha sido por secuelas ajenas a las determinantes de la previa incapacidad total y resulta irrelevante el modo en que se tramitó el expediente.

NOTA: existe una idea generalizada (y, como se advierte, equivocada) de incompatibilidad de pensiones de incapacidad permanente dentro del sistema público de seguridad social. Conviene resaltar que, en orden a fundar su decisión, el Tribunal hace singular hincapié en que la nueva pensión se genera sólo por cotizaciones posteriores a la anterior y en base a patología ajena. Igualmente, que la sentencia comentada no trata, porque no se le plantea, si entra en juego el límite que impone el art. 47 LGSS a todo el sistema, impidiendo que un beneficiario cobre pensiones contributivas por importe que, en conjunto, exceda del tope máximo que anualmente se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

21.- STS de 11 de mayo de 2010 (RCUD 3640/2009).- Sr. Alarcón

Doctrina: es compatible el cobro de dos pensiones de incapacidad permanente absoluta generadas por trabajos sucesivos en diferentes regímenes de seguridad social (en el caso, una por accidente de trabajo sufrido en 1969 que le amputó las dos piernas, cuando trabajaba de peón agrícola y estaba en régimen agrario; la segunda, en 2008, por enfermedad común, cuando desempeñaba la profesión administrativa dentro del régimen general y en el que acreditaba cotizaciones suficientes al mismo para causarla y posteriores al referido accidente), ya que no se da ninguna de las situaciones previstas en los arts. 122 y 138.4 LGSS para la incompatibilidad de pensiones.

22.- STS de 12 de mayo de 2010 (RC 149/2009).- Sra. Virolés

Doctrina: el incremento salarial dispuesto para el año 2007 en el convenio colectivo para el personal laboral del Departamento de Interior del Gobierno Vasco con vigencia 2007-2008, publicado el 17-Ab-08, absorbe el incremento del 0,5% que se había dado unilateralmente por el Gobierno Vasco en el año 2007 para incentivar la productividad y rendimiento de los servicios públicos con el carácter de incremento a cuenta

23.- STS de 12 de mayo de 2010 (RCUD 3812/2010).- Sr. Martín Valverde

Doctrina: el domicilio de una Mutua demandante que constituye el fuero alternativo al del lugar de la resolución impugnada, de acuerdo con el art. 10.2.g) LPL, es su domicilio social (en los términos del art. 41 CC), por lo que no son competentes los

Juzgados de lo Social de una provincia (en el caso, Madrid), en el que disponga de centros, si no concurre ninguno de los otros dos (en el caso, Guadalajara y Barcelona).

NOTA: en la STS 28-En-09 (RCUD 593/2008), en un caso de demanda interpuesta por el SPEE al amparo del art. 145 bis LPL y en donde se discutía si eran competentes los Juzgados de lo Social de Cádiz o de Jerez de la Frontera, se razonaba que constituía domicilio de la entidad gestora el de su dirección provincial. La que ahora comentamos es consciente de ello y señala que el supuesto es diferente, aunque no se indica la razón de ello y no advierto ninguna, por lo que queda la duda del criterio que se seguirá cuando demande una entidad gestora (conviene indicar que en el referido precedente bastaba con tener en cuenta que la resolución se dictó en Cádiz para llegar al mismo fuero, como también lo razonaba entonces el Tribunal Supremo)

24.- STS de 12 de mayo de 2010 (RCUD 2963/2009).- Sr. Martín Valverde

Doctrina: no tiene derecho a incremento alguno, en los años 2006 y/o 2007, en la pensión de jubilación anticipada de la que es beneficiario el personal al servicio de la Cámara de Comercio de Madrid (en el caso, causada en noviembre de 2005), dado que el reglamento por el que se rige remite a los que establezca el órgano encargado de elaborar sus presupuestos (que nada dispuso al efecto) y tal previsión no es ilegal, ajustándose al art. 192 LGSS

25.- STS de 17 de mayo de 2010 (RCUD 3293/2009).- Sra. Calvo

Doctrina: constituye válida extinción del contrato de inserción (y no despido) el vencimiento de la fecha establecida, tras su prórroga, por ajustarse a las previsiones del art. 15.1.d) ET, sin que obste a ello que se denominase "para obra o servicio determinado".

NOTA: la sentencia recuerda su precedente de 5-My-09 (RCUD 286/2008)

26.- STS de 17 de mayo de 2010 (RC 123/2009).- Sr. Gilolmo

Doctrina: no corresponde a los tribunales laborales sino a los del orden contencioso-administrativo enjuiciar pretensiones de interrupción de contratación para cubrir vacantes en el ámbito de la Junta de Andalucía sin someterse a lo establecido en materia de bolsas de trabajo en el VI convenio colectivo para su personal laboral y que se baremen y publiquen tales bolsas

27.- STS de 17 de mayo de 2010 (RCUD 4042/2009).- Sra. Segoviano

Doctrina: el plazo de caducidad para accionar por sanción corre desde que se notifica ésta y no desde que se lleva a efecto, ya que la remisión del art. 114 LPL al art. 103 LPL lo es sólo al plazo, pero no al día inicial de cómputo, para lo que ha de estarse a la regla general que lo fija desde que la acción pudo ejercitarse

28.- STS de 17 de mayo de 2010 (RCUD 2978/2009).- Sr. Martínez Garrido

Doctrina: tiene acceso al recurso de suplicación por el cauce de afectación general ínsita en los términos del pleito, pese a no haberse alegado y probado, la sentencia que dirime pretensión de pago de ex trabajador del Banco Exterior de España prejubilado en virtud del XVII convenio colectivo, solicitando su derecho a la mejora de 63 euros/mes, a partir del 1 de enero de 2007, en el importe de su pensión de jubilación anticipada causada antes del 1 de enero de 2002 al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 40/2007.

NOTA: sigue criterio plasmado en STS de 29-Oc-09 (RCUD 795/2009). En igual sentido, STS 18-My-10 (RCUD 3736/2010) en un caso de prejubilado del mismo Banco al amparo del XVI convenio de empresa.

****29.- STS de 18 de mayo de 2010 (RCUD 2973/2009).- Sr. López García de la Serrana**

Doctrina: pactado en contrato de trabajo un salario anual que incluye pagas extras, a prorratear en doce nóminas mensuales al año, y abonado en tal forma, sin que el convenio colectivo dispusiera nada sobre dicho particular, no se tiene derecho a cobrar, aparte, las pagas extras, dado que el art. 31 ET no prohíbe que por contrato se pacte ese prorrateo.

NOTA: la sentencia no ignora lo resuelto en SSTS de 19-Sp-05 (CUD 4524/2004), 7-Nv-05 (RCUD 4526/2004) y 8-Mz-06 (RCUD 958/2005), pero niega la identidad, ya que en éstas el convenio prohibía expresamente el prorrateo y ordenaba que, de contravenirse, se tendría derecho al cobro de las mismas de una sola vez y en su momento adecuado

30.- STS de 18 de mayo de 2010 (RCUD 2165/2009).- Sra. Virolés

Doctrina: no concurre el cese del trabajador relevista sin sustitución, generador de la responsabilidad empresarial en el pago de la pensión de jubilación parcial del período posterior al cese, establecida en la disposición adicional segunda del R. Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, cuando se produce un supuesto de sucesión empresarial parcial (en el caso, transmisión de concesión de transporte de una determinada línea), de tal forma que el jubilado sigue en la empresa originaria y el relevista en la sucesora, sin que aquélla contrate a otro relevista que le sustituya en ella.

NOTA: reitera el criterio aplicado en caso análogo en STS de 25-En-10 (RCUD 1245/2009). En similar sentido, STS de 20-My-10 (RCUD 3797/2009)

31.- STS de 18 de mayo de 2010 (RCUD 733/2009).- Sr. Souto

Doctrina: el representante de los trabajadores que hace uso del crédito horario un día sin que acuda a la empresa tiene derecho a percibir el plus que retribuye el mayor tiempo invertido en el desplazamiento, pactado a raíz del traslado del centro de trabajo.

NOTA: la sentencia se ampara en la doctrina constitucional sobre garantía de indemnidad retributiva (STC 326/2005, de 12-Dc, con cita de otras muchas) e invoca su precedente de 25-Fb-08 (RCUD 1304/2007), dictada en un caso en que lo cuestionado era un incentivo vinculado a la asistencia efectiva al trabajo

****32.- STS de 18 de mayo de 2010 (RCUD 3495/2009).- Sra. Arastey**

Doctrina: a efectos del período de carencia exigible para causar derecho a prestación de incapacidad permanente, la circunstancia de que se fije como hecho causante de la misma, por estimar ya consolidadas las secuelas, la fecha de inicio de la situación de incapacidad temporal, no excluye el beneficio a computar, como asimilados a días cotizados, todos los del período máximo de incapacidad temporal que se contempla en el art. 4.4 del R. Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, en su redacción dada por RD 4/1998, de 9 de enero

33.- STS de 19 de mayo de 2010 (RC 42/2009).- Sra. Calvo

Doctrina: los servicios prestados por los trabajadores de Telefónica SAU en razón a contratos temporales no son computables a efectos de determinar la antigüedad en la categoría

NOTA: la sentencia sostiene que el criterio quedó ya fijado en STS de 10-Mz-95 (RC 26963/1993), dictada en litigio de conflicto colectivo, aunque sin invocar expresamente el efecto de cosa juzgada. Conviene recordar, a fin de no tergiversar el alcance de la actual sentencia, que en la recurrida ya se había reconocido el derecho al cómputo de esos servicios a efectos de la antigüedad en la empresa, sin que este extremo fuese impugnado ante el TS

34.- STS de 20 de mayo de 2010 (RC 9/2009).- Sr. Alarcón

Doctrina: 1º) vulnera el derecho de libertad sindical, en su vertiente de derecho a la

negociación colectiva, de un sindicato que ha participado en la negociación de un convenio colectivo de una empresa y lo ha suscrito, aún cuando carecía de representantes unitarios por no haber participado en las elecciones sindicales, que se le haya excluido de su comisión paritaria; 2º) una pretensión de ese tipo es propia del proceso de tutela de derechos fundamentales (y no del de conflicto colectivo)

35.- STS de 20 de mayo de 2010 (RC 175/2009).- Sr. Desdentado

Doctrina: no hay lesión del derecho de libertad sindical por el hecho de que un proceso electoral se haya promovido por un sindicato no legitimado para ello por no disponer de ningún representante unitario de los trabajadores o porque se haya efectuado una agrupación de centros de trabajo no respetuosa de la legalidad.

NOTA: no está de más resaltar que la sentencia no dice que esas conductas se ajusten a la legalidad, sino que en ningún caso se trataría de ilegalidades que afecten al derecho fundamental invocado, estando sujeto el Tribunal a limitar su examen a esa vertiente del asunto, dada la modalidad procesal elegida por el sindicato demandante

36.- STS de 25 de mayo de 2010 (RC 69/2009).- Sr. García Sánchez

Doctrina: el pacto extraestatutario suscrito entre la "Caixa" y los sindicatos CCOO y UGT en 2004 sobre promoción por capacitación al nivel VII del grupo I no exime a la empresa de cumplir con lo dispuesto en el art. 26 del convenio colectivo de Cajas de Ahorro acerca de la promoción a los niveles VII y X, al ser complementarios

37.- STS de 25 de mayo de 2010 (RCUD 2404/2009).- Sr. Agustí

Doctrina: no es recurrible en suplicación la sentencia que dirime pretensión de una empresa reclamando al Estado el pago de salarios de tramitación en cuantía inferior a 1803 euros, dado que el acceso al recurso de este tipo de litigios se dirime por la cantidad pretendida y, en el caso, tampoco hay datos expresivos de afectación general

****38.- STS de 25 de mayo de 2010 (RCUD 1525/2009).- Sra. Segoviano**

Doctrina: si sobreviene causa para revisar la base reguladora de una prestación de seguridad social cuando ésta ya se ha extinguido (en el caso, pago en Fb-06 de diferencia salarial correspondiente a My-05, en relación a prestación de maternidad causada en Jn-05 y agotada en Oc-05), entra en juego la regla del art. 43.1 LGSS sobre prescripción con efectos económicos limitados a los tres meses anteriores a la solicitud de revisión y no la del art. 44 LGSS sobre caducidad, pero para que la revisión prospere resulta obligado que la petición se curse dentro de los tres meses siguientes al momento de producirse la causa sobrevenida

39.- STS de 25 de mayo de 2010 (RCUD 3077/2009).- Sr. Gullón

Doctrina: el salario a que tiene derecho el trabajador objeto de cesión ilegal que opta por integrarse en la cesionaria (en el caso, en la Confederación Hidrográfica del Norte), conforme a lo dispuesto en el art. 43.4 ET, es el que colectivamente se haya pactado para otro trabajador de igual categoría y antigüedad en ésta (en el caso, 1.872,36 euros) y no el superior que venía recibiendo en la empresa cedente (4.162 euros).

NOTA: reitera el criterio aplicado en STS de 9-Dc-09 (RCUD 339/2009) en caso análogo y, en línea con lo que entonces comenté, pone de manifiesto la necesidad de valorar bien las circunstancias concurrentes cuando se opta por integrarse en la plantilla de la empresa cesionaria, máxime si como es el caso, ni tan siquiera lleva consigo la fijeza por ser entidad pública

40.- STS de 25 de mayo de 2010 (RCUD 2345/2009).- Sr. García Sánchez

Doctrina: si en el período de cálculo de la base reguladora de una pensión de

incapacidad permanente por contingencias comunes (en el caso, incapacidad permanente total) ha habido períodos en que no se ha cotizado por ejercitarse el derecho de huelga, procede aplicar la previsión del art. 140.4 LGSS sobre lagunas en la cotización y no la teoría del paréntesis, en línea con lo resuelto por el Tribunal Constitucional en sentencia 13/1984, de 3 de febrero, no resultando extensible a este supuesto la doctrina aplicada por ese Tribunal en su sentencia de 28-Fb-91

41.- **STS de 25 de mayo de 2010 (RC 203/2009).- Sra. Arastey**

Doctrina: la empresa Gestión Logística SA no ha vulnerado el derecho de libertad sindical de un determinado sindicato por el hecho de que se demore la constitución de la mesa de negociación del convenio colectivo de empresa debido a divergencias entre los representantes sindicales sobre la composición del banco social en dicha mesa

[Ir a inicio](#)

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18 de septiembre)

1. *Contratación Temporal*
 - 1.1 *Contrato para obra o servicio determinado y encadenamiento de contratos: nuevos límites y garantías*
 - 1.2 *incremento de la indemnización por finalización del contrato temporal y régimen transitorio*
2. *Contratos formativos*
 - 2.1 *Contrato en prácticas*
 - 2.2 *Contrato para la formación*
 - 2.3 *Disposiciones comunes y regulación de las escuelas-taller, casas de oficio y talleres de empleo*
3. *Medidas de fomento de la contratación indefinida: el contrato de fomento de la contratación indefinida y bonificaciones de cuotas de la contratación indefinida*
 - 3.1 *Contrato de fomento de la contratación indefinida*
 - 3.2 *Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida*
4. *Despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción*
 - 4.1 *Despidos colectivos*
 - 4.2 *Despidos objetivos*
 - 4.3 *Abono parcial por el FOGASA de las indemnizaciones por despidos colectivos o individuales/plurales*
5. *Abaratamiento del despido*
6. *Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción*
 - 6.1 *Efectos contractuales*
 - 6.2 *Efectos de Seguridad Social*
 - 6.3 *Bonificaciones*
7. *Flexibilidad interna*

- 7.1 Movilidad geográfica
- 7.2 Modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- 8. Cláusula de inaplicación salarial
- 9. Intermediación laboral y políticas activas de empleo
 - 9.1 Servicios públicos de empleo
 - 9.2 Agencias de colocación
 - 9.3 Nuevas obligaciones de los solicitantes de empleo y beneficiarios de prestaciones de desempleo
 - 9.4 Políticas de formación
- 10. Empresas de Trabajo Temporal
- 11. Nuevas cláusulas antidiscriminatorias por razón de género
- 12. Personas con discapacidad
- 13. Jurisdicción social e Inspección de Trabajo
- 14. Incapacidad temporal
- 15. Otras disposiciones
- 16. Derogaciones, desarrollo reglamentario y entrada en vigor

Textos anteriores al RDL 10/2010

Texto del RDL 10/2010

Texto de la Ley 35/2010

1. CONTRATACIÓN TEMPORAL

1.1 CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO Y ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS: NUEVOS LÍMITES Y GARANTÍAS

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 15.1 a) ET: LÍMITES DE DURACIÓN PARA EL CONTRATO DE OBRA O SERVICIO: SE MANTIENEN LOS TÉRMINOS DEL RD 10/2010	Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.	Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses	Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses

	<p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza</p>	<p>más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza</p>	<p>más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.</p> <p>Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p>CLAÚSULAS DE CONVENIOS VIGENTES EN LA MATERIA ANTES DEL RDL 10/2010. NOVEDADES: MODIFICACIÓN DE LA PERVIVENCIA DE LAS CLÁUSULAS ACTUALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y EXCLUSIÓN DEL CONTRATO DE FIJO DE OBRA EN LA CONSTRUCCIÓN</p>	<p>Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.</p> <p>1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1.a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por este real decreto-ley, se entiende sin perjuicio de lo establecido actualmente en la negociación colectiva de ámbito estatal para adaptar la modalidad contractual del contrato de obra o servicio determinado mediante fórmulas que garanticen mayor estabilidad en el empleo de los trabajadores.</p> <p>2. Igualmente se entiende sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva de conformidad con la disposición</p>	<p>Disposición adicional primera. Negociación colectiva y modalidades contractuales.</p> <p>1. Lo dispuesto en el artículo 15, apartado 1 a), del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada al mismo por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que establecen actualmente los convenios colectivos sectoriales sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.</p> <p>2. Igualmente, lo dispuesto en el artículo 15, apartados 1 a) y 5, y en el artículo 49, apartado 1 c), del Estatuto de los Trabajadores,</p>	

	adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción	según la redacción dada a los mismos por esta Ley, se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción	
REGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS POR OBRA CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD AL RDL 10/2010: NO EXPERIMENTA CAMBIOS, SALVO ADAPTACIÓN TERMINOLÓGICA	<p>Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.</p> <p>Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél</p>	<p>Disposición transitoria primera. Régimen aplicable a los contratos por obra o servicio determinados.</p> <p>Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquella</p>	
NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART 15.5 ET: NOVEDADES: INCLUSIÓN AHORA EN EL RÉGIMEN DE EXCEPCIONES DE LOS CONTRATOS DE EMPRESAS DE INSERCIÓN Y DE LOS PROGRAMAS DE EMPLEO	5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma	5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1 a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo	5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo

	<p>empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de</p>	<p>con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de</p>	<p>con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.</p> <p>Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente</p> <p>Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de</p>
--	--	---	---

	<p>continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad</p>	<p>continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad</p>	<p>continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal. Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p>RÉGIMEN APLICABLE AL ENCADENADO DE CONTRATOS VIGENTES CON ANTERIORIDAD AL RDL 10/2010. <u>NOVEDAD: EL DIES A QUO DEL CÓMPUTO DE LOS TRES AÑOS ES EL DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 10/10 Y ADAPTACIÓN TERMINOLÓGICA</u></p>	<p>Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales. Lo previsto en la redacción dada por este real decreto-ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquél.</p>	<p>Disposición transitoria segunda. Régimen de entrada en vigor de la limitación del encadenamiento de contratos temporales. Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor de aquella, si bien respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado</p>	

	Respecto a los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad , seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo	artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010. Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010 , seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo	
NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
NUEVO REDACTADO DEL APARTADO 9 DEL ART. 15 ET, pasando el actual ordinal - relativo a delegación reglamentaria- a ser el 10: <u>NOVEDADES:</u> <u>POSIBILIDAD DE QUE EL TRABAJADOR SOLICITE A LOS SERVICIOS DE EMPLEO CERTIFICADO DE LOS CONTRATOS REALIZADOS, CON COMUNICACIÓN DE ESTOS A LA EMPRESA</u>	----	9. En los supuestos previstos en los apartados 1 a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa	9. En los supuestos previstos en los apartados 1.a) y 5, el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa. El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en

			conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios
NUEVO APARTADO 4 BIS AL ARTÍCULO 6 LISOS (Infracciones leves en relaciones laborales y colectivas)	----	----	Son infracciones leves: (...) 4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores.
NUEVO REDACTADO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA ET: NOVEDADES: 1) REGULACIÓN EN LA PRÁCTICA DEL CONTENIDO LA FIGURA DEL CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO; 2) EXCLUSIÓN DE LA DURACIÓN LIMITADA DEL CONTRATO DE OBRA A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, ESPECIALMENTE UNIVERSITARIOS, DE DURACIÓN SUPERIOR; 3) LIMITACIÓN DEL ENCADENAMIENTO A CONTRATOS REALIZADOS CON LA MISMA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Disposición adicional decimoquinta Lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de	Disposición adicional decimoquinta Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo	Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas. 1. Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que

	<p>acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable</p>	<p>para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable</p>	<p>no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo. 2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades</p>
--	---	---	---

			<p>particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.</p> <p>3. Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previsto en el artículo 15.5, sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley</p>
--	--	--	--

1.2 INCREMENTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL Y RÉGIMEN TRANSITORIO

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 1 c) ET: INVARIADO	1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...) c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.	1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...) c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.	1. El contrato de trabajo se extinguirá: (...) c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA ET: RÉGIMEN TRANSITORIO DE APLICACIÓN DE DICHA AMPLIACIÓN. INVARIADO	-----	Disposición transitoria decimotercera. Indemnización por finalización de contrato temporal. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:	Disposición transitoria decimotercera. Indemnización por finalización de contrato temporal. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1.c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

		<ul style="list-style-type: none"> - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011. - Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012. - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013. - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014. - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015 	<p>Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.</p> <p>Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.</p> <p>Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.</p> <p>Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.</p> <p>Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015</p>
--	--	---	--

2. CONTRATOS FORMATIVOS

2.1 CONTRATOS EN PRÁCTICAS

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 11.1 ET (contrato en practicas): <u>NOVEDADES: 1)</u> <u>AMPLIACIÓN DE SEIS A SIETE AÑOS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS;</u>	<p>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente</p>	<p>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente</p>	<p>1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente</p>

<p><u>2) INCLUSIÓN DE LA IT Y DE LAS SUSPENSIONES CONTRACTUALES POR FILIACIÓN COMO CAUSA DE SUSPENSIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA; 3) SE MATIZA LA EXCLUSIÓN DE NUEVAS TITULACIONES DE POSTGRADO EN AQUELLOS CASOS EN LOS DICHAS TITULACIONES SEAN ANTERIORES AL PRIMER CONTRATO</u></p>	<p>reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.</p> <p>b) La duración del contrato no podrá</p>	<p>reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.</p> <p>b) La duración del contrato no podrá</p>	<p>reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.</p> <p>b) La duración del contrato no podrá</p>
--	--	---	---

	<p>ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.</p>	<p>ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o</p>	<p>ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o</p>
--	--	---	---

	<p>d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.</p>	<p>distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado y de máster correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación.</p> <p>No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.</p> <p>d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores</p>	<p>distinto certificado de profesionalidad. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.</p> <p>No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.</p> <p>d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores</p>
--	---	---	---

	<p>e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</p>	<p>que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.</p> <p>e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</p>	<p>que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.</p> <p>e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.</p> <p>f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.</p>
--	---	--	--

2.2 CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 11.2 ET (contrato para la formación): <u>NOVEDADES: 1) EL LÍMITE MÁXIMO DE 24 AÑOS QUEDA LIMITADO A DESEMPLEADOS</u></p>	<p>2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto</p>	<p>2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto</p>	<p>2. El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto</p>

<p><u>QUE CURSEN UN CICLO FORMATIVO DE FP DE GRADO MEDIO; 2) PARA LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE ESCUELAS TALLER Y CASAS DE OFICIO DESAPARECE DICHO LÍMITE, CON REMISIÓN A CADA PROGRAMA; 3) EXCLUSIÓN DE LOS PERÍODOS DE IT Y DE SUSPENSIÓN POR FILIACIÓN DE LA DURACIÓN MÁXIMA; 4) OBLIGACIÓN DE QUE LA FORMACIÓN TEÓRICA SE REALICE FUERA DE LA EMPRESA; 5) EL OBJETO DE LA FORMACIÓN OBLIGATORIA QUEDA LIMITADO A LA ESO; 6) MAYOR IMPLICACIÓN ENTRE LA FIGURA Y LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS CONTRA EL FRACASO ESCOLAR; 7) EQUIPARACIÓN ENTRE LAS HORAS DE FORMACIÓN TEÓRICA DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN EXTERNOS SUSTITUTORIOS CON LOS TEÓRICAMENTE DEBERÍAN HABERSE REALIZADO EN LA EMPRESA (a efectos de</u></p>	<p>de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas: a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.</p> <p>El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.</p>	<p>de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas: a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad será de veinticuatro años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.</p>	<p>de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes reglas: a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiún años que carezcan de la titulación o del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. En el supuesto de desempleados que cursen un ciclo formativo de formación profesional de grado medio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando</p>
---	--	--	---

<p><u>exclusión de dicha formación):</u></p>	<p>b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa. Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.</p> <p>c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial</p>	<p>b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa. Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.</p> <p>c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial</p>	<p>el contrato se concierte con personas con discapacidad.</p> <p>b) Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato. Asimismo, los convenios colectivos de empresa podrán establecer el número máximo de contratos a realizar en función del tamaño de la plantilla, en el supuesto de que exista un plan formativo de empresa. Si los convenios colectivos a que se refieren los párrafos anteriores no determinasen el número máximo de contratos que cada empresa puede realizar en función de su plantilla, dicho número será el determinado reglamentariamente.</p> <p>c) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial</p>
---	---	--	---

	<p>estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona minusválida, teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.</p> <p>d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo</p>	<p>estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.</p> <p>d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo</p>	<p>estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer otras duraciones atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, sin que, en ningún caso, la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años, o a cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, teniendo en cuenta el tipo o grado de discapacidad y las características del proceso formativo a realizar.</p> <p>Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.</p> <p>d) Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo</p>
--	--	--	---

	<p>esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 % de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o</p>	<p>esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. e) El tiempo dedicado a la formación teórica dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para el módulo formativo adecuado a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o</p>	<p>esta modalidad por la misma o distinta empresa. No se podrán celebrar contratos para la formación que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses. e) El tiempo dedicado a la formación teórica, que se impartirá siempre fuera del puesto de trabajo, dependerá de las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y del número de horas establecido para la formación adecuada a dicho puesto u oficio, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.</p> <p>Respetando el límite anterior, los convenios colectivos podrán establecer el tiempo dedicado a la formación teórica y su distribución, estableciendo, en su caso, el régimen de alternancia o</p>
--	---	---	---

	<p>concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</p>	<p>concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación.</p>	<p>concentración del mismo respecto del tiempo de trabajo efectivo. Cuando el trabajador contratado para la formación no haya finalizado la educación secundaria obligatoria, la formación tendrá por objeto prioritario la obtención del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria. A tal efecto, las Administraciones educativas deberán garantizar una oferta adaptada a este objetivo. Asimismo, en el marco de los programas públicos de empleo-formación que tengan por objeto profesionalizar jóvenes con fracaso escolar e insertarlos en el mercado de trabajo desarrollados por las Comunidades Autónomas, una parte de la formación teórica podrá impartirse por las Administraciones Públicas previamente al contrato, computando este tiempo de formación a los efectos de formación realizada y de jornada de trabajo al formalizarse el</p>
--	---	---	---

	<p>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente,</p>	<p>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente,</p>	<p>contrato, haciéndose constar expresamente en éste.</p> <p>Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional para el empleo adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. El curso realizado deberá tener al menos un número de horas equivalente a las horas de formación teórica que como mínimo debería recibir el trabajador en proporción a la duración de su contrato.</p> <p>En los supuestos a que se refieren los párrafos anteriores, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a la formación teórica.</p> <p>Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente,</p>
--	---	---	--

	<p>previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.</p> <p>f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</p> <p>g) A la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida. El trabajador podrá solicitar de la Administración Pública competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de</p>	<p>previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.</p> <p>Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p> <p>f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</p> <p>g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la</p>	<p>previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación sociolaboral.</p> <p>Tanto la financiación como la organización e impartición de la formación teórica se regulará en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p> <p>f) El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.</p> <p>g) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la</p>
--	---	---	---

	<p>profesionalidad.</p> <p>h) La retribución del trabajador contratado para la formación será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.</p> <p>i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como</p>	<p>Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.</p> <p>h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.</p> <p>i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas</p>	<p>Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad. Sin perjuicio de lo anterior, a la finalización del contrato, el empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de la formación práctica adquirida.</p> <p>h) La retribución del trabajador contratado para la formación será durante el primer año del contrato la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Durante el segundo año del contrato para la formación, la retribución será la fijada en convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional, con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica.</p> <p>i) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas</p>
--	---	--	--

	<p>contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes y por maternidad, y las pensiones. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo de este artículo.</p> <p>k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.</p>	<p>las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.</p> <p>Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p> <p>k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.</p>	<p>las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo.</p> <p>Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>j) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1, párrafo f), de este artículo.</p> <p>k) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad las obligaciones que le correspondan en materia de formación teórica.</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LA LEY 35/2010	
AMPLIACIÓN TRANSITORIA HASTA LOS 25 AÑOS PARA LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS PARA	<p>Disposición transitoria séptima. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.</p> <p>Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos</p>	<p>Disposición transitoria séptima. Límite de edad de los trabajadores contratados para la formación.</p> <p>Hasta el 31 de diciembre de 2011 podrán realizarse contratos</p>	

<p>LA FORMACIÓN: INVARIADO</p>	<p>para la formación con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de contratos para la formación</p>	<p>para la formación con trabajadores menores de veinticinco años sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo primero del artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores para la celebración de contratos para la formación</p>	
<p>NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS</p>	<p>REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010</p>	<p>REDACTADO DEL RD 10/2010</p>	<p>REDACTADO DE LA LEY 35/2010</p>
<p>MODIFICACIÓN DE LA DA 6 LGSS (Protección de los trabajadores contratados para la formación): INVARIADA</p>	<p>La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones</p>	<p>La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo</p>	<p>La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones de aquella, incluido el desempleo</p>
<p>NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA NOVENA LGSS; COTIZACIÓN POR DESEMPLEO DEL</p>	<p>----</p>	<p>Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación.</p>	<p>Disposición adicional cuadragésima novena. Cotización por desempleo en el contrato para la formación y cuantía de la prestación.</p>

<p>CONTRATO DE FORMACIÓN: INVARIADA</p>		<p>La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley</p>	<p>La cotización por la contingencia de desempleo en el contrato para la formación se efectuará por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas. Para determinar la base reguladora y la cuantía de la prestación por desempleo se aplicará lo establecido en el artículo 211 de esta Ley</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p>FORMACIÓN EN DICHO CONTRATO: DESARROLLO REGLAMENTARIO FLEXIBILIZADOR Y RÉGIMEN DE FINANCIACIÓN: NOVEDADES: COMPETENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN COMPARTIDA CON EL MTIN</p>	<p>Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la formación. 1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo sexto del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo e</p>	<p>Disposición adicional segunda. Formación teórica en los contratos para la formación. 1. Sin perjuicio del desarrollo reglamentario al que se alude en el párrafo octavo del artículo 11.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, en el marco de la normativa que se dicte en aplicación y desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y en particular de su artículo 27, referido a la formación teórica de los contratos para la formación, el Gobierno, a través de los Ministerios de Trabajo e</p>	

	<p>Inmigración, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la impartición de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.</p> <p>2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo</p>	<p>Inmigración y de Educación, en sus respectivos ámbitos de competencia, establecerá procedimientos que flexibilicen y faciliten a los empresarios la organización de la correspondiente formación teórica a los trabajadores contratados para la formación, especialmente en el supuesto de empresas de hasta 50 trabajadores.</p> <p>2. En todo caso, las empresas podrán financiarse el coste que les suponga la formación teórica en los términos previstos en el artículo 27.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, o norma que lo modifique o sustituya. Las bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para la financiación de dicho coste serán compatibles con las que estén contempladas para los contratos para la formación en programas de fomento de empleo</p>
<p>BONIFICACIONES PARA LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN (art. 11 del RDL); MODIFICACIONES TERMINOLÓGICAS</p>	<p>Artículo 11. Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.</p> <p>1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del <u> cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.</u></p>	<p>Artículo 11. Bonificaciones de cuotas en los contratos para la formación.</p> <p>1. Las empresas que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2011, celebren contratos para la formación con trabajadores desempleados e inscritos en la oficina de empleo tendrán derecho, durante toda la vigencia del contrato, incluidas las prórrogas, a una bonificación del cien por cien de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, correspondientes a dichos contratos.</p>

	<p><u>Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.</u></p> <p>Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación <u>concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011</u>, durante la vigencia de dichas prórrogas.</p> <p>2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en el párrafo primero del apartado anterior, el contrato para la formación <u>deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa</u>. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.4 de este real decreto-ley.</p> <p>3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.</p>	<p>Asimismo, en los contratos para la formación celebrados o prorrogados según lo dispuesto en el párrafo anterior, se bonificará el cien por cien de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas.</p> <p>Las bonificaciones en este artículo serán aplicables asimismo a los contratos para la formación concertados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley que sean prorrogados entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2011, durante la vigencia de dichas prórrogas.</p> <p>2. Para tener derecho a los incentivos establecidos en los dos primeros párrafos del apartado anterior, el contrato para la formación deberá suponer incremento de la plantilla de la empresa. Para el cómputo de dicho incremento, se aplicará lo establecido en el párrafo segundo del artículo 10.5 de esta Ley.</p> <p>3. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>4. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional</p>
<p>BONIFICACIONES EN CONTRATOS PARA LA</p>	<p>Disposición transitoria novena. Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad.</p>	<p>Disposición transitoria novena. Contratos para la formación con trabajadores con discapacidad.</p>

FORMACIÓN DE PERSONAS DISCAPACITADAS HASTA 31.12.2011: MODIFICACIONES TERMINOLÓGICAS	Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de este real decreto-ley , las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en el mismo o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores	Mientras resulte de aplicación lo establecido en el artículo 11 de esta Ley , las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad podrán aplicar lo establecido en ella, o bien la reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación que celebren, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Estatuto de los Trabajadores
---	--	--

RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN ANTERIORES AL RD 10/2010: ADAPTACIONES TERMINOLÓGICAS Y RÉGIMEN TEMPORAL DEL RDL 10/2010	Disposición transitoria octava. Contratos para la formación anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley. Los contratos para la formación vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley , así como sus prórrogas, <u>se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron</u> . No obstante lo anterior, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley <u>será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo</u> , de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de este real decreto-ley .	Disposición transitoria octava. Contratos para la formación anteriores a 18 de junio de 2010. Los contratos para la formación vigentes a 18 de junio de 2010 , así como sus prórrogas, se regirán por la normativa a cuyo amparo se concertaron. No obstante lo anterior, a partir de 18 de junio de 2010 , será aplicable a dichos contratos, cuando sean prorrogados, la cobertura de la contingencia de desempleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones adicionales sexta y cuadragésima novena de la Ley General de la Seguridad Social, así como lo dispuesto, en materia de bonificaciones, en el artículo 11 de esta Ley
---	--	---

2.3 DISPOSICIONES COMUNES Y REGULACIÓN DE LAS ESCUELAS-TALLER, CASAS DE OFICIO Y TALLERES DE EMPLEO

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 11.3 ET: NOVEDADES: 1) SUSTITUCIÓN DE CRITERIOS Y	3. En la negociación colectiva se podrán establecer compromisos de conversión de los	3. En la negociación colectiva se podrán fijar criterios y procedimientos tendentes a	3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a

<p><u>PROCEDIMIENTOS TENDENTES A CONSEGUIR LA PARIDAD DE GÉNEROS POR LOS QUE PERSIGAN UNA PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES: 2) EL CARÁCTER POTESTATIVO PASA A SER OBLIGATORIO</u></p>	<p>contratos formativos en contratos por tiempo indefinido</p>	<p>conseguir la paridad por razón de género en el número de trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido</p>	<p>conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p><u>ESCUELAS-TALLER Y CASAS DE OFICIO. MODIFICACIONES SIMPLEMENTE TERMINOLÓGICAS</u></p>	<p>Disposición adicional tercera. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. 1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo. 2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de este real decreto-ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo</p>	<p>Disposición adicional tercera. Contratos para la formación en los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo. 1. La acción protectora de la Seguridad Social en los contratos para la formación suscritos con alumnos trabajadores en los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, comprenderá las mismas contingencias, situaciones protegibles y prestaciones que para el resto de trabajadores contratados bajo esta modalidad, tal y como establecen el artículo 11.2 i) del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional sexta de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción del desempleo. 2. Las bonificaciones previstas en el artículo 11 de esta Ley no serán de aplicación a los contratos para la formación suscritos con los alumnos trabajadores participantes en los programas de escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo</p>	
3. MEDIDAS DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA: EL CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y BONIFICACIONES DE CUOTAS POR CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
3.1 CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
NORMA Y MATERIA	REDACTADO	REDACTADO DEL RD	REDACTADO DE LA

AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	ANTERIOR AL RD 10/2010	10/2010	LEY 35/2010
<p>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA DE LA LEY 12/2001: <u>NOVEDADES: 1) AMPLIACIÓN DE LOS SUPUESTOS RELATIVOS A MUJERES (dos años posteriores a maternidad, cinco años sin integración al mercado de trabajo, violencia de género o trata de seres humanos); 2) DESEMPLEADOS: Reducción del período de inscripción de tres meses a un mes; 3) CONVERSIÓN DE TEMPORALES EN FIJOS: Plazo de veinte días (se entiende que desde la extinción, no desde la transformación como indica la Ley); 4) CUANDO EL TRABAJADOR ALEGUE QUE LA EXTINCIÓN ES POR CAUSAS DISCIPLINARIAS Y NO OBJETIVAS A ÉL LE INCUMBE LA CARGA DE LA PRUEBA; 5) LA LIMITACIÓN POR DESPIDO EN LOS SEIS MESES ANTERIORES QUEDA AHORA LIMITADA A LOS</u></p>	<p>Disposición adicional Primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse a partir del 4 de marzo de 2001 el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma. 2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes: a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones: Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de</p>	<p>Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma. 2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes: a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones: Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de</p>	<p>Disposición adicional primera. Contrato para el fomento de la contratación indefinida. 1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en esta disposición, en las condiciones previstas en la misma. 2. El contrato podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes: a) Trabajadores desempleados inscritos en la oficina de empleo en quienes concurra alguna de las siguientes condiciones: Jóvenes desde dieciséis hasta treinta años de edad, ambos inclusive. Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de</p>

<p><u>OBJETIVOS – además de los colectivos, ya existente- Y RESPECTO AL MISMO PUESTO DE TRABAJO –y no otro, equivalente-:</u></p>	<p>empleo femenino.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad. Parados que lleven, al menos, seis meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. Minusválidos.</p>	<p>empleo femenino.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad. Personas con discapacidad. Parados que lleven, al menos, tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos. Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa</p>	<p>empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.</p> <p>Mayores de cuarenta y cinco años de edad. Personas con discapacidad. Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo. Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos. Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa</p>
--	---	--	--

	<p>b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.</p>	<p>diferente.</p> <p>b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.</p> <p>c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p>	<p>diferente.</p> <p>b) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, a quienes se les transforme dicho contrato en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2010.</p> <p>c) Trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrados a partir del 18 de junio de 2010. Estos contratos podrán ser transformados en un contrato de fomento de la contratación indefinida con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 siempre que la duración de los mismos no haya excedido de seis meses. Esta duración máxima no será de aplicación a los contratos formativos.</p>
--	---	--	--

	<p>3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.</p> <p>4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada improcedente, la cuantía de la</p>	<p>3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.</p> <p>4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o</p>	<p>Se entenderán válidas las transformaciones en los contratos de fomento de la contratación indefinida de los contratos de duración determinada o temporales en los supuestos a que se refieren las letras b) y c), una vez transcurrido el plazo de veinte días hábiles establecido en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la fecha de la transformación.</p> <p>3. El contrato se concertará por tiempo indefinido y se formalizará por escrito, en el modelo que se establezca. El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en la Ley y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de lo dispuesto en los apartados siguientes.</p> <p>4. Cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada judicialmente improcedente o</p>
--	---	---	---

	<p>indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.</p> <p>Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b de la misma Ley y la señalada en el</p>	<p>reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</p> <p>Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en el</p>	<p>reconocida como tal por el empresario, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el artículo 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el artículo 56 del mismo texto legal, será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.</p> <p>Cuando el trabajador alegue que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real del despido es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.</p> <p>Si se procediera según lo dispuesto en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario deberá depositar en el Juzgado de lo Social la diferencia entre la indemnización ya percibida por el trabajador según el artículo 53.1.b) de la misma Ley y la señalada en este apartado.</p>
--	--	---	---

	<p>párrafo anterior. 5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>Esta limitación no será de aplicación en el supuesto de despido colectivo cuando la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en el período de consultas previsto en el apartado 4 del artículo 51 del Estatuto de los</p>	<p>párrafo anterior. 5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera extinguido contratos de trabajo por despido reconocido o declarado como improcedente o por despido colectivo.</p> <p>En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los</p>	<p>5. No podrá concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida al que se refiere la presente disposición la empresa que en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas declaradas o reconocidas como improcedentes o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo afectado por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.</p> <p>Esta limitación no será de aplicación cuando las extinciones de contratos se hayan producido con anterioridad al 18 de junio de 2010 ni cuando, en el supuesto de despido colectivo, la realización de los contratos a los que se refiere la presente disposición haya sido acordada con los representantes de los</p>
--	--	--	--

	<p>Trabajadores.</p> <p>6. En el marco del diseño de los planes y programas de política de empleo y del análisis del funcionamiento del mercado de trabajo, el Gobierno procederá a evaluar los efectos de esta medida para el fomento de la contratación indefinida, a fin de determinar la necesidad o no del mantenimiento de la misma y proponer, en su caso, las modificaciones que procedan.</p>	<p>trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012</p>	<p>trabajadores en el período de consultas previsto en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, procederá a la evaluación de la eficacia de esta disposición y sus efectos en la evolución de la contratación indefinida. Esta evaluación se realizará con anterioridad al 31 de diciembre de 2012</p>
--	--	--	--

3.2 BONIFICACIONES DE CUOTAS POR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 10: NUEVO RÉGIMEN DE BONIFICACIONES: TRABAJADORES DESEMPLEADOS ENTRE 16 Y 30 AÑOS, MAYORES DE 45 AÑOS Y CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES EN INDEFINIDOS. NOVEDADES: 1) CONCRECIÓN DE CANTIDADES MENSUALES Y NO SÓLO ANUALES; 2) DETERMINACIÓN DE PERÍODOS DE REFERENCIA DE 18 MESES EN LA INSCRIPCIÓN</p>	<p>Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.</p> <p>1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 800 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad a aquellos jóvenes que lleven inscritos como desempleados al menos doce meses y que no</p>	<p>Artículo 10. Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.</p> <p>1. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, ambos inclusive, con especiales problemas de empleabilidad, inscritos en la Oficina de Empleo, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 66,67 euros/mes (800 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>A estos efectos, se considerará que tienen especiales problemas de empleabilidad aquellos jóvenes desempleados que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos</p>

<p><u>COMO DEMANDANTE DE EMPLEO: 3) INCLUSIÓN DE AUTÓNOMOS Y EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL: 4) SE AMPLÍA DE UNO A DOS MESES EL PLAZO DE COBERTURA DE BAJAS A EFECTOS DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO: 5) REGULACIÓN DEL SUPUESTO DE QUE LA EXTINCIÓN AFECTE A UN CONTRATO BONIFICADO – límite temporal de tres años-; 6) DETERMINACIÓN DE LOS CRITERIOS DE FIJACIÓN DE LAS BONIFICACIONES A RETORNAR, CASO DE INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE EMPLEO</u></p>	<p>hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.</p> <p>Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.000 euros o su equivalente diario.</p> <p>2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo durante al menos doce meses, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 1.200 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 1.400 euros o su equivalente diario.</p> <p>3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 700 euros o, en su caso, por su equivalente diario.</p>	<p>doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación y que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional.</p> <p>Cuando estos contratos se realicen con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) o su equivalente diario.</p> <p>2. Las empresas que contraten, hasta el 31 de diciembre de 2011, de forma indefinida a trabajadores desempleados mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de 100 euros/mes (1.200 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>Si estos contratos se conciertan con mujeres, las bonificaciones indicadas serán de 116,67 euros/mes (1.400 euros/año) o su equivalente diario.</p> <p>3. Las empresas que, hasta el 31 de diciembre de 2011, transformen en indefinidos contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>En el caso de mujeres, dichas bonificaciones serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año), o, en su caso, por su equivalente diario.</p> <p>4. Podrán ser beneficiarios de las</p>
--	---	--

	<p>4. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.</p> <p>Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del</p>	<p>bonificaciones establecidas en este artículo las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.</p> <p>También podrán ser beneficiarios de dichas bonificaciones las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales y cooperativas a que se refiere el párrafo anterior en el caso de transformación de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en contratos o vínculos societarios indefinidos, en los supuestos incluidos en este artículo.</p> <p>5. Será requisito imprescindible para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas en este artículo que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo las referidas a contratos de relevo, supongan un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa.</p> <p>Para calcular dicho incremento, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos en el periodo de los noventa días anteriores a la nueva contratación o transformación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación o transformación. Se excluirán del</p>
--	---	---

	<p>cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>5. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en el mes siguiente a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido, en los términos que se establezcan reglamentariamente.</p>	<p>cómputo los contratos indefinidos que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>6. Las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada. No se considerará incumplida dicha obligación si se producen extinciones de contratos indefinidos en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, o durante el periodo de prueba.</p> <p>En el supuesto de producirse extinciones de contratos indefinidos por otras causas y cuando ello suponga disminución del empleo fijo, las empresas estarán obligadas a cubrir dichas vacantes en los dos meses siguientes a que se produzcan mediante la contratación de nuevos trabajadores con contrato indefinido o la transformación de contratos temporales o formativos en indefinidos, con la misma jornada de trabajo, al menos, que tuviera el trabajador cuyo contrato indefinido se hubiera extinguido. Si el contrato extinguido correspondiese a uno de los bonificados conforme a este artículo, cuando la cobertura de dicha vacante se realice con un trabajador</p>
--	---	--

	<p>El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones, de acuerdo con lo dispuesto reglamentariamente.</p> <p>6. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la Sección 1.ª del Capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>7. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional.</p>	<p>perteneciente a alguno de los colectivos de bonificación previstos en el mismo, este nuevo contrato dará derecho a la aplicación de la bonificación correspondiente al colectivo de que se trate durante el tiempo que reste desde la extinción del contrato hasta el cumplimiento de los tres años de bonificación de éste.</p> <p>El incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones establecidas en este apartado dará lugar al reintegro de las bonificaciones aplicadas sobre los contratos bonificados, celebrados al amparo de este artículo, afectados por el descenso del nivel de la plantilla fija que se alcanzó con esas contrataciones.</p> <p>7. En lo no previsto en esta disposición, será de aplicación lo establecido en la sección 1.ª del capítulo I y en la disposición adicional tercera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, salvo lo dispuesto en materia de exclusiones en su artículo 6.2.</p> <p>8. Los trabajadores contratados al amparo de este artículo serán objetivo prioritario en los planes de formación para personas ocupadas dentro de los programas de formación profesional para el empleo, así como de cualquier otra medida de política activa de empleo, al objeto de incrementar su cualificación profesional</p>
<p>RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATADOS CELEBRADOS CON ANTERIORIDAD AL RDL 10/2010: <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL</u></p>	<p>Disposición transitoria sexta. Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes. Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la</p>	<p>Disposición transitoria sexta. Bonificaciones y reducciones de cuotas en los contratos vigentes. Las bonificaciones o reducciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social que se vinieran disfrutando por los contratos celebrados con anterioridad a 18 de junio de 2010, se regirán por la normativa vigente en el</p>

	normativa vigente en el momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1	momento de su celebración o, en su caso, en el momento de iniciarse el disfrute de la bonificación, salvo lo establecido, en su caso, en el párrafo tercero del artículo 11.1	
INFORME ANUAL DE EVALUACIÓN DE LAS BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN: DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA DE LA LEY 35/2010	El Gobierno presentará ante el Congreso de los Diputados un Informe Anual de Evaluación y seguimiento económico de las bonificaciones a la contratación con el fin de conocer la efectividad de la medida a fin de ajustar las políticas activas a la realidad del mercado laboral		
EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA FAVORECER EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS: DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA DE LA LEY 35/2010	El Gobierno evaluará con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 el funcionamiento de las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas establecidas en los artículos 10 y 11 de esta Ley, incluyendo en dicha valoración un informe de evolución de impacto de género de las mismas. A la vista de dicha evaluación, y en función de la evolución del empleo durante 2010 y 2011, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, adoptará las medidas que correspondan sobre su prórroga o modificación		
4. DESPIDOS POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE LA PRODUCCIÓN			
4.1 DESPIDOS COLECTIVOS			
NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 51. ET : MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1, 2, 4, 5 Y 6 NOVEDADES: 1) INCLUSIÓN ENTRE LAS CAUSAS ECONÓMICAS DE PÉRDIDAS ECONÓMICAS QUE NO COMPORTEN UNA SITUACIÓN NEGATIVA; 2) ELIMINACIÓN DE LA "MÍNIMA"	1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez	1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores,	1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores,

<p><u>RAZONABILIDAD;</u> <u>3) VINCULACIÓN</u> <u>DE LAS CAUSAS</u> <u>ECONÓMICAS</u> <u>CON LA POSICIÓN</u> <u>COMPETITIVA EN</u> <u>EL MERCADO;</u> <u>3) INVERSIÓN EN EL</u> <u>REDACTADO ENTRE</u> <u>LOS SUPUESTOS DE</u> <u>MEJORA DE LA</u> <u>COMPETITIVIDAD Y</u> <u>LA PREVENCIÓN</u> <u>DE SITUACIONES</u> <u>NEGATIVAS EN</u> <u>DESPIDO NO</u> <u>ECONÓMICOS;</u> <u>4) MECANISMOS DE</u> <u>PARTICIPACIÓN EN</u> <u>LA NEGOCIACIÓN</u> <u>DEL PERÍODO DE</u> <u>CONSULTA EN</u> <u>EMPRESAS SIN</u> <u>DELEGADO, NI</u> <u>COMITÉS;</u> <u>5) EL</u> <u>PLAZO DE</u> <u>NEGOCIACIÓN DE</u> <u>TREINTA DÍAS PASA</u> <u>DE MÍNIMO A</u> <u>MÁXIMO;</u> <u>6) DEBE</u> <u>DE ACOMPAÑAR</u> <u>DE UN PLAN DE</u> <u>MEDIDAS</u> <u>SOCIALES</u> <u>ADICIONALES, QUE</u> <u>DEBE NOTIFICARSE</u> <u>A LA AUTORIDAD</u> <u>LABORAL;</u> <u>7) SE</u> <u>REFUERZA LA</u> <u>POSIBILIDAD DE</u> <u>ARBITRAJE;</u> <u>8) EL</u> <u>PLAZO MÁXIMO</u> <u>DE AUTORIZACIÓN</u> <u>PASA DE QUINCE A</u> <u>SIETE DÍAS;</u> <u>8) DEBERÁ DARSE</u> <u>TRASLADO DE LA</u> <u>RESOLUCIÓN</u> <u>ADMINISTRATIVA A</u> <u>LA ITSS Y A LAS</u> <u>ENTIDADES</u> <u>GESTORAS DE</u></p>	<p>trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.</p>	<p>en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el</p>	<p>en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el</p>
--	--	---	--

<p><u>DESEMPLEO</u></p>	<p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo</p>	<p>ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a mejorar la situación de la empresa o a prevenir una evolución negativa de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo</p>	<p>ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo</p>
--------------------------------	--	--	--

	<p>que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo</p>	<p>que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo</p>	<p>que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo</p>
--	--	--	--

	<p>de lo dispuesto en el artículo 52.c de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas</p>	<p>de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas</p>	<p>de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas</p>
--	---	--	--

	<p>motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen. La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral. (...)</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas</p>	<p>motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen. La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral. (...)</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas</p>	<p>motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen. La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el periodo de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. (...)</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de</p>
--	---	---	---

	<p>de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p>En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la</p>	<p>de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p>En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la</p>	<p>empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.</p> <p>En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la</p>
--	--	--	---

	<p>consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a</p>	<p>consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a</p>	<p>consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a</p>
--	--	--	--

	<p>dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por</p>	<p>dictar resolución en el plazo de quince días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión del plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por</p>	<p>dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por</p>
--	---	---	---

	<p>objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que</p>	<p>objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo</p> <p>6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa</p>	<p>objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.»</p> <p>6. Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud. La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa</p>
--	---	---	---

	las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo	alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo	alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo
--	--	---	---

	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
RÉGIMEN APLICABLE A LOS ERES EXTINTIVOS EN APLICACIÓN A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 10/2010: <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL AL RD 10/2010</u>	Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley. (...) <p>2. Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</p> <p>A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en el mismo, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral</p>	Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a 18 de junio de 2010 (...) <p>2. Los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.</p> <p>A los expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, en tramitación a 18 de junio de 2010, les podrá ser de aplicación el régimen jurídico previsto en esta Ley, siempre que se solicite conjuntamente por el empresario y los representantes de los trabajadores y se haga constar esta circunstancia en la resolución de la autoridad laboral</p>

4.2 DESPIDOS OBJETIVOS

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 52 c) ET: <u>INVARIADO</u>	El contrato podrá extinguirse: (...) <p>c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna</p>	El contrato podrá extinguirse: (...) <p>c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número</p>	El contrato podrá extinguirse: (...) <p>c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número</p>

	<p>de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos</p>	<p>inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado</p>	<p>inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 53.1 c) ET: INVARIADO</p>	<p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: (...) c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.</p>	<p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: (...) c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.</p>	<p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: (...) c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.</p>

	En el supuesto contemplado en el artículo 52.c, del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento	En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento	En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento
MODIFICACIÓN DEL ART. 53.4 ET: Causas de nulidad de los despidos objetivos: INVARIADO	4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo a la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no	4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.	4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

	<p>constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a, y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis</p>	<p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis</p>	<p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis</p>
--	---	---	--

	<p>y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por</p>	<p>y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por</p>	<p>y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por</p>
--	---	---	---

	<p>motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.</p>	<p>motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p>	<p>motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 52 d) ET: NOVEDADES: REDUCCIÓN DEL ÍNDICE DE ABSENTISMO GENERAL DEL 5 AL 2,5 %</p>	<p>El contrato podrá extinguirse: (...) d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles</p>	<p>El contrato podrá extinguirse: (...) d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles</p>	<p>El contrato podrá extinguirse: (...) d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles</p>

	<p>en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud,</p>	<p>en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios</p>	<p>en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos periodos de tiempo. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención</p>
--	---	---	---

	según proceda	sociales de atención o servicios de salud, según proceda	o servicios de Salud, según proceda
MODIFICACIÓN DEL ART. 122.3 LPL: APARTADOS 2 Y 3: INVARIADO	<p>2 La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.</p> <p>b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigida</p> <p>c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públ; cas del trabajador.</p> <p>d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo</p>	<p>2. La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo</p>	<p>2. La decisión extintiva será nula cuando:</p> <p>a) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>b) Se haya efectuado en fraude de Ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo</p>

	<p>durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundic: de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el pía/: de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o haya solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,</p>	<p>durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de</p>	<p>durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4.bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de</p>
--	--	---	---

	<p>de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados</p> <p>3. No procederá la declaración de nulidad por haberse omitido el plazo de</p>	<p>reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados</p> <p>3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se</p>	<p>reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados</p> <p>3. La decisión extintiva se calificará de improcedente cuando no se</p>
--	--	---	---

	<p>preaviso, o por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta a disposición del trabajador</p>	<p>hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan</p>	<p>hubieren cumplido los requisitos establecidos en el artículo 53.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan</p>
--	---	--	--

5. ABARATAMIENTO DEL DESPIDO

	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
<p>RÉGIMEN APLICABLE A LOS CONTRATOS POSTERIORES AL RD 10/2010: 1) <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL</u>; 2) <u>DESAPARICIÓN DE REQUERIMIENTO DE DESARROLLO REGLAMENTARIO RESPECTO A LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL DE CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN</u></p>	<p>Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido. 1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será abonada directamente por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de</p>	<p>Disposición transitoria tercera. Abono de parte de la indemnización por el Fondo de Garantía Salarial en los nuevos contratos de carácter indefinido. 1. En los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados a partir del 18 de junio de 2010, cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por</p>

	<p>servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año.</p> <p>2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.</p> <p>4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinen reglamentariamente.</p> <p>5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>7. Lo establecido en esta</p>	<p>meses los períodos de tiempo inferiores al año.</p> <p>2. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos en función de la extinción de que se trate y de su calificación judicial o empresarial. No será de aplicación en este supuesto el límite señalado para la base del cálculo de la indemnización previsto en el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>3. El abono procederá siempre que el contrato haya tenido una duración superior a un año y cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa. En los contratos de duración inferior la indemnización establecida legalmente será abonada totalmente y a su cargo por el empresario.</p> <p>4. A los efectos previstos en esta disposición, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo.</p> <p>5. El abono del 40 por ciento de la indemnización legal en las empresas de menos de 25 trabajadores, para los contratos de carácter indefinido, sean ordinarios o de fomento de la contratación indefinida, celebrados con anterioridad al 18 de junio de 2010, se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>6. El abono de parte de la indemnización a que se refiere esta disposición se financiará con cargo al Fondo de Garantía Salarial.</p> <p>7. Lo establecido en esta</p>
--	--	--

	disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición final segunda	disposición será de aplicación hasta la entrada en funcionamiento del Fondo de capitalización a que se refiere la disposición adicional décima
NUEVO FONDO DE CAPITALIZACIÓN: SIMPLE ADAPTACIÓN TEMPORAL	<p>Disposición final segunda. Fondo de capitalización. El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo. El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012</p>	<p>Disposición adicional décima. Fondo de capitalización. El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir del 18 de junio de 2010, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, aprobará un proyecto de ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un Fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar. La regulación reconocerá el derecho del trabajador a hacer efectivo el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo de capitalización en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación. Las indemnizaciones a abonar por el empresario en caso de despido se reducirán en un número de días por año de servicio equivalente al que se determine para la constitución del Fondo. El Fondo deberá estar operativo a partir de 1 de enero de 2012</p>

6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS

6.1 EFECTOS CONTRACTUALES

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 47 ET: NOVEDADES: 1)	Artículo 47. Suspensión del contrato por causas	Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción	Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción

<p><u>PROHIBICIÓN DE REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAS EN EL PERÍODO DE REDUCCIÓN DE JORNADAS; 2) PROMOCIÓN POR SUJETO INDETERMINADO DE LA FORMACIÓN EN LOS PERÍODOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA</u></p>	<p>económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.</p> <p>La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se</p>	<p>de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se</p>	<p>de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se</p>
--	---	---	--

	<p>desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>En este supuesto, el plazo a que se refiere el apartado 4 del artículo 51 de esta Ley, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación justificativa será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>2. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento</p>	<p>desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento</p>	<p>desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento</p>
--	---	--	--

	establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo	establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo	establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo. 4. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad
--	--	--	--

6.2 EFECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 203 LGSS: APARTADOS 2 y 3 LGSS: <u>INVARIADO</u>	2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario.	2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada	2. El desempleo será total cuando el trabajador cese, con carácter temporal o definitivo, en la actividad que venía desarrollando y sea privado, consiguientemente, de su salario. A estos efectos, se entenderá por desempleo total el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión de contrato o reducción de jornada autorizada

	<p>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo</p>	<p>por la autoridad competente.</p> <p>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo</p>	<p>por la autoridad competente.</p> <p>3. El desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.</p> <p>A estos efectos, se entenderá por reducción temporal de la jornada diaria ordinaria aquella que se autorice por un período de regulación de empleo, sin que estén comprendidas las reducciones de jornadas definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 208.1.3 LGSS: <u>INVARIADO</u></p>	<p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (...)</p> <p>3) Cuando se reduzca en una tercera parte, al menos, la jornada de trabajo, en los términos que se establezcan reglamentariamente</p>	<p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (...)</p> <p>3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3</p>	<p>1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (...)</p> <p>3) Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, en virtud de expediente de regulación de empleo en los términos del artículo 203.3.</p>
	<p>REDACTADO ANTERIOR A LA LEY 35/2010</p>	<p>REDACTADO DE LA LEY 35/2010</p>	

<p>ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 5 EN EL ART 210 LGSS: <u>NOVEDAD: LA CONSUCIÓN DE PRESTACIONES SE REALIZA HORA A HORA Y NO DÍA A DÍA</u></p>	<p>----</p>	<p>5. En el caso de desempleo parcial, la consunción de prestaciones generadas se producirá por horas y no por días. A tal fin, el porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada</p>	
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 3.1 DE LA LEY 27/2009, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS: <u>INVARIADO</u></p>	<p>1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por</p>	<p>1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por</p>	<p>1. Cuando se autorice a una empresa, en virtud de uno o varios expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales, a suspender los contratos de trabajo, de forma continuada o no, o a reducir el número de días u horas de trabajo, y posteriormente se autorice por resolución administrativa en expediente de regulación de empleo o por resolución judicial en procedimiento concursal la extinción de los contratos, o se extinga el contrato al amparo del artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por</p>

	<p>desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2010, ambos inclusive;</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 8 de marzo de 2009 y el 31 de diciembre de 2012.</p>	<p>desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.</p>	<p>desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 180 días, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:</p> <p>a) Que las resoluciones administrativas o judiciales que autoricen las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de octubre de 2008 y el 31 de diciembre de 2011, ambos inclusive;</p> <p>b) Que el despido o la resolución administrativa o judicial que autorice la extinción se produzca entre el 18 de junio de 2010 y el 31 de diciembre de 2012.</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p>RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA MEDIDA ANTERIOR: <u>NERA ADAPTACIÓN TEMPORAL</u></p>	<p>Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo. (...) 2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de</p>	<p>Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo (...) 2. A los trabajadores a quienes se hubiera extinguido su contrato de trabajo con anterioridad a 18 de junio de 2010, en los supuestos establecidos en el artículo 3.1 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, y que previamente</p>	

	diciembre, y que previamente hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato	hubieran sido afectados por expedientes de regulación temporal de suspensión de contratos o de reducción de jornada en los casos referidos en esa disposición, tendrán derecho, en su caso, a la reposición de las prestaciones por desempleo, en los términos y con los límites establecidos en la normativa vigente en el momento en que se produjo el despido o la resolución administrativa o judicial que autorizó la extinción del contrato
--	--	---

6.3 BONIFICACIONES

	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 2 BIS EN EL ART. 1 DE LA LEY 27/2009, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL MANTENIMIENTO Y EL FOMENTO DEL EMPLEO Y LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS DESEMPLEADAS: <u>NOVEDADES: 1) INCLUSIÓN ENTRE LOS SUPUESTOS QUE DAN DERECHO A LA BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN CON LA VIDA FAMILIAR; 2) LIMITACIÓN DE LOS COMPROMISOS DE EMPLEO A UN PERÍODO DE SEIS MESES</u>	2.bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores	2 bis. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, el derecho a la bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, considerado en el apartado 1 anterior, será ampliado hasta el 80 por ciento, cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, medidas de flexibilidad interna en la empresa que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. Todo ello con los límites y las condiciones establecidos en los apartados anteriores, si bien el

		compromiso de mantenimiento del empleo de los trabajadores a que se refiere el apartado 2 será de seis meses cuando se trate de acuerdos concluidos con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo
RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA MEDIDA ANTERIOR: <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL</u>	<p>Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.</p> <p>1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en el presente real decreto-ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.</p>	<p>Disposición transitoria quinta. Normas relativas a la ampliación de la bonificación por mantenimiento del empleo y de la reposición de las prestaciones por desempleo.</p> <p>1. Las empresas que hayan instado expedientes de regulación de empleo, de carácter temporal, resueltos por la Autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 18 de junio de 2010, podrán beneficiarse de la ampliación del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes a que se refiere el artículo 1.2.bis de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, siempre que se reúnan las condiciones establecidas en esta Ley. En todo caso, el incremento de porcentaje de bonificación únicamente podrá aplicarse respecto de las cotizaciones devengadas con posterioridad a 18 de junio de 2010</p>

7. FLEXIBILIDAD INTERNA

7.1 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 40.2 ET: Movilidad geográfica: <u>NOVEDADES: 1) DESAPARECE EL</u>	2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los	2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los	2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los

<p><u>CARÁCTER IMPRORROGABLE DEL PERÍODO MÁXIMO DE CONSULTAS: 2) POR LO QUE HACE A LA COMISIÓN DE LA PARTE SOCIAL EN CASO DE AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN, SE REMITE AL ART. 41.4 (OPCIÓN): 3) DESAPARECE EL CARÁCTER IMPRORROGABLE DEL PLAZO DE SUSTANCIACIÓN DE LOS MECANISMOS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.</u></p>	<p>representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del</p>	<p>representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días improrrogables, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del</p>	<p>representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del</p>
--	---	--	---

	<p>período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p>	<p>período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la</p>	<p>período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p>
--	--	--	--

	<p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a</p>	<p><u>empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</u></p> <p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a</p>	<p>Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a</p>
--	---	---	---

	<p>que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p>	<p>que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este</p>	<p>que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.</p> <p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.</p> <p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este</p>
--	--	---	---

		apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo	apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo
--	--	---	--

7.2 MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
<u>MODIFICACIÓN DEL ART. 41 ET: NOVEDADES: 1) INCLUSIÓN EN LA CAUSALIDAD DE LA MEDIDA DE LA EVOLUCIÓN NEGATIVA DE LA EMPRESA Y SUS PERSPECTIVAS; 2) POSIBILIDAD DE DISPONIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN: 3) DESAPARECE EL CARÁCTER IMPRORROGABLE DEL PERÍODO MÍNIMO DE CONSULTAS; 4) SE RECONOCE EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA NEGOCIACIÓN DIRECTA CON EL EMPRESARIO EN CASO DE FALTA DE REPRESENTACIÓN, CON POSIBLE OPCIÓN POR EL SISTEMA SINDICAL</u>	<p>Artículo 41. Modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo.</p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario.</p> <p>c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración.</p>	<p>Artículo 41. Modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.</p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración.</p>	<p>Artículo 41. Modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.</p> <p>1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:</p> <p>a) Jornada de trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración.</p>

<p><u>ANTERIOR Y SE MODIFICA EL MECANISMO DE PARTICIPACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, EN SU CASO; 5) SE REGULA EL RÉGIMEN DE ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LA COMISIÓN ALTERNATIVA; 6) PRESUNCIÓN LEGAL QUE EL ACUERDO COMPORTA LA CURRENCIA DE CAUSA; 7) EN EL CASO DE MODIFICACIÓN DE CONDICIONES PACTADAS EN EL CC SECTORIAL SE REGULA LA OBLIGACIÓN DE NOTIFICACIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA; 8) POSIBILIDAD DE REGULACIÓN DE LOS MECANISMOS APLICABLES A TRAVÉS DE LA VÍA DEL ART. 83.3 ET; 9) NUEVO RÉGIMEN REGULADOR DEL SOMETIMIENTO A ARBITRAJE; 10) INCLUSIÓN DE LOS SUPUESTOS DE DISPOSICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS CC SECTORIALES DEL RÉGIMEN DE FUNCIONES</u></p>	<p>e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>2. Las modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo.</p> <p>Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una</p>	<p>e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una</p>	<p>e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>2. Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual.</p> <p>Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una</p>
---	--	---	--

	<p>decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley sólo podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b, c, d y e del apartado anterior.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo, las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que</p>	<p>decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que</p>	<p>decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no se considerarán en ningún caso de carácter colectivo a los efectos de lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo las modificaciones funcionales y de horario de trabajo que afecten, en un período de noventa días, a un número de trabajadores inferior a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que</p>
--	--	---	---

	<p>ocupen trescientos o más trabajadores. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en los párrafos a, b y c del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50, apartado 1.a, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre</p>	<p>ocupen trescientos o más trabajadores. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 1. a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre</p>	<p>ocupen trescientos o más trabajadores. 3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre</p>
--	---	---	--

	<p>disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un</p>	<p>disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en todos</p>	<p>disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones. Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales a que se refiere el último párrafo del apartado 2, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión</p>
--	---	---	--

	<p>período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. Tras la finalización del período de</p>	<p>los casos de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días improrrogables, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de</p>	<p>de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En las empresas en las que no exista</p>
--	--	--	---

	<p>consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos una vez transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p>	<p>representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa a una comisión de un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa designados por la Comisión paritaria del convenio colectivo aplicable a ésta; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.</p>	<p>representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se</p>
--	--	---	--

		<p>El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberán desarrollarse dentro del plazo máximo improrrogable señalado para dicho periodo.</p>	<p>realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o</p>
--	--	--	---

	<p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p>	<p>5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p>	<p>abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>5. Cuando la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos transcurrido el plazo a que se refiere el apartado 3 de este artículo.</p> <p>Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.</p>
--	---	---	--

	<p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p>	<p>El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.</p> <p>6. La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo entre la empresa y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, en cuyo caso se entenderá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso o de las representaciones sindicales que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En caso de desacuerdo entre las partes, será</p>	<p>6. Cuando la modificación se refiera a condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el título III de la presente Ley, sean éstos de sector o empresariales, se podrá efectuar en todo momento por acuerdo, de conformidad con lo establecido en el apartado 4. Cuando se trate de convenios colectivos de sector, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del mismo. Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente Ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la</p>
--	--	--	--

	<p>necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenio colectivo o acuerdo interprofesional. Los convenios y acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo con la empresa según lo previsto en el apartado 4.</p> <p>La modificación solo podrá referirse a las materias señaladas en los párrafos b), c), d) y e) del apartado 1 y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no</p>	<p>negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.</p> <p>La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1, y deberá tener un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la vigencia del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.</p>
--	--	---

	5. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.	podrá exceder de la vigencia temporal del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.	7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley
MODIFICACIÓN DEL ART. 85. 3 c) ET: NOVEDAD: OBLIGACIÓN DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN COMO CONTENIDO MÍNIMO	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo

		dispuesto en tales artículos
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
RÉGIMEN APLICABLE A LAS MOVILIDADES GEOGRÁFICAS Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES EN TRÁMITE A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 10/2010: <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL</u>	<p>Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley.</p> <p>1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de esta real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio</p>	<p>Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a 18 de junio de 2010.</p> <p>1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio</p>

8. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
Art. 82.3 ET: <u>NOVEDADES: 1) SUBSTITUCIÓN DEL RÉGIMEN DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN CASO DE AUSENCIA DE MECANISMOS PROPIOS POR EL DERECHO DE OPCIÓN DEL ART. 41; 2) PRESUNCIÓN LEGAL DE CAUSALIDAD EN EL CASO DE ACUERDO; 3) RÉGIMEN DE IMPUGNACIONES; 4) SALVAGUARDA DE LAS CLÁUSULAS DE PARIDAD SALARIAL POR RAZÓN DE</u>	<p>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.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad</p>	<p>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.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de</p>	<p>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.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo</p>

GÉNERO; 5)
OBLIGACIÓN DE
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE
RECOGER
CLÁUSULAS DE
ARBITRAJE

económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio.

un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio

		<p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.</p> <p>En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales.</p> <p>Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de</p>	<p>colectivo.</p> <p>El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.</p> <p>Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico,</p>
--	--	---	---

	<p>ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, <u>los trabajadores podrá atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá</u></p>	<p>previstos en el artículo 83 de la presente ley, se deberán establecer los procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91</p>
--	---	--

		atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.	
MODIFICACIÓN DEL ART. 85. 3 c) ET: NOVEDAD: OBLIGACIÓN DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN COMO CONTENIDO MÍNIMO	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3.	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3.	3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente: (...) c) Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tales artículos
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
RÉGIMEN APLICABLE A LAS CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN SALARIAL EN	Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a la entrada en vigor de este real decreto-ley.	Disposición transitoria cuarta. Régimen aplicable a procedimientos y expedientes en tramitación a 18 de junio de 2010.	

TRÁMITE A LA ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 10/2010: <u>ADAPTACIÓN TEMPORAL</u>	1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a la entrada en vigor de esta real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio	1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, los dirigidos a la inaplicación del régimen salarial establecido en convenio colectivo y los expedientes de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo que estuvieran en tramitación a 18 de junio de 2010 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio
--	--	---

9. INTERMEDIACIÓN LABORAL

9.1. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL: <u>INVARIADO</u>	Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo. Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con	Artículo 13. Servicios Públicos de Empleo. Se autoriza al Gobierno para que apruebe, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, una nueva prórroga, hasta el 31 de diciembre de 2012, del Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 18 de abril de 2008, referida exclusivamente a la medida consistente en la contratación de 1.500 orientadores para el reforzamiento de la red de oficinas de empleo y que fue prorrogado por dos años, respecto a esta medida, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 2009, según la habilitación conferida por la disposición final primera del real decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y protección de las personas desempleadas. Esta medida será de aplicación en todo el territorio del Estado y su gestión se realizará por las Comunidades Autónomas con

	<p>competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria</p>	<p>competencias estatutariamente asumidas en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y por el Servicio Público de Empleo Estatal. Respecto de la gestión por las Comunidades Autónomas de esta medida, los créditos correspondientes se distribuirán territorialmente entre dichas administraciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria</p>
<p>SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: DECLARACIÓN GENÉRICA DE MEJORA DE RECURSOS <u>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSÉPTIMA DE LA LEY 35/2010</u></p>	<p>El Gobierno seguirá reforzando los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos mediante la mejora de sus recursos humanos, tecnológicos organizativos y de la red de oficinas. Así mismo, incrementará el grado de coordinación y eficacia entre los Servicios Públicos de Empleo estatal y autonómicos para promover los cambios en el acceso y la mejora del empleo y para gestionar las prestaciones por desempleo</p>	
<p>NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS</p>	<p>REDACTADO ANTERIOR A LA LEY 35/2010</p>	<p>REDACTADO DE LA LEY 35/2010</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 23 LEY 56/2003 (Concepto de políticas activas de empleo): <u>ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 5: NOVEDAD: <u>DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS CON CCAA</u></u></p>	<p>----</p>	<p>3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionadas por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas para el cumplimiento de los objetivos fijados en el artículo 25, desarrollando para ello los programas y actuaciones que consideren necesarios. Las medidas y ayudas contempladas en los programas y actuaciones podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho</p>
<p>ART. 28.1 23 LEY 56/2003</p>	<p>1. Las Administraciones y los organismos públicos que tengan</p>	<p>1. Las Administraciones y los organismos públicos que tengan</p>

<p>(Cooperación y colaboración entre los servicios públicos de empleo que gestionan las políticas activas y el Servicio Público de Empleo Estatal en materia de protección económica frente al desempleo): <u>NOVEDAD:</u> <u>POSIBLE DISPOSICIÓN DE FONDOS DE DESEMPLEO NO CUBIERTOS A FAVOR DE POLÍTICAS ACTIVAS Y FORMACIÓN EN LOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN</u></p>	<p>atribuidas la competencia de la gestión del empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en Conferencia Sectorial y de los convenios de colaboración que se alcancen, en aplicación de lo previsto en los artículos 5 y 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común</p>	<p>atribuidas la competencia de la gestión del empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal deberán cooperar y colaborar en el ejercicio de sus competencias garantizando la coordinación de las distintas actuaciones de intermediación e inserción laboral y las de solicitud, reconocimiento y percepción de las prestaciones por desempleo, a través de los acuerdos que se adopten en Conferencia Sectorial y de los convenios de colaboración que se alcancen, en aplicación de lo previsto en los artículos 5 y 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En estos convenios de colaboración se podrán establecer las condiciones de utilización de las cantidades no ejecutadas en la financiación de gastos de las distintas prestaciones por desempleo, para financiar programas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo, siempre que la disminución de los gastos inicialmente previstos se deba al efectivo cumplimiento por las Administraciones Públicas competentes de las funciones establecidas en los apartados 3 y 4 del artículo anterior</p>
--	---	---

9.2 AGENCIAS DE COLOCACIÓN

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 20 DE LA LEY 56/2003, DE EMPLEO: <u>NOVEDADES: SE CARACTERIZA LA INTERMEDIACIÓN</u>	<p>La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los</p>	<p>1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los</p>	<p>1. La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los</p>

<p><u>COMO PÚBLICA EN CUALQUIER SUPUESTO</u></p>	<p>demandantes de empleo para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.</p>	<p>trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.</p> <p>2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.</p>	<p>trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades.</p> <p>2. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.</p> <p>3. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público.</p>
<p><u>NUEVO ART. 21 BIS DE LA LEY 56/2003, DE EMPLEO: NOVEDADES: REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS DE</u></p>	<p>----</p>	<p>Artículo 21.bis. Agencias de colocación.</p> <p>1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por</p>	<p>Artículo 21 bis. Agencias de colocación.</p> <p>1. A efectos de lo previsto en esta Ley se entenderá por</p>

<p><u>RECOLOCACIÓN;</u> <u>2) RÉGIMEN DE</u> <u>COMPETENCIAS</u> <u>AUTONÓMICAS;</u> 3) <u>INCLUSIÓN</u> <u>DENTRO DEL</u> <u>RÉGIMEN DE</u> <u>OBLIGACIONES</u> <u>DEL RESPETO A LOS</u> <u>DERECHOS DE</u> <u>INTIMIDAD Y</u> <u>DIGNIDAD DE LAS</u> <u>PERSONAS;</u> 4) <u>MAYORES</u> <u>GARANTÍAS PARA</u> <u>LOS</u> <u>DISCAPACITADOS;</u> 5) <u>REGULACIÓN</u> <u>DEL RÉGIMEN DE</u> <u>COLABORACIÓN</u> <u>EN MATERIA DE</u> <u>BENEFICIARIOS DE</u> <u>PRESTACIONES DE</u> <u>DESEMPLEO</u></p>		<p>agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.</p> <p>2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo competente por razón del domicilio social de la agencia, que será única y con validez en todo el territorio español, de acuerdo con lo que se establezca</p>	<p>agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.</p> <p>Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad a que se refiere el artículo 20.2.</p> <p>2. Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo que se concederá de acuerdo con los requisitos que se establezcan reglamentariamente. La autorización, que será única y tendrá validez en todo el territorio español, se</p>
--	--	---	---

		<p>reglamentariamente.</p> <p>El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.</p> <p>3. Reglamentariamente se regulará un sistema que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas.</p>	<p>concederá por el Servicio Público de Empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad.</p> <p>El vencimiento del plazo máximo del procedimiento de autorización sin haberse notificado resolución expresa al interesado supondrá la desestimación de la solicitud por silencio administrativo, con el objeto de garantizar una adecuada protección de los trabajadores.</p> <p>3. Reglamentariamente se regulará un sistema telemático común que permita integrar el conjunto de la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y por los servicios de las Comunidades Autónomas respecto a las agencias de colocación autorizadas de manera que éstos puedan conocer en todo momento las agencias que</p>
--	--	---	---

		<p>4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:</p> <p>a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.</p> <p>b) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se</p>	<p>operan en su territorio.</p> <p>4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:</p> <p>a) Suministrar a los servicios públicos de empleo la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.</p> <p>b) Respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos.</p> <p>c) Elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de trabajadores desempleados integrantes de los colectivos mencionados en el artículo 26, que concluyan con la colocación de aquéllos, en los términos que se</p>
--	--	--	---

		<p>determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo.</p> <p>c) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.</p> <p>d) Garantizar la aplicación y el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.</p> <p>e) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p> <p>5. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta</p>	<p>determinen reglamentariamente en función de la situación del mercado de trabajo.</p> <p>d) Disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de los servicios públicos de empleo.</p> <p>e) Cumplir la normativa vigente en materia laboral y de Seguridad Social.</p> <p>f) Cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y, en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido, a fin de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad.</p> <p>5. Las agencias de colocación autorizadas podrán ser consideradas entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración con los mismos, con el alcance previsto en las normas de desarrollo de esta</p>
--	--	---	--

		Ley y en los propios convenios que se suscriban	Ley y en los propios convenios que se suscriban. El convenio de colaboración a que se refiere el párrafo anterior deberá regular los mecanismos de comunicación por parte de las agencias de colocación de los incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo previstas en el artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Tal comunicación se realizará a los efectos de la adopción por parte de los servicios públicos de empleo de las medidas que, en su caso, procedan
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 22 DE LA LEY 56/2003, DE EMPLEO: NOVEDADES: EL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA DIGNIDAD DE LOS TRABAJADORES DESAPARECE DEL RÉGIMEN DE TRATAMIENTO DE DATOS, INTEGRÁNDOSE EN LAS</p>	<p>Artículo 22. Principios básicos de la intermediación de los servicios públicos de empleo 1. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades convenios, acuerdos u otros instrumentos</p>	<p>Artículo 22. Principios básicos de la intermediación laboral.</p>	<p>Artículo 22. Principios básicos de la intermediación laboral.</p>

<p>OBLIGACIONES GENERALES (artículo anterior)</p>	<p>de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.</p> <p>2. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.</p> <p>3. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán</p>	<p>1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.</p> <p>Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado 1 del artículo anterior deberán respetar en sus actuaciones la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos, de acuerdo con la normativa reguladora al respecto.</p> <p>2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán</p>	<p>1. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación, así como las acciones de intermediación que puedan realizar otras entidades colaboradoras de aquéllos, se prestarán de acuerdo a los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación, garantizándose la plena transparencia en el funcionamiento de los mismos.</p> <p>Los servicios públicos de empleo, agencias y entidades señalados en el apartado anterior someterán su actuación en el tratamiento de datos de los trabajadores a la normativa aplicable en materia de protección de datos.</p> <p>2. Con el fin de asegurar el cumplimiento de los citados principios, los servicios públicos de empleo garantizarán</p>
--	---	---	--

	<p>que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponde, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas. En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de</p>	<p>que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas. En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.</p> <p>4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de</p>	<p>que el proceso específico de selección y casación entre oferta de trabajo y demanda de empleo corresponda, con carácter general, al servicio público de empleo y a las agencias de colocación debidamente autorizadas. En el supuesto de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, los servicios públicos de empleo podrán contar con entidades colaboradoras especializadas para realizar el proceso a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>3. Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.</p> <p>4. La intermediación laboral realizada por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de</p>
--	---	---	---

	<p>las entidades que colaboren con ellos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores.</p>	<p>las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores. La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos. 5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo</p>	<p>las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración con aquéllos, conforme a lo establecido en este capítulo, se realizará de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores. La intermediación realizada por las agencias de colocación con independencia de los servicios públicos de empleo deberá garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios, no pudiéndose exigir a éstos ninguna contraprestación por los mismos. 5. A efectos de la intermediación que realicen los servicios públicos de empleo y, en su caso, las entidades colaboradoras de los mismos y de la ejecución de los programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente la consideración de demandantes de empleo aquéllos que se inscriban como tales en dichos servicios públicos de empleo</p>
NUEVO ART. 22 BIS	- - - -	Artículo 22.bis.	Artículo 22 bis.

<p>DE LA LEY 56/2003, DE EMPLEO: DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO, ESPECIALMENTE POR RAZÓN DE SEXO: <u>NOVEDADES: AMPLIACIÓN DE LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:</u></p>		<p>Discriminación en el acceso al empleo. 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.</p> <p>Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.</p> <p>2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.</p> <p>En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico</p>	<p>Discriminación en el acceso al empleo. 1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.</p> <p>Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.</p> <p>2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.</p> <p>En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2 Y ADICIÓN DE UN</p>	<p>2. Se prohíbe la existencia de agencias de</p>	<p>2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en</p>	<p>2. Los Servicios Públicos de Empleo podrán autorizar, en</p>

<p><u>NUEVO APARTADO DEL ART. 16 ET: 3: NOVEDADES: AMPLIACIÓN DE LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA Y SEPARACIÓN ENTRE LA SALVAGUARDA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LA PROTECCIÓN DE DATOS</u></p>	<p>colocación con fines lucrativos. El Servicio Público de Empleo podrá autorizar, en las condiciones que se determinen en el correspondiente convenio de colaboración y previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos, siempre que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para</p>	<p>las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas.</p> <p>Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el</p>	<p>las condiciones que se determinan en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, la existencia de agencias de colocación públicas o privadas.</p> <p>Dichas agencias deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para</p>
--	--	--	--

	desempeñar el trabajo o empleo de que se trate	trabajo o empleo de que se trate. Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores en el tratamiento de sus datos y deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios. 3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica	desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Las agencias de colocación en sus actuaciones deberán respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores, cumplir la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios. 3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal de acuerdo con su legislación específica
LISOS: SE MODIFICA EL ENCABEZAMIENTO DE LA SUBSECCIÓN 1.ª DE LA SECCIÓN 3.ª DEL CAPÍTULO II: INVARIADO	<i>Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional y continua</i>	<i>Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo</i>	<i>Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo</i>
Art. 16 LISOS: Modificación de los apartados 1 y 2: INVARIADO	Son infracciones muy graves: 1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos , de cualquier clase y ámbito funcional,	Son infracciones muy graves: 1. Ejercer actividades de intermediación , de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por	Son infracciones muy graves: 1. Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por

	<p>que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.</p> <p>2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado</p>	<p>objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados</p> <p>2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado</p>	<p>objeto la colocación de trabajadores sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores precio o contraprestación por los servicios prestados</p> <p>2. Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado</p>
<p>MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1 Y 2: DEL ART. 17 LISOS (Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena</p>	<p>Constituyen infracciones de los trabajadores:</p> <p>1. Leves.</p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio</p>	<p>Constituyen infracciones de los trabajadores:</p> <p>1. Leves</p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios</p>	<p>Constituyen infracciones de los trabajadores:</p> <p>1. Leves</p> <p>a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios</p>

<p>y propia): INVARIADO</p>	<p>público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.</p> <p>b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.</p> <p>2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en</p>	<p>públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p> <p>b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.</p> <p>2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el</p>	<p>públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p> <p>b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, a los servicios públicos de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.</p> <p>2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el</p>
---	---	---	---

	<p>programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo</p>	<p>ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo</p>	<p>ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 24.3 a) LISOS (infracciones de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones): INVARIADO</p>	<p>Son infracciones leves: (...) 3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) No comparecer,</p>	<p>Son infracciones leves: (...) 3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) No comparecer,</p>	<p>Son infracciones leves: (...) 3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) No comparecer,</p>

	<p>previo requerimiento ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p>	<p>previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p>	<p>previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 25.4 LISOS (infracciones de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones): INVARIADO</p>	<p>Son infracciones graves: (...) 4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) Rechazar, una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, salvo causa justificada. b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción,</p>	<p>Son infracciones graves: (...) 4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada. b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción,</p>	<p>Son infracciones graves: (...) 4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial: a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada. b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción,</p>

	<p>formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el apartado 3 del artículo 231 y en el apartado 3 del artículo 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.</p>	<p>formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social</p>	<p>formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.</p> <p>A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</p>
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010	
<p>RÉGIMEN APLICABLE A LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN AUTORIZADAS CON ANTERIORIDAD AL RDL 10/2010: <u>ADAPTACIÓN TERMINOLÓGICA</u></p>	<p>Disposición transitoria décima. Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.</p> <p>Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de este real decreto-ley, para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de</p>	<p>Disposición transitoria décima. Agencias de colocación sin ánimo de lucro autorizadas.</p> <p>Las actuales agencias de colocación autorizadas de acuerdo con el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo, dispondrán de un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de las disposiciones de desarrollo de esta Ley, para adecuarse a la nueva regulación de las agencias de</p>	

	colocación y solicitar la correspondiente autorización, conforme al artículo 21.bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Una vez superado el citado plazo, las empresas o entidades que no cuenten con la citada autorización no podrán continuar desarrollando estas actividades	colocación y solicitar la correspondiente autorización, conforme al artículo 21.bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Una vez superado el citado plazo, las empresas o entidades que no cuenten con la citada autorización no podrán continuar desarrollando estas actividades
--	--	--

9.3 NUEVAS OBLIGACIONES DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO Y BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO

NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 27 DE LA LEY 56/2003, DE EMPLEO: <u>NOVEDADES:</u> <u>REFORZAMIENTO DEL COMPROMISO DE ACTIVIDAD Y SOMETIMIENTO A LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN</u></p>	<p>Artículo 27. La inscripción de los beneficiarios de prestaciones como demandantes de empleo y su participación en las políticas activas de empleo</p> <p>1. Los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en el servicio público de empleo.</p>	<p>Artículo 27. La inscripción de los beneficiarios de prestaciones como demandantes de empleo y su participación en las políticas activas de empleo</p> <p>1. Los solicitantes y perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en el servicio público de empleo.</p>	<p>Artículo 27. La inscripción como demandantes de empleo y suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo.</p> <p>1. Los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, conforme a lo establecido en el artículo 231 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, deberán inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, lo que implicará la suscripción ante el mismo del compromiso de actividad, y deberán</p>

	<p>2. La inscripción como demandante de empleo se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada.</p> <p>3. Las Administraciones públicas competentes en la gestión de políticas activas garantizarán la aplicación de las políticas activas de empleo a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, en el</p>	<p>2. La inscripción como demandante de empleo se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada.</p> <p>3. Las Administraciones públicas competentes en la gestión de políticas activas garantizarán la aplicación de las políticas activas de empleo a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, en el</p>	<p>cumplir las exigencias de dicho compromiso, que quedarán recogidas en el documento de renovación de la demanda.</p> <p>No obstante, una vez inscritos y sin perjuicio de seguir manteniendo dicha inscripción, los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo que lo deseen podrán requerir los servicios de las agencias de colocación.</p> <p>2. La inscripción como demandante de empleo se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad, el cual se entenderá suscrito desde la fecha de la solicitud de las prestaciones y subsidios por desempleo.</p> <p>3. Las Administraciones públicas competentes en la intermediación laboral y en la gestión de políticas activas de empleo, garantizarán su aplicación a los beneficiarios de prestaciones y subsidios por</p>
--	--	--	--

	<p>marco de lo que se establezca de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2 de esta ley. A estos efectos, se deberá atender mediante dichas políticas, como mínimo, al volumen de beneficiarios proporcional a la participación que los mismos tengan en el total de desempleados de su territorio.</p> <p>4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción. Las Administraciones públicas competentes deberán verificar el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo y deberán comunicar los incumplimientos de esas obligaciones al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan.</p>	<p>marco de lo que se establezca de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2 de esta ley. A estos efectos, se deberá atender mediante dichas políticas, como mínimo, al volumen de beneficiarios proporcional a la participación que los mismos tengan en el total de desempleados de su territorio.</p> <p>4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción. Las Administraciones públicas competentes deberán verificar el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo y deberán comunicar los incumplimientos de esas obligaciones al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan.</p>	<p>desempleo, en el marco de las actuaciones que puedan establecerse de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2 de esta Ley. A estos efectos, se deberá atender mediante dichas actuaciones, como mínimo, al volumen de beneficiarios proporcional a la participación que los mismos tengan en el total de desempleados de su territorio.</p> <p>4. Los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo inscritos en los servicios públicos de empleo, una vez hayan suscrito el compromiso de actividad, deberán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción, sin perjuicio de lo dispuesto en el último párrafo del artículo 231.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las Administraciones públicas competentes verificarán el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la inscripción como demandantes de</p>
--	--	--	--

			<p>empleo y de la suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo, debiendo comunicar los incumplimientos de dichas obligaciones al Servicio Público de Empleo Estatal, en el momento en que se produzcan o conozcan. Dicha comunicación podrá realizarse por medios electrónicos.</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 231.1 LGSS: NOVEDADES: 1) OBLIGACIÓN DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO Y BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO DE INSCRIBIRSE COMO PARADOS; 2) REDUCCIÓN DEL PERÍODO DE VOLUNTARIEDAD EN LA PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE CIENTO A TREINTA DÍAS</p>	<p>1. Son obligaciones de los trabajadores:</p> <p>a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.</p> <p>b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.</p> <p>c) Participar en las acciones de formación profesional y en los trabajos temporales de colaboración social que determine el Instituto Nacional de Empleo y aceptar la colocación</p>	<p>1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:</p> <p>a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.</p> <p>b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.</p> <p>c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que</p>	<p>1. Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:</p> <p>a) Cotizar por la aportación correspondiente a la contingencia de desempleo.</p> <p>b) Proporcionar la documentación e información que reglamentariamente se determinen a efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación del derecho a las prestaciones.</p> <p>c) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que</p>

	<p>adecuada que le sea ofrecida por la Oficina de Empleo.</p> <p>d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determinen por la entidad gestora en el documento de renovación de la demanda y comparecer cuando haya sido previamente requerido ante la entidad gestora.</p> <p>e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción.</p>	<p>determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.</p> <p>d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.</p> <p>e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.</p>	<p>determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.</p> <p>d) Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda y comparecer, cuando haya sido previamente requerido, ante la Entidad Gestora, los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos.</p> <p>e) Solicitar la baja en las prestaciones por desempleo cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento de la producción de dichas situaciones.</p>
--	---	--	--

	<p>f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas. g) Devolver al Instituto Nacional de Empleo, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo que se faciliten por dicho instituto.</p> <p>h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.</p> <p>i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los Servicios Públicos de Empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Sin perjuicio de la obligación de acreditar la</p>	<p>f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas. g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos. h) Suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad.</p> <p>i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Sin perjuicio de la obligación de acreditar la</p>	<p>f) Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas. g) Devolver a los servicios públicos de empleo, o, en su caso, a las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquéllos, en el plazo de cinco días, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por los mismos. h) Inscribirse como demandantes de empleo y suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad, en los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. i) Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad, que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción. Sin perjuicio de la obligación de acreditar la</p>
--	---	---	--

	búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.	búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los cien primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores	búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción , será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores
--	--	--	--

9.4 POLÍTICAS DE FORMACIÓN

	REDACTADO ANTERIOR A LA LEY 35/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA EN LA LEY 56/2003: <u>NOVEDAD: COMPETENCIAS DE LAS CC.AA. EN MATERIA DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE INICIATIVAS DE FORMACIÓN</u>	<p style="text-align: center;">-----</p>	Disposición adicional sexta. Distribución competencial en las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. Dentro del Sistema Nacional de Empleo, corresponde a la Administración General del Estado, a través del Servicio Público de Empleo Estatal o de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas con convenio en esta materia, la realización de las actividades de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de formación financiadas mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que se aplican a las empresas que tengan sus centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, sin perjuicio de la evaluación, seguimiento y control que puedan realizar los

		<p>servicios de empleo de las Comunidades Autónomas en los centros de trabajo en su ámbito territorial.</p> <p>Igualmente, las Comunidades Autónomas realizarán dichas actividades de evaluación, seguimiento y control cuando las empresas tengan todos los centros de trabajo en el ámbito de la misma Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las competencias exclusivas del Estado en cuanto al régimen económico de la Seguridad Social.</p> <p>El Servicio Público de Empleo Estatal ingresará a los servicios competentes de las Comunidades Autónomas el valor de las bonificaciones no aplicadas a causa de las sanciones impuestas por infracciones en las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social en concepto de formación de demanda, que se destinarán a las políticas activas de formación para el empleo</p>
<p>PLANES DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICOS PARA JÓVENES Y PERSONAS DESEMPLEADAS: DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA LA LEY 35/2010</p>	<p>En relación a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas articulados en el Capítulo III de esta Ley, se procederá a la elaboración de planes específicos de formación profesional que contribuyan a la incorporación de estos colectivos al mercado de trabajo</p>	
<p>IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL: DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA DE LA LEY 35/2010</p>	<p>El Gobierno completará el desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, en el plazo de seis meses mediante un Real Decreto que regule la implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, adecuando las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, a través de acciones formativas evaluables y certificables.</p> <p>Disposición adicional sexta. Vinculación de políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo.</p> <p>En el momento en que el empleo inicie su recuperación, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para reformar la normativa que regula las prestaciones por desempleo con el objetivo de aumentar la vinculación de éstas con las políticas activas de empleo</p>	
<p>PLAN DE RECOLOCACIÓN</p>	<p>El Gobierno impulsará un plan específico, en colaboración con las Comunidades Autónomas, para la recolocación de los parados</p>	

DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA DE LA LEY 35/2010	procedentes del sector de la construcción, a través de programas específicos de formación y de seguimiento, que les permitan ser contratados en sectores demandantes de mano de obra como por ejemplo los de rehabilitación, instalación energética, seguridad, turismo, dependencia, entre otros.		
NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 2 B) DEL ARTÍCULO 4 ET: NOVEDAD: DERECHO DE LOS TRABAJADORES AL DESARROLLO DE PLANES Y ACCIONES FORMATIVAS DE EMPLEO	2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) b) A la promoción y formación profesional en el trabajo	2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) b) A la promoción y formación profesional en el trabajo	2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
10. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL			
NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS	REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010	REDACTADO DEL RD 10/2010	REDACTADO DE LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL APARTADO 8 B) DE LA LEY 14/1994: INVARIADO	Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: (...) b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente	Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: (...) b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.	Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: (...) b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.
NUEVA DISPOSICIÓN	----	Disposición adicional segunda. Trabajos u	Disposición adicional segunda. Trabajos u

<p>ADICIONAL SEGUNDA DE LA LEY 14/1994, (inexistente desde TRPL): <u>NOVEDADES: SE MODIFICA EL MOMENTO EN QUE PODRÁN CELEBRARSE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN PARA DETERMINADAS ACTIVIDADES PELIGROSAS (de enero a abril de 2011)</u></p>		<p>ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo. 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad: a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto</p>	<p>ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo. 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad: a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto</p>
--	--	--	--

		<p>255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.</p> <p>c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.</p> <p>2. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la</p>	<p>255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.</p> <p>c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.</p> <p>2. Con anterioridad al 31 de marzo de 2011, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la</p>
--	--	--	--

	<p>construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.</p> <p>b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.</p> <p>c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el</p>	<p>construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.</p> <p>b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.</p> <p>c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y</p>
--	--	---

		<p>registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.</p> <p>3. Desde el 1 de enero de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:</p> <p>a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.</p>	<p>publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.</p> <p>3. Desde el 1 de abril de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:</p> <p>a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.</p> <p>b) El trabajador deberá poseer las</p>
--	--	---	--

		<p>b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.</p> <p>4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores</p>	<p>aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.</p> <p>4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.</p>
<p>NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA DE LA LEY 14/1994: <u>NOVEDADES: 1) SE MODIFICA EL MOMENTO EN QUE PODRÁN CELEBRARSE CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN PARA DETERMINADAS ACTIVIDADES PELIGROSAS (de enero a abril de 2011); 2) SE DEROGA LA PROHIBICIÓN DE</u></p>	<p>-----</p>	<p>Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal. A partir del 1 de enero de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, con la única excepción de lo establecido en la disposición adicional</p>	<p>Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal. A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de</p>

<p><u>LAS ADM. PÚBLICAS DE REALIZAR CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN, SALVO POR LO QUE HACE A PUESTOS RESERVADOS A FUNCIONARIOS; 3) SE DELEGA A NEGOCIACIÓN LA DETERMINACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE LAS ADM. PÚBLICAS QUE PODRÁN SER ASÍ CUBIERTAS;</u></p>		<p>segunda de esta ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos</p>	<p>octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.</p> <p>Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.</p> <p>Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma</p>
--	--	--	---

			con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 11.LEY 14/1994: NOVEDADES: NUEVO RÉGIMEN DE INDEMNIZACIÓN POR FIN DEL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN</p>	<p>1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador</p>	<p>1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a</p>	<p>1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a</p>

	<p>dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.</p> <p>Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la</p>	<p>dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.</p> <p>Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la</p>
--	---	--

	<p>2. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores,</p> <p>cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio</p>	<p>discapacidad, la edad o la orientación sexual</p> <p>2. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores,</p> <p>cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio</p>	<p>discapacidad, la edad o la orientación sexual.</p> <p>2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 16.3 LEY 14/1994: <u>INVARIADO</u></p>	<p>3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.</p>	<p>3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya</p>	<p>3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya</p>

	Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria	realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley. Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria	realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley. Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria
MODIFICACIÓN DEL 17 LEY 14/1994: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 4 –QUE SE SUMA AL 3 DEL RDL-: NOVEDAD: DELEGACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL ACCESO A LA FORMACIÓN EN LA PRINCIPAL DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN	2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición	2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria. 3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá	2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria. 3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá

		<p>facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.</p>	<p>facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.</p> <p>4. Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 18 LISOS (Infracciones de las ETT): apartado 3 b); NOVEDAD: AMPLIACIÓN DEL TIPO A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES O REGLAMENTARIOS, CON DESAPARICIÓN DE LOS CONVENCIONALES</p>	<p>3. Infracciones muy graves: (...) b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.</p>	<p>3. Infracciones muy graves: (...) b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente</p>	<p>3. Infracciones muy graves: (...) b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente</p>
<p>MODIFICACIÓN DEL ART. 19 LISOS (Infracciones de las empresas usuarias):</p>	<p>3. Son infracciones muy graves: (...) b) La formalización de contratos de</p>	<p>3. Son infracciones muy graves: (...) b) La formalización de contratos de</p>	<p>3. Son infracciones muy graves: (...) b) La formalización de contratos de</p>

<p>apartado 3 b): NOVEDAD: AMPLIACIÓN DEL TIPO A LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES O REGLAMENTARIOS, CON DESAPARICIÓN DE LOS CONVENCIONALES</p>	<p>puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.</p>	<p>puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo determinados legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias</p>	<p>puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias</p>
<p>EVALUACIÓN DE LA SINIESTRALIDAD DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS POR EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA DE LA LEY 35/2010.</p>	<p>El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá incorporar en sus informes periódicos sobre evolución de la siniestralidad datos específicos que permitan conocer la evolución de la siniestralidad laboral en los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo realizados por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal conforme a lo establecido en el artículo 8 b) y en la disposición adicional segunda de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal</p>		
<p>TRANSPOSICIÓN DE LA NUEVA DIRECTIVA DE ETT: ADAPTACIÓN TERMINOLÓGICA</p>	<p>R. DECRETO LEY 10/2010 Disposición final quinta. Incorporación de Derecho de la Unión Europea. Mediante este real decreto-ley se incorpora al derecho español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal</p>	<p>LEY 35/2010 Disposición final segunda. Incorporación de Derecho de la Unión Europea. Mediante esta Ley se incorpora al derecho español la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal</p>	
<p>12. NUEVAS CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINATORIAS</p>			
<p>NORMA Y MATERIA AFECTADA. ENUMERACIÓN DE CAMBIOS MÁS SIGNIFICATIVOS</p>	<p>REDACTADO ANTERIOR AL RD 10/2010</p>	<p>REDACTADO DEL RD 10/2010</p>	<p>REDACTADO DE LA LEY 35/2010</p>
<p>CLÁUSULAS GENERALES: MODIFICACIÓN DEL ART. 17.1 PRIMER PÁRRAFO</p>	<p>1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los</p>	<p>1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los</p>	<p>1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los</p>

<p>ET: NOVEDAD: Se introduce en la Disposición adicional undécima de la Ley 35/2010</p>	<p>convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.</p>	<p>convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.</p>	<p>convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español</p>
<p>SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: MODIFICACIÓN DEL ART. 22.4 ET. NUEVO REDACTADO</p>	<p>4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo</p>	<p>4. Los criterios de definición de las categorías y grupos se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo</p>	<p>4. La definición de las categorías y grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres</p>

IGUALDAD EN MATERIA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO MODIFICACIÓN DEL ART. 23.2 ET: <u>CAMBIOS DE REDACTADO FORMALES</u>	2. En los convenios colectivos se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos	2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo	2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres
ASCENSOS: MODIFICACIÓN DEL ART. 24.2 ET: <u>NUEVO REDACTADO: REFERENCIAS A DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA Y POSIBILIDAD DE ACCIÓN POSITIVA</u>	2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo	2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo	2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación
12. PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
MODIFICACIÓN DEL ART. 2 LISOS (sujetos responsables de la infracción): ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 14: <u>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA DE LA LEY 35/2010</u>	Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes: (...) 14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad		
MODIFICACIÓN DEL ART. 16 LISOS (Infracciones muy graves de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional para el empleo): ADICIÓN DE UN NUEVO	6. La aplicación indebida o la no aplicación a los fines previstos legal o reglamentariamente de las donaciones y acciones de patrocinio recibidas de las empresas por fundaciones y asociaciones de utilidad pública, como medida alternativa al cumplimiento de la		

APARTADO 6: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA DE LA LEY 35/2010	obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad
MEDIDAS DIRIGIDAS A FAVORECER LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA CUARTA DE LA LEY 35/2010	<p>1. El Gobierno procederá en el plazo de doce meses, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, a la revisión del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo, así como a regular las cuestiones relacionadas con los supuestos de sucesión o subrogación empresarial que afecten a los trabajadores con discapacidad o a los centros especiales de empleo.</p> <p>2. El Gobierno estudiará, en el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012, las medidas oportunas para mejorar la empleabilidad de las personas con capacidad intelectual límite que no alcancen un grado de discapacidad mínimo del 33 por ciento</p>
AMPLIACIÓN TRANSITORIA DE LA DURACIÓN DE LOS ENCLAVES LABORALES: DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA DE LA LEY 35/2010	<p>La duración máxima de seis años a que se refiere el último párrafo del artículo 5.2 del Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, podrá ampliarse de manera excepcional hasta el 31 de diciembre de 2012.</p> <p>En el marco de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con discapacidad, el Gobierno podrá modificar el régimen de duración de los enclaves laborales</p>
13. JURISDICCIÓN SOCIAL E INSPECCIÓN DE TRABAJO	
AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA DE LA LEY 35/2010	En el plazo de 6 meses el Gobierno aprobará un proyecto de ley de reforma del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, que contemple la atribución al orden jurisdiccional social, entre otras cuestiones, de los recursos contra las resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en los procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEXTA DE LA LEY 35/2010	<p>1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de funciones y servicios en materia de función pública inspectora, adaptará el número y la conformación de sus efectivos a las funciones legalmente encomendadas, así como a las recomendaciones internacionales y las pautas establecidas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general, los planes específicos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Discriminación salarial entre mujeres y hombres. b) Control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos. c) Control de la correcta utilización de los contratos formativos y de las prácticas no laborales en las empresas. d) Control de la actuación de las empresas que realizan actividad

	de cesión de trabajadores sin contar con autorización administrativa.	
15. INCAPACIDAD TEMPORAL		
ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 4 AL ARTÍCULO 73 LGSS (Excedentes de las MATEPSS): <u>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA DE LA LEY 35/2010: <u>DESTINACIÓN DE EXCEDENTES DE IT A REDUCCIONES DE COTIZACIONES DE EMPRESAS CON REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO</u></u>	4. Las Mutuas podrán destinar una parte de los excedentes obtenidos en la gestión de las contingencias profesionales o de la incapacidad temporal por enfermedad común al establecimiento de sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias comunes de las empresas, en los términos que se establezcan reglamentariamente, siempre que hayan reducido los costes de la incapacidad temporal, por debajo de los límites establecidos, o que hayan obtenido una reducción significativa de estos costes como consecuencia de la aplicación de planes pactados en el ámbito de la empresa con la representación de los trabajadores que modifiquen las condiciones de trabajo, flexibilicen el cambio de puesto de trabajo de los trabajadores afectados por enfermedad común y mejoren el control del absentismo injustificado. Las reducciones de cotización serán proporcionales a los ahorros de costes generados al sistema a través de estos procesos de colaboración	
	REDACTADO ANTERIOR A LA LEY 35/2010	REDACTADO POSTERIOR A LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN ART. 131 BIS LGSS (extinción de la prestación de IT): SUPRESIÓN DEL TERCER PÁRRAFO DEL APARTADO 1: <u>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA DE LA LEY 35/2010: <u>COMPETENCIAS DE LOS MÉDICOS DEL INSS PARA EMITIR PARTE DE ALTA</u></u>	1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate; por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social; o por fallecimiento. 2. En el supuesto de que el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del plazo máximo establecido en el apartado a del número 1 del	1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate; por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social; o por fallecimiento. 2. En el supuesto de que el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del plazo máximo establecido en el apartado a del número 1 del

	<p>artículo 128 y el trabajador hubiese sido dado de alta médica sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma o similar patología si media un período de actividad laboral superior a 180 días o si el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.</p> <p>3. Sin perjuicio de las competencias que correspondan a los Servicios Públicos de Salud, los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social podrán expedir la correspondiente alta médica en el proceso de incapacidad temporal, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y en los términos que reglamentariamente se establezcan.</p>	<p>artículo 128 y el trabajador hubiese sido dado de alta médica sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma o similar patología si media un período de actividad laboral superior a 180 días o si el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.</p>
<p>MODIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA LGSS (Remisión de datos médicos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones económicas de la Seguridad Social): ADICIÓN DE UN TERCER PÁRRAFO: <u>DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA DE LA LEY 35/2010:</u></p>	<p>En los procedimientos de declaración de la incapacidad permanente, a efectos de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como en lo que respecta al reconocimiento o mantenimiento del percibo de las prestaciones por incapacidad temporal, orfandad o asignaciones familiares por hijo a cargo, se entenderá otorgado el consentimiento del interesado o de su representante legal, a efectos de la remisión, por parte de las instituciones sanitarias de los informes, documentación</p>	<p>En los procedimientos de declaración de la incapacidad permanente, a efectos de las correspondientes prestaciones económicas de la Seguridad Social, así como en lo que respecta al reconocimiento o mantenimiento del percibo de las prestaciones por incapacidad temporal, orfandad o asignaciones familiares por hijo a cargo, se entenderá otorgado el consentimiento del interesado o de su representante legal, a efectos de la remisión, por parte de las instituciones sanitarias de los informes, documentación</p>

<p><u>REMISIÓN A LA INSPECCIÓN MÉDICA DE DATOS MÉDICOS QUE OBRAN EN PODER DE LAS ENTIDADES GESTORAS</u></p>	<p>clínica, y demás datos médicos estrictamente relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por el interesado que resulten relevantes para la resolución del procedimiento, salvo que conste oposición expresa y por escrito de aquéllos.</p> <p>Las entidades gestoras de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de control y reconocimiento de las prestaciones, podrán solicitar la remisión de los partes médicos de incapacidad temporal expedidos por los servicios públicos de salud, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y las empresas colaboradoras, a efectos del tratamiento de los datos contenidos en los mismos. Asimismo, las entidades gestoras y las entidades colaboradoras de la Seguridad Social podrán facilitarse, recíprocamente, los datos relativos a las beneficiarias que resulten necesarios para el reconocimiento y control de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural</p>	<p>clínica, y demás datos médicos estrictamente relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por el interesado que resulten relevantes para la resolución del procedimiento, salvo que conste oposición expresa y por escrito de aquéllos.</p> <p>Las entidades gestoras de la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de control y reconocimiento de las prestaciones, podrán solicitar la remisión de los partes médicos de incapacidad temporal expedidos por los servicios públicos de salud, las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y las empresas colaboradoras, a efectos del tratamiento de los datos contenidos en los mismos. Asimismo, las entidades gestoras y las entidades colaboradoras de la Seguridad Social podrán facilitarse, recíprocamente, los datos relativos a las beneficiarias que resulten necesarios para el reconocimiento y control de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.</p> <p>La inspección médica de los servicios públicos de salud podrá solicitar la remisión de los datos médicos, necesarios para el ejercicio de sus competencias, que obran en poder de las entidades gestoras de la Seguridad Social</p>
<p><u>NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUAGÉSIMA PRIMERA LGSS: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA DE LA LEY 35/2010: GASTOS POR LA ANTICIPACIÓN DE LA READAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES</u></p>	<p>La Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asumirán a su cargo, sin perjuicio del posible resarcimiento posterior por los Servicios de Salud o por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social el coste originado por la realización de pruebas diagnósticas, tratamientos y procesos de recuperación funcional dirigidos a evitar la prolongación innecesaria de los procesos de baja laboral por contingencias comunes de los</p>	

	trabajadores del sistema de la Seguridad Social, y que deriven de los acuerdos o convenios a que se refieren los artículos 12.4 y 83 del Reglamento General sobre colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre
NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA. DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMONOVENA DE LA LEY 35/2010: COMPETENCIA DEL INSS O ISM PARA EMITIR ALTAS MÉDICAS	<p>Hasta el cumplimiento de la duración máxima de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal del Sistema de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, a través de los Inspectores Médicos adscritos a dichas entidades, ejercerán las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo Servicio Público de Salud, para emitir un alta médica a todos los efectos. Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina, éstos serán los únicos competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal si aquélla se produce en un plazo de ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica por la misma o similar patología.</p> <p>La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y mediante resolución publicada en el Boletín Oficial del Estado, determinará la fecha a partir de la cual se asumirán las funciones atribuidas en el párrafo anterior.»</p>
15. OTRAS DISPOSICIONES	
TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS DE ANDORRA: DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA DE LA LEY 35/2010	<p>1. El Gobierno impulsará la modificación del convenio de seguridad social entre España y Andorra para mejorar la protección social de los trabajadores transfronterizos contemplando la cobertura por desempleo de los trabajadores que residan en un Estado y trabajen en otro.</p> <p>2. En tanto se modifica el Convenio, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, los españoles que residen en España y trabajen en Andorra, siempre que acrediten periodos suficientes de ocupación cotizada previamente en España y cumplan el resto de los requisitos exigidos, podrán acceder a las prestaciones por desempleo en España al quedar en situación legal de desempleo en Andorra</p>
REFORMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA PRIMERA DE LA LEY 35/2010 (ULTIMÁTUM A LOS AGENTES SOCIALES)	<p>El Gobierno promoverá las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, sean acordados y les sean requeridos por los interlocutores sociales en el proceso de negociación bipartita que actualmente desarrollan conforme a lo pactado en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, 2010, 2011 y 2012.</p> <p>En defecto de acuerdo en el proceso de negociación bipartita, en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales, adoptará las iniciativas que correspondan para abordar, entre otros, la definición de mecanismos de articulación de la negociación colectiva, su</p>

	papel como procedimiento de fijación de las condiciones laborales y de determinación de las políticas de empleo, su capacidad de adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y sectores productivos y la mejora de la productividad, así como todos aquellos elementos e instrumentos que relacionados con los objetivos señalados configuran el actual sistema de negociación colectiva	
	REDACTADO ANTERIOR A LA LEY 35/2010	REDACTADO POSTERIOR A LA LEY 35/2010
MODIFICACIÓN DEL ART. 8.2 DELA LEY 32/2010 (DESEMPLEO DE AUTÓNOMOS): (Duración de la prestación económica) DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA SEGUNDA DE LA LEY 35/2010	2. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido y hubiere disfrutado el derecho a la prestación económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido doce meses desde la extinción del derecho anterior	2. El trabajador autónomo al que se le hubiere reconocido el derecho a la protección económica por cese de actividad podrá volver a solicitar un nuevo reconocimiento, siempre que concurren los requisitos legales y hubieren transcurrido dieciocho meses desde el reconocimiento del último derecho a la prestación
MODIFICACIÓN DEL ART. 26.1 ET (Salario): DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGÉSIMA TERCERA DE LA LEY 35/2010: SALARIO EN ESPECIE: INCLUSIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES Y NO AFECTACIÓN AL SMI	1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador	1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional
RÉGIMEN TRANSITORIO DE LA NUEVA REGULACIÓN DEL SALARIO EN ESPECIE: DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA DE LA LEY 35/2010	Lo previsto en la redacción dada por esta Ley al artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores será también de aplicación a los contratos de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigor de aquélla, si bien únicamente a partir de dicha fecha	
16. DEROGACIONES, DESARROLLO REGLAMENTARIO Y ENTRADA EN VIGOR		
	R. DECRETO LEY 10/2010	LEY 35/2010
DEROGACIONES:	Disposición derogatoria única.	Disposición derogatoria única.

<p><u>NOVEDADES: 1) ADAPTACIÓN DE LA LEY 30/2007 A LA POSIBILIDAD DE ACCESO A ETI POR ADM. PÚBLICAS; 2) SE DEROGA LA LEY DEL DESEMPLEO DE LOS AUTÓNOMOS EN CUANTO A LA PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA DE LA DA 13a</u></p>	<p>Alcance de la derogación normativa.</p> <p>1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:</p> <p>a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.</p> <p>b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.</p> <p>2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto-ley</p>	<p>Alcance de la derogación normativa.</p> <p>1. Quedan derogadas expresamente las siguientes disposiciones:</p> <p>a) De la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, los apartados 1 y 6 del artículo 2, el artículo 3 y el párrafo tercero del artículo 7.1.</p> <p>b) De la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, el artículo 5.</p> <p>c) De la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, la Disposición adicional quinta, a partir de 1 de abril de 2011.</p> <p>d) De la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos, la Disposición adicional decimotercera.</p> <p>2. Se derogan cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley</p>
<p>DESARROLLO REGLAMENTARIO: NOVEDADES: 1) ADAPTACIONES TERMINOLÓGICAS; 2) ADAPTACIONES TEMPORALES; 3) DESARROLLO REGLAMENTARIO DE INDICADORES DE EFICACIA DE LAS AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACIÓN; 4 NUEVO REGLAMENTO EN MATERIA DE ERES, CON ESPECIAL REFERENCIA AL</p>	<p>Disposición final séptima. Facultades de desarrollo.</p> <p>1. El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en este real decreto-ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> <p>2. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración a adaptar los métodos de cómputo del incremento y mantenimiento del empleo a que se refieren los artículos 10 y 11 de este real decreto-ley en función de los requerimientos técnicos de los</p>	<p>Disposición final tercera. Facultades de desarrollo.</p> <p>1. El Gobierno y el Ministro de Trabajo e Inmigración, en el ámbito de sus competencias, dictarán las disposiciones necesarias para la ejecución de lo establecido en esta Ley, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p> <p>2. Se autoriza al Ministro de Trabajo e Inmigración a adaptar los métodos de cómputo del incremento y mantenimiento del empleo a que se refieren los artículos 10 y 11 de esta Ley en función de los requerimientos</p>

PLAN SOCIAL

sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los servicios públicos de empleo.
3. En un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en aquél en materia de agencias de colocación

técnicos de los sistemas informáticos de la Tesorería General de la Seguridad Social y de los servicios públicos de empleo.

3. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno elaborará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, las disposiciones necesarias para desarrollar lo establecido en esta Ley en materia de agencias de colocación.

Asimismo, el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, fijará indicadores de eficacia de las agencias privadas de colocación. Dichos indicadores serán evaluados cada dos años a efectos de suscripción de posibles convenios de colaboración entre Agencias y los Servicios de Empleo de las Comunidades Autónomas.

4. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, el Gobierno aprobará, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y con las Comunidades Autónomas, un Real Decreto para la modificación del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Regulación de Empleo y de Actuación Administrativa en materia de Traslados Colectivos, para su adaptación a lo dispuesto en esta Ley, con particular atención al contenido del plan de acompañamiento social de los expedientes de regulación de empleo como instrumento para favorecer la

		recolocación de los trabajadores afectados y la mejora de su empleabilidad
ENTRADA EN VIGOR	Disposición final octava. Entrada en vigor. 1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». 2. Las disposiciones sobre agencias de colocación establecidas en el Capítulo IV de este real decreto-ley no serán de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final séptima, apartado 3	Disposición final cuarta. Entrada en vigor. 1. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». 2. Las disposiciones sobre agencias de colocación establecidas en el Capítulo IV de esta Ley no serán de aplicación hasta tanto no entre en vigor la normativa de desarrollo a que se refiere la disposición final tercera, apartado 3

[Ir a inicio](#)

UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LA LEY 32/2010, POR LA QUE SE ESTABLECE UN SISTEMA ESPECÍFICO DE PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

MIQUEL ÀNGEL FALGUERA BARÓ. Sala de lo Social del TSJ de Cataluña

1. Un derecho de reconocimiento complejo y una norma atípica

El derecho al desempleo ha sido una tradicional reivindicación de los autónomos, en tanto que básicamente se trataba de la única gran prestación a la que ese colectivo no tenía acceso en el sistema de Seguridad Social –junto con la jubilación anticipada- lo que constituía una especie de agravio comparativo desde la visión subjetiva de los mismos¹.

¹.- Sin que ese trato diferenciado fuera susceptible de infracción del derecho a la igualdad en el contenido de la Ley, de conformidad con la conocida doctrina del TC en materia de trato diferenciado de prestaciones y requisitos de acceso entre los distintos regímenes de la Seguridad Social, que niega la superación del juicio inicial de igualdad. Y en este sentido se ha afirmado por la doctrina constitucional que la “*identidad en el nivel de protección de todos los ciudadanos podrá constituir algo deseable desde el punto de vista social, pero cuando las prestaciones derivan de distintos sistemas o regímenes, cada uno con su propia normativa, no constituye un imperativo jurídico*” (por todas, STC 231/1993, de 12 de julio) En materia de desempleo, dicha doctrina ha sido aplicado puntualmente. Así, en el caso de cooperativistas no integrados en el RGSS (AATC

Cabe recordar, en este sentido, que en los últimos años –con el impulso del Pacto de Toledo– una de las tendencias más marcadas de nuestro modelo de Seguridad Social ha sido la homogeneización de contenidos de la acción protectora entre los diferentes regímenes, tomando como marco referencia la vigente en el Régimen General.

Sin embargo, el reconocimiento del mentado derecho para los autónomos presentaba evidentes dificultades. Así, doctrinalmente era complejo establecer parangones y marcos de referencia entre la pérdida del trabajo por el asalariado y el fin de la actividad por el autónomo. Y ello, en primer lugar, por obvios motivos históricos relacionados con la propia ontología de la Seguridad Social, esencialmente construida sobre la noción del trabajo por cuenta ajena. A lo que cabe añadir que mientras que, en general, la pérdida del trabajo en los asalariados constituye un estado de necesidad susceptible de cobertura, no tiene porqué ocurrir lo mismo con el cese de la actividad de los autónomos (que en ocasiones obtienen ingresos significativos por el fin de la actividad, como traspasos, venta de licencias, venta de empresas, etc) por su mayor fuerza negocial. Máxime cuando la extinción del contrato de trabajo es generalmente ajena al empleado, lo que no siempre es postulable de quien realiza funciones por cuenta propia. De ahí que la determinación del hecho causante presentara especiales dificultades². Y por último, no está de más recordar que la figura del autónomo comprende realidades significativamente muy diferenciadas: desde cargos societarios o propietarios de empresas hasta personas con elevados niveles de precariedad.

No deja de ser significativo, en ese sentido, que en el ámbito del Espacio Económico Europeo sólo los países orientales, de más reciente integración, tengan reconocido el desempleo de los autónomos, mientras que es ésta una opción inexistente en los países occidentales, de mayor vinculación histórica con la Unión Europea y más peso económico y político³.

Y a esa complejidad técnica debe añadirse otra presupuestaria: es notorio que existe una descompensación significativa entre el régimen general y el resto de regímenes, de tal manera que en buena parte estos últimos detraen ingresos de aquél. Sin embargo, no es ése el caso del RETA que mantiene una ratio ingresos/prestaciones incluso más desventajosa que la del RGSS (un 83,76 % en el primero y un 90,94 % en el segundo para el años 2008). Sin embargo, no puede ocultarse como singularidad específica del RETA –y

53/1984, de 25 de enero, 143/1984, de 7 de marzo, etc.) Sin embargo, sí se ha reconocido el acceso a la prestación no contributiva de desempleo para mayores de cincuenta y dos años en relación a un trabajador que causaría derecho a jubilación en el RETA, pero por entender que la interpretación judicial al respecto era contraria al marco legal regulador, por lo que en ese supuesto sí se consideró infringido el art. 14 CE en relación al 41 (STC 209/1987, de 22 de diciembre) Por su parte el ATC 135/1989 entró a valorar si se infringía el art. 14 CE –llegando a conclusión negativa– ante el hecho que la Ley permita, en determinadas circunstancias, a los perceptores de desempleo el trabajo por cuenta ajena, pero no por cuenta propia.

² .- Vid. CERVILLA GARZÓN, M. J.; *“La reforma «pro futuro» de la protección social de los trabajadores autónomos tras la aprobación de su nuevo estatuto”*; AL 19/2998

³ .- Véase el Informe sobre el establecimiento de un sistema específico de protección por cese de actividad a favor de los trabajadores autónomos (realizado por expertos, previo a la LPCA) y del que luego se dará referencia: Pág. 49

también del REA, aunque en la actualidad en forma parcial-, la histórica particularidad de opción por la cotización, sin vinculación con los ingresos reales de la persona integrada en el mismo, lo que a la postre genera disfunciones de cobertura significativas en relación al Régimen General y profundiza en la sensación de agravio comparativo a la que antes se hacía referencia. Desde hace ya muchos años las bases medias de cotización del RETA oscilan entre el 62 y el 65 % de las del Régimen General, en tanto que el noventa por ciento de los autónomos cotizan por bases mínimas. En otras palabras: aunque el RETA no vive a expensas del Régimen General –lo que no ocurre en el resto de regímenes especiales más allá de las peculiaridades del REA- el hecho cierto es que el nivel de cobertura de las prestaciones del mismo se adecua no a los ingresos realmente obtenidos, sino a los niveles de cotización por los que sus afiliados optan⁴. Es obvio, en este sentido, que un mayor esfuerzo de cotización por éstos determinaría (o al menos, sería deseable) mayores y mejores prestaciones. A lo que cabe añadir, también, una menor incidencia de los complementos por mínimos –que salen de la caja común-, pues mientras que éstos alcanzan apenas al veinte por ciento de los beneficiarios de pensiones del RGSS, se disparan hasta prácticamente el 41 % cuando el régimen causante es el RETA. Todo ello es especialmente significativo a largo plazo si se tiene en cuenta que, en la actualidad, dicho régimen especial presenta una ratio afiliados/pensionistas del 1.86, mientras en el RGSS es del 3⁵.

Y todo ello enmarcado, en una perspectiva más general, en una regulación específica –la de la Seguridad Social de los trabajadores autónomos- que rehúye por voluntad del legislador una nueva y necesaria compilación y puesta al día. No está de más recordar que la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo –en adelante, LETA- mandataba al Gobierno para que presentara un estudio “sobre la actualización de la normativa que regula el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos establecida esencialmente en el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, parcialmente derogado, a las necesidades y exigencias actuales del colectivo de los trabajadores autónomos”. Con expresa previsión de “las medidas necesarias para fijar la convergencia en las aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos, en relación a los establecidos por los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social”. Dicho estudio debía haberse realizado en un indefinido plazo de un año (indefinido en el sentido que no se fijaba si respecto a la publicación de la Ley o su entrada en vigor). Que yo conozca dicho estudio jamás se ha realizado.

Pese a ello, hace años que la realidad de nuestro modelo productivo –con la implementación del trabajo autónomo en el tejido de las empresas-⁶ evidenciaba que

⁴ .- Véase CERVILLA GARZÓN, M. J.; “La financiación de los regímenes especiales de trabajadores autónomos”; TL 81

⁵ .- En relación con los datos expresados en este epígrafe, véanse los diferentes y periódicos estudios realizados por CEPYME bajo el título “Análisis del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en el sistema nacional de la Seguridad Social”, cuya última versión –mayo de 2009- puede descargarse en: <http://www.cepyme.es/docu/autonomosmayo%2009.pdf>.

⁶ .- Vid BARCELONA COBEDO, S.; “Régimen especial de autónomos. Situación actual tras las últimas reformas en materia de acción protectora”; TL 81/2005, CRUZ VILLALÓN, J.; “Propuestas para una regulación del trabajo autónomo”, Documento de trabajo 17/2003, Fundación Alternativas; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C: “El trabajo autónomo y las propuestas de refundación del Derecho del Trabajo”; RL 7/8/2000, etc.

una parte significativa de lo que podríamos denominar como "universo autónomo" estaba conformada por personas en situación de gran precariedad, muchas veces con menos derechos que los trabajadores "milleuristas". Personas –conformadoras de un colectivo todo lo indeterminado que se quiera- para las que el fin de la actividad constituye un evidente estado de necesidad. Así lo reconoce en forma expresa la Exposición de Motivos de la propia Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (LPCA).

El legislador optó a través de la LETA por dotar de mínimos derechos contractuales –más o menos asimilables a los de los asalariados- a ese colectivo indeterminado, más precario, con la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Y es obvio que dicha tendencia determinaba la necesidad de regular, de una forma u otra, una mayor equiparación en el nivel de cobertura de la Seguridad Social, especialmente por lo que hace al "desempleo". Dicha norma, además, intenta sistematizar unos mínimos legales configuradores de la previsión social de los autónomos, de tal manera que –por su rango jerárquico- viene a situarse como marco de referencia en los criterios de aplicación del RETA⁷.

Es significativo, sin embargo, que el art. 23 LETA, a la hora de definir el derecho de los autónomos a la Seguridad Social transcribiera en forma casi íntegra el art. 41 CE, aunque omitiendo las referencias al desempleo allí contenidas, lo que podría entenderse como un reconocimiento expreso que en la Seguridad Social de los autónomos no cabe el desempleo⁸. Debe observarse, con todo, que la Exposición de Motivos de la Ley 32/2010 obvia esa reducción legal, indicando –no sin razón- que la mentada norma constitucional no se refiere específicamente a "los trabajadores", sino a "los ciudadanos"⁹.

⁷ .- Vid. SÚAREZ CORUJO, B.; "Novedades en materia de Seguridad Social en el Estatuto del Trabajo Autónomo"; TL 84

⁸ .- Cfr. TÁRRAGA POVEDA, J.; "La protección social del trabajador autónomo"; en AA VV, José LUJÁN ALCARAZ (Director); "El Estatuto del Trabajo Autónomo. Análisis de la Ley 20/2007, de 11 de julio"; Laborum, Murcia, 2007 y CASTRO ARGÜELLES, M. A.; "Puntualizaciones sobre seguridad social de los autónomos económicamente dependientes"; AL 8/2009

⁹ .- Se afirma en dicho sentido: "cabe destacar, tal y como establece el preámbulo del Estatuto del Trabajo Autónomo, que el artículo 41 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, donde se garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, por lo que las referencias constitucionales a la protección social no tienen por qué circunscribirse al trabajo por cuenta ajena. La propia Constitución española así lo determina cuando se emplea el término «ciudadanos» en el artículo 41, sin establecer que sus destinatarios deban ser exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena. Así pues, el Estatuto del Trabajo Autónomo ha fijado las reglas equitativas de juego, es decir, el marco jurídico propicio para lograr la equiparación efectiva del trabajo autónomo respecto del trabajo por cuenta ajena, también en materia de protección social". En el mismo sentido, SÚAREZ CORUJO, B., op. cit.

Sin embargo, la Disposición Adicional Cuarta LETA¹⁰ (en relación al art. 26 de la misma Ley) regulaba, en este sentido que *"el Gobierno, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los mismos, en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida"*. Se trataba, como puede comprobarse de una especie de desiderátum ambiguo, condicionado a la concurrencia de una serie de elementos sociales y económicos, más que una exigencia de desarrollo reglamentario¹¹. Una idea política, un compromiso público, si se quiere, muy habitual en la técnica legislativa desde hace años, sin que generalmente esos buenos deseos se acaben cumpliendo, por omisión de los distintos ejecutivos.

Debe denotarse, así, que antes de la LETA habían existido otros intentos parlamentarios de regulación del "desempleo" para los autónomos¹², sin que quepa olvidar que ese nuevo marco legal tenía el precedente de la Disposición Final Sexta de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de , que mandataba al Gobierno que hiciera un estudio en el primer semestre del 2003 sobre la posibilidad de establecimiento de un fondo de garantía en caso de cese por causas objetivas de los trabajadores autónomos dependientes; estudio del que nunca más se supo.

Con todo, además del mandato legal, es evidente que la situación de crisis económica actual ha tenido también un peso significativo a los efectos del cumplimiento –relativamente ágil- del mandato de la Disposición Adicional Cuarta LETA, tal y como la propia Exposición de Motivos de la LPCA reconoce en forma expresa. Al margen de la necesidad de dar cobertura prestacional a este colectivo, es evidente que las políticas de empleo de los últimos años –que abogan claramente por el autoempleo como mecanismo de creación de ocupación a través de ayudas públicas, bonificaciones de cuotas, capitalización del desempleo, etc.- tienen una incidencia evidente al respecto, lo que parece aconsejar la eliminación de desigualdades de cobertura que, a la postre, puedan desincentivar dicha tendencia¹³.

Cumpliendo con dicha mandato legal –lo que, como ya se ha dicho, prácticamente nunca ocurre- el Ministerio de Trabajo e Inmigración encargó a una Comisión de Expertos la elaboración de un informe que incluyera la propuesta de un sistema específico de protección por cese de actividad para los trabajadores autónomos, que fue entregado

¹⁰ .- En una idea que ya había sido recogida por la Comisión de Expertos que redactó el informe previo y que fue presentada en octubre de 2005.

¹¹ .- Para una reflexión más detenida de la naturaleza jurídica de dicha disposición, véase el Informe de la Comisión de Expertos al que se hará inmediata referencia.

¹² .- Entre otros, véase el Informe de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, por el que se aprueba el informe de la Subcomisión para impulsar el estatuto de la microempresa, del trabajador autónomo y del empendedor de 4 de junio de 2002 (http://www.congreso.es/public_oficiales/L7/CONG/BOCG/D/D_369.PDF)

¹³ .- Tendencia no únicamente apreciable en nuestro ordenamiento –en especial, en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo-, sino en el de toda la Unión Europea, como puede comprobarse en la denominada Estrategia Europea por el Empleo

en diciembre de 2008¹⁴. Y todo ello en relación a una fuerte presión parlamentaria para que se abordase la cuestión¹⁵.

El mentado informe es el punto de partida (aunque difiere sensiblemente en muchas propuestas en relación al texto legal final) del proceso legislativo que acaba plasmándose en la Ley 32/2010, publicada en el BOE del pasado 6 de agosto y cuyo estudio es el objeto de estas reflexiones.

Los rasgos generales de la Ley pueden caracterizarse en la forma siguiente:

- a) La creación de una nueva prestación de la Seguridad Social, la de cese de actividad de los trabajadores autónomos. Debe remarcar, sin embargo, que la LETA no exigía que la nueva prestación de cobertura se integrara en nuestro sistema de Seguridad Social. Es más, en su momento algunas voces se decantaron por su exclusión en el mismo, en tanto que el art. 23 LETA no hacía referencia al desempleo, el art. 26 de la misma Ley a la hora de enumerar de determinar la acción protectora del RETA nada dice al respecto y que la citada DA 4ª no hablaba en puridad de "prestación" sino de "sistema específico", por lo que se calificaba dicha previsión de desarrollo como una fondo de garantía específico, equiparable, por ejemplo, al FOGASA¹⁶, abogándose por algunos sectores por un sistema de capitalización¹⁷. Sin embargo, la opción del legislador ha pasado por dicha integración. Es más, la LETA no exigía que esa nueva cobertura fuera pública, lo que la LPCA impone claramente en el contenido de su art. 3.1 a).

¹⁴ .- Cuyo contenido puede descargarse en la Red en la siguiente dirección: http://www.upta-aragon.es/documentos/estudios-informes/09-07-22informe_gr_expertosceseactividad.pdf

¹⁵ .- Véase, en este sentido, la Moción 173/55 aprobada en sesión plenaria en el Congreso de los Diputados en fecha 17 de marzo de 2009, denominada "*Plan de Rescate de los autónomos*" que instaba al Gobierno a elaborar una propuesta de sistema de prestación por cese de actividad del trabajador autónomo para remitir a las Cortes Generales (Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados Núm. 68/2009: http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/DS/PL/PL_068.PDF). En sentido similar pueden consultarse las preguntas al Gobierno con contestación escrita formulada por el diputado Carles Campuzano sobre la fecha prevista para regular la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos (184/001825) en fecha 06.05.2008 (que tuvo respuesta el 26 de año del mismo año (http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_018.PDF#page=81), la del Diputado Antonio Gutiérrez Molina de fecha 05.06.2008, que obtuvo respuesta el 19 de junio (http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_037.PDF#page=874). Y la Solicitud de comparecencia del Ministro de Trabajo e Inmigración, ante la Comisión correspondiente, para presentar el Informe del Grupo de Expertos sobre prestación por cese de actividad de trabajadores autónomos.

¹⁶ .- Cfr. MALDONA MOLINA, J. A.; "*El inicio del ciclo vital: Trabajo y Seguridad Social. Una realidad cambiante (planteamiento específico). La protección social de los trabajadores autónomos*"; RMTAS Núm. Extraordinario, 74

¹⁷ .- Véase, por ejemplo, las aportaciones de CEOE-CEPYME al Informe de los Expertos reiteradamente mencionado a lo largo de estas páginas en la siguiente página web: <http://www.cepyme.es/docu/OBSERVACIONES%20CEOE%20Y%20CEPYME%20CESE%20DE%20ACTIVIDAD.pdf>

Ahora bien, nos hallamos ante lo que podríamos definir como una regulación autónoma –como pasó hace tiempo con el desempleo-, en tanto que su reconocimiento no comporta ninguna modificación, integradora, en el texto del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (LGSS)¹⁸: nótese, en este sentido, que la LPCA no modifica el art. 38 LGSS –que se refiere en forma expresa al desempleo en la acción protectora de la Seguridad Social en general, pero omite la prestación de cese en la actividad-. Ni tampoco –lo que no deja de ser más sorprendente- se modifica el Decreto 2530/1970, que regula el RETA. En otras palabras: el marco general de la prestación está recogido en una concreta ley –la LPCA- sin ningún vínculo directo, más allá de las remisiones específicas en ella contenidas, al resto de la legislación de Seguridad Social.

Nos hallamos, además, ante una prestación propia y exclusiva de tres regímenes especiales (el RETA, el REA i el RETM, en los términos que luego analizaremos), equiparable por dicha singularidad a las prestaciones o servicios del régimen especial del Mar, las específicas del seguro escolar o la de profesión religiosa del régimen de empleados del hogar –en el muy hipotético supuesto que mantenga su vigencia-, pero que, a diferencia de éstos, no viene contemplada en el estatuto regulador del específico régimen especial, sino en la LPCA.

- b) Por otra parte habrá que denotar que en puridad no nos hallamos ante una prestación de desempleo “asimilada”, sino ante una prestación específica y concreta de las personas que ejercen una actividad económica o profesional como autónomos, la del cese de actividad. Consideración que, sin embargo, no debe hacernos olvidar que, como se desprende de una simple lectura de la Ley, el legislador ha ido siguiendo –al menos, a grandes trazos- las instituciones, formalidades y requisitos de la prestación ordinaria de desempleo. Pero, insisto, pese a esa equiparación práctica, la prestación es singular y alejada de aquélla en cuanto a su naturaleza jurídica.
- c) Un tercer elemento característico de la LPCA es la clara vinculación que mantiene con la LETA, como la propia Exposición de Motivos de la primera reconoce en forma expresa. No sólo por sus orígenes, sino también porque gran parte de su contenido –significativamente, a efectos de delimitación de los TRADE- nos remite al marco estatutario de los trabajadores autónomos¹⁹.
- d) A lo anterior cabe añadir una nueva característica, como es el carácter “experimental” de la prestación. Experimental en el sentido que –por su novedad- las dudas del legislador son claras y evidentes (y lógicas, si se tiene en cuenta su

¹⁸ .- Si bien la LPCA modifica la LGSS, lo hace respecto a su art. 5.2, añadiendo un apartado e), y con la redacción de una nueva quincuagésima, pero todas ellas en relación a modificaciones por medios informáticos y electrónicos, que ninguna relación tienen respecto la prestación aquí estudiada, más allá del propio contenido.

¹⁹ .- Así, en relación a las causas de extinción del contrato entre el TRADE y su cliente a efectos de determinación del hecho causante –art. 5.2-, excepciones de la promoción de la actividad emprendedora tras el cese de la actividad –art. 17.3-, duración de la prestación en el caso de autónomos mayores de sesenta años –DA 1ª-, actividades de autónomos con mayor riesgo de siniestrabilidad –DA 9ª-, etc.

carácter pionero, las dificultades del empeño y las escasas prácticas asimilables en el derecho comparado) Probablemente, va a precisar a corto plazo variaciones en el propio contenido de la norma legal. En efecto, el texto presenta demasiados vacíos, incertidumbres y dudas hermenéuticas como para considerar cerrada la regulación de la materia. En cierta medida, esas incertidumbres se recogen de alguna manera en el texto de la Ley, por ejemplo en su DA 10ª, mandando al Gobierno para que realice un estudio sobre la evolución del Sistema, teniendo en cuenta los principios de solidaridad financiera, sostenibilidad y carácter contributivo, así como sobre el modelo de gestión de la prestación y previendo que, en el caso de que quede acreditada la viabilidad financiera, se realizará una propuesta de incremento de la duración de la prestación por cese de actividad.

- e) Por último, y en clara relación con el anterior epígrafe, es obvio que nos hallamos ante una ley que –como ocurre en la prestación de desempleo respecto al RD 625/1985- va a precisar de un fuerte desarrollo reglamentario, vistas las generalidades e inconcreciones de muchos de sus preceptos. Cabe observar, en este sentido, que la propia LPCA hace constantes llamamientos a dicho desarrollo reglamentario, al menos en once ocasiones²⁰.

En consecuencia, si se tuviera que caracterizar con una sola palabra la nueva ley, creo que sin ningún género de dudas la expresión correcta sería su atipicidad. En efecto, nos hallamos ante una nueva prestación del sistema de Seguridad Social, sólo aplicable a determinados colectivos que, sin embargo, pese a adecuarse básicamente al modelo de desempleo, no viene a integrarse en el núcleo duro del mentado sistema de Seguridad Social, sino que se mantiene “dentro, pero al margen” en tanto que es, a la postre, una consecuencia inmediata –claramente coordinada- de la LETA.

2. Ámbito subjetivo de la prestación.

La referida atipicidad también es observable en la determinación de los colectivos a los que la nueva prestación resulta de aplicación.

En efecto, cabrá observar como la mentada determinación era –junto con el hecho causante- unos de los aspectos de mayor complejidad técnica. Y ello, en primer lugar, porque –con oscilaciones conocidas, a las que hará inmediata mención- un criterio más o menos generalizado en el RETA ha pasado por el carácter optativo de las prestaciones de mejora de su contenido básico (a lo que cabe añadir la opción de la base reguladora). Las dudas aparecidas en este punto se plasman claramente en el Informe de la Comisión de Expertos, al que me remito. La LPCA, sin embargo, opta por el carácter obligatorio de la integración de la prestación –aunque, como veremos, se trata de una obligación

²⁰ .- Así, como regulaciones de desarrollo específicos, cabe citar el art. 6.3 –documentación acreditativa de la situación legal de desempleo, 4.2 –invitación al pago-, 11.1.f, en cuanto a la extinción de la prestación por traslado al extranjero, 12.1, en relación al régimen de excepciones de incompatibilidades de determinadas actividades agrarias, 16.2 –destino de los excedentes de las MATEPSS-, DA 8ª, en cuanto a las peculiaridades del REA, DA 12ª por lo que hace a la posible disponibilidad reglamentaria del permiso de trabajo y residencia a los beneficiarios extranjeros de la prestación, DA 13ª –hoy derogada, en relación a los requisitos de acceso al subsidio extraordinario allí regulado-, DA 14ª, respecto a la articulación de un mecanismo de pago único, etc. Y ello, al margen de la exigencia de desarrollo general del art. 3.1 a) y DF 3ª.

limitada a determinados colectivos-. Desde algún sector se ha imputado a la nueva Ley hacer caso omiso del mandato de la LETA, en tanto que la DA 4ª de la misma hacía referencia a las "*preferencias de los trabajadores autónomos*", lo que sería contrario a dicho carácter obligatorio²¹. Es obvio sin embargo que –al margen de que una posterior puede modificar otra anterior-, dicho redactado permita variadas interpretaciones.

Las razones de dicho carácter obligatorio pueden encontrarse claramente expresadas en el Informe al que se acaba de hacer referencia, en el que se expresa: "*Muy probablemente (...) el carácter obligatorio de la prestación es la única fórmula capaz de garantizar la exigencia de solidaridad y, desde luego, de sostenibilidad financiera de una prestación que, de otro lado, se pretende configurar jurídica y económicamente como "un sistema específico de protección". De configurarse con carácter voluntario, la cobertura económica de la prestación resultaría muy elevada ya que a ella se acogerían casi de manera exclusiva aquellos autónomos o grupo de autónomos con mayor nivel de riesgo de aplicación del hecho causante de la propia prestación*".

Sin embargo, habrá que observar también –como segundo elemento concurrente de duda respecto al ámbito de aplicación- que la complejidad del denominado "universo autónomo" en el marco de prestaciones, así como su actual fragmentación en varios regímenes, ha comportado que dicha obligatoriedad no sea absoluta, sino que quede limitada a concretos colectivos, con tratos diferenciados.

Así, la LPCA determina el siguiente régimen subjetivo de aplicación en relación con el régimen regulador:

a) RETA

a.1 Se integran obligatoriamente en la nueva prestación los trabajadores autónomos comprendidos en el RETA siempre que tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cabe recordar, en este sentido, que tradicionalmente dicho régimen especial no contemplaba ninguna acción protectora en materia de contingencias profesionales²², al considerarse que las mismas eran patrimonio exclusivo de los asalariados, por su régimen de dependencia y la traslación del riesgo en el trabajo a los empleadores. Sin embargo, el art. 40 de la Ley 53/2002 introdujo una nueva Disposición Adicional en la LGSS, la trigésimo cuarta posteriormente desarrollada por el RD 1273/2003, de 10 de octubre²³, que permitía la ampliación de la cobertura del sistema en dicho régimen con carácter voluntario, aunque dicha opción quedaba en ese momento estrictamente limitada a aquellos autónomos que tuvieran concertada la cobertura de la incapacidad temporal, entonces también voluntaria. Y que esta voluntariedad en la IT desapareció con la DA 3ª LETA, con efectos del 1 de enero de 2008 (aunque la DA 34ª LGSS no ha sido expresamente

²¹ .- Vid. el informe CEOE-CEPYME antes mencionado

²² .- Aunque sí se hallaba regulado en el 13 del Reglamento de Accidentes de Trabajo de 22 de junio de 1956 con carácter facultativo.

²³ .- Y, en parte, afectada por el R Decreto-Ley 2/2003, de 25 de abril –y otros posteriores- en relación a la acomodación de las tarifas de primas por contingencias profesionales

derogada)²⁴. En todo caso, lógicamente, ese incremento de la acción protectora determinaba también el correspondiente de las cuotas de cotización. A uno de julio de 2008 sólo el 15,6 % de los afiliados al RETA había optado por la cobertura de contingencias profesionales²⁵.

A dichos efectos, la Disposición Transitoria Única de la LPCA reabre un nuevo plazo para que los trabajadores integrados en el RETA puedan acogerse a la opción por la cobertura de contingencias profesionales a los tres meses de entrada en vigor de la Ley (por tanto, con un "*dies ad quem*" de 6 de febrero de 2010), con efectos desde el día primero al mes siguiente en que se realice la opción. Cabe reseñar que esa opción no es reversible: es decir, que no permite que los trabajadores que previamente hayan optado por esa cobertura profesional puedan decidir ahora excluirse –ante el incremento de cuotas que la prestación por cese en la actividad comporta-. Sin embargo, no está de más recordar que el art. 47 del R Decreto 84/1996, de 26 de enero, tras el R Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, permite tanto la renuncia como la petición de inclusión de la cobertura de las contingencias profesionales antes del 1 de octubre de cada año y con efectos del 1 de enero del año siguiente, sin que hayan de transcurrir períodos de tres años como ocurría con anterioridad al último reglamento citado. En otras palabras: de hecho no nos hallamos ante un período excepcional de "normalización", como ha sido tónica tradicional en el RETA, en tanto que el reglamento mentado permite anualmente a todos los afiliados del RETA –salvo a los TRADE- conectarse o desconectarse de la acción protectora por contingencias profesionales.

Por tanto, respecto al autónomo "ordinario" –es decir, integrado en el RETA, que no es económicamente dependiente y que no ejerce una actividad de riesgo- nos hallamos ante una obligación de cobertura ficticia, en tanto que la nueva prestación se vincula con la de contingencias profesionales, siendo éstas optativas y la integración periódicamente revisable. Téngase en cuenta, en dicho sentido, que esa cobertura tiene un coste adicional que depende de la actividad, en relación a los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre. A lo que deberá sumarse el incremento del 2,2 previsto en la LPCA para la nueva contingencia. Ello significa, a título de ejemplo, que mientras que a un autónomo transportista de mercancías por carretera que opte por el nivel de protección mínimo se le aplique el tipo de cotización ordinario del 29,80 %, si integra el nivel de contingencias profesionales y la cobertura por cese de actividad, el tipo ascienda al 35,70 %. Vista la tendencia del colectivo a cotizar por bases mínimas y la mínima cobertura de las contingencias profesionales no parece ser descabellada una predicción de escaso éxito en el citado colectivo.

a.2. Por su parte, el art. 26 LETA consagró la inclusión obligatoria de la cobertura de contingencias profesionales de aquellas personas que, además de autónomos fueran económicamente dependientes (de conformidad con los requisitos contemplados en el art. 11 de dicha norma). En consecuencia, parece evidente que –por esa conexión con la

²⁴ .- Véase, asimismo, el art. 47.2 del R Decreto 84/1996, de 26 de enero, tras el R Decreto 1382/2008, de 1 de agosto

²⁵ .- Cfr el estudio de CEPYME antes citado

LETA- todos los TRADE tendrán derecho a la cobertura por cese de actividad, en tanto que forzosamente están integrados en la de contingencias profesionales²⁶.

Debe observarse, sin embargo, que aunque esa inclusión es lógica desde una perspectiva finalista –en tanto que, como se ha dicho, los TRADE son un colectivo muy cercano a los asalariados y, por tanto, al tener menor fuerza negocial, parece aconsejable una mayor amplitud de su acción protectora-, desde una perspectiva práctica la mentada previsión no deja de presentar una problemática de escapismo. Y ello es así porque previsiblemente estos autónomos dependientes son el colectivo con menores ingresos por su actividad y, sin embargo, van a tener que hacerse cargo de mayores porcentajes de cuota por la referida ampliación de la cobertura, en relación a la cuantificación efectuada en el párrafo anterior (sin que la Ley prevea ningún régimen de bonificaciones o reglas específicas de cotización previstas en el art. 25.2 y la DA 2ª LETA), lo que quizás pueda significar claras renuencias a la concreción efectiva de los contratos correspondientes por parte de los propios autónomos²⁷; contratos que, cabrá recordar ex art. 2.2 del R Decreto 197/2009, de 23 de febrero –sin que sea objeto de estas reflexiones si su carácter es “*ultra vires*”- precisan de comunicación del trabajador a su cliente principal, de forma tal que la omisión de la misma determina la exclusión del régimen jurídico regulado en el mentado reglamento.

Por otro lado, la Ley no prevé la presumible conflictividad que puede derivarse del no reconocimiento expreso de la condición de TRADE del autónomo por parte del cliente principal, lo que aboca a la problemática práctica que se deriva de la interpretación de la LETA, lo que evidencia el nexo transversal entre esta última nota y la LPCA, en los términos ya más arriba apuntados. Así, entre otros posibles ejemplos, imaginemos el supuesto de un autónomo económicamente dependiente que ha solicitado expresamente a su “empleador” la subscripción del correspondiente contrato y que, sin que el mismo llegue a formalizarse, es “despedido”. Más allá del virulento debate doctrinal actual sobre si el contrato es un requisito “*ad solemnitatem*” –pendiente de unificación de doctrina- resulta posible que interponga la correspondiente demanda de indemnización por daños y perjuicios, de conformidad con el art. 15.4 LETA. Pues bien, es obvio que la entidad gestora –la MATEPSS, como veremos- denegará la correspondiente prestación, en tanto que no se habrá producido cotización específica, lo que abre la duda de si cabe imputar responsabilidades al cliente principal –lo que parece hartamente dudoso, en tanto que esa específica contratación no se integra en el art. 126 LGSS, en relación a los art. 94 a 96 LGSS 66 con carácter reglamentario, por ser ésta regla específica del Régimen General- en un procedimiento de reconocimiento de derecho o si, por el contrario –solución por la que me inclino- habrá que integrar la posible prestación en el cuántum de la indemnización resarcitoria como daño emergente, que habrá de detraerse, en su caso, del posible lucro cesante (solución menos beneficiosa para el TRADE)

²⁶ .- Soy consciente que, en puridad, los TRADE no tienen porqué estar adscritos únicamente al RETA. Sin embargo es obvio que la inmensa mayoría sí los están –o lo estarán-. De ahí que a efectos expositivos se haya integrado aquí. A idéntica conclusión cabe llegar en relación con otros supuestos que se analizan a continuación.

²⁷ .- Afirma así FERNÁNDEZ ORRINCO, F. J. en “El rumbo del RETA a partir del Estatuto del Trabajador Autónomo”; AS 5/2007: La primera reflexión que me sugiere esta nueva «prestación es que va a suponer innegablemente un nuevo costo social del trabajador que unido a la cobertura de incapacidad temporal, y de contingencias profesionales, en su caso, podría llegar a una cuota total que podría resultar en la mayoría de casos inasumible por la mayoría de trabajadores autónomos”

a.3. Asimismo, la Disposición Adicional Tercera, apartado segundo LETA, establecía una posible obligación de cobertura de esas contingencias de los autónomos –también, por tanto, los no dependientes- que llevaran a cabo actividades con mayor riesgo de siniestralidad, a través de un desarrollo reglamentario que hasta ahora no se ha producido. Por tanto, parece obvio que la publicación de dicho reglamento es constitutiva, de tal forma que una vez se solventa ese trámite –si se hace algún día-, también ese colectivo de autónomos no dependientes se integrará forzosamente en la prestación analizada, al resultar obligatoria la cobertura de contingencias profesionales.

Cabe señalar, sin embargo, que la Disposición Adicional Novena de la LPCA contempla una excepción en dicha cobertura obligatoria de los autónomos no dependientes: la de aquellos casos de personas en alta coetánea en regímenes que cubran los riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, siempre que se cotice al menos por la base mínima del grupo de cotización correspondiente, computada por mes, y en tanto se mantenga su situación de pluriactividad²⁸. Es ésta una excepción que no deja de ofrecer problemas prácticos, en tanto que las prestaciones del sistema en dicha situación específica pueden ser coetáneas y coincidentes, lo que determina una conflictiva casuística en relación a aspectos como el período de carencia y la base reguladora aplicable. En ese marco se incluyen, además, los TRADE, aunque con una serie de singularidades propias de su específico régimen jurídico.

a.4 Se incluyen como colectivo asimilado a los autónomos en el RETA –Disposición Adicional Sexta de la LPCA- a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, exigiéndose aquí también que tengan concertada la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

a.5 También contempla la Ley una cierta singularidad en relación a los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho (DA séptima) Paradójicamente la LPCA no exige aquí la cobertura de las contingencias profesionales en forma expresa, aunque parece evidente que dicha regulación específica remite significativamente a la regulación del hecho causante y su forma de acreditación –en relación a los apartados a), b) y c) del art. 1.2 LETA²⁹-, por lo que tendrá estarse al marco general antes referido y sin que, por tanto, la referida omisión pase del terreno meramente formal.

²⁸ .- Una disposición similar, aunque relacionada con la previa cobertura de la incapacidad temporal, es observa ya ahora en el art. 47.4 3º, en relación al 47.3 del R Decreto 84/1996, de 26 de enero, tras el R Decreto 1382/2008, de 1 de agosto

²⁹ .- Es decir: “a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias. b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común. c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio”

Como puede comprobarse se da la paradójica situación que en puridad el ámbito de aplicación de la nueva prestación no viene a coincidir estrictamente con la del RETA. Aunque es cierto que la posibilidad de opción de determinadas coberturas por parte de los afiliados –que ha caracterizado hasta fecha reciente a dicho Régimen Especial– también podría considerarse como supuesto asimilable, el hecho cierto es que la LPCA no va a afectar a todos los autónomos de dicho régimen especial. Quedarán fuera aquellos que no sean económicamente dependientes y que no hayan optado por el incremento de cobertura de contingencias profesionales (y debe recordarse, en este sentido, que como se ha dicho en julio de 2008 sólo el 15 % de los afiliados al RETA optaban por dicho nivel de cobertura)

b) RETM

Al margen de los afiliados en el RETA, el segundo colectivo afectado por la obligatoriedad es el de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Debe remarcarse, en este sentido, que pese al tratamiento prácticamente unitario de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que observa dicho régimen especial, su normativa reguladora limitaba la prestación de desempleo únicamente a aquel primer colectivo³⁰. En este supuesto es obvio que el redactado de la LPCA no da derecho alguno de opción: aún no siendo claro el redactado del art. 2.1, parece que el elemento de cobertura de contingencias profesionales no se exige aquí directamente. Lo que es lógico si se tiene en cuenta que el Régimen Especial del Mar³¹ tiene reconocidas desde sus inicios las contingencias por accidente de trabajo y enfermedades profesionales para la actividad autónoma³².

c) REA

La ley contiene, además, una referencia a las personas incluidas en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios –incluidos en el RETA como tal sistema especial en fecha reciente³³-. Y a este respecto se prevé –DT 8ª por remisión del art. 2.2 LPCA– un desarrollo reglamentario en el plazo de un año en relación a las “*condiciones y supuestos específicos por los que se rija*” la prestación³⁴. La evidente dificultad surge en este caso

³⁰ .- Art. 43 del D 2864/1974, de 30 de agosto, 102 y 103 del Decreto 1867/1970, así como el RD 3064/1982, de 15 de octubre

³¹ .- Véase el art. 41 del Decreto 2864/1974, de 30 de agosto y los arts. 99 y 100 del Decreto 1867/1970, de 9 de julio.

³² .- Téngase en cuenta que la extensión directa al RETM y futura en el REA que observa la LPCA no coincide con la opinión de expertos independientes, que se decantaban por su exclusión, al menos en una etapa inicial.

³³ .- En concreto, con efectos del 1 de enero del 2008, por la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos

³⁴ .- Tampoco los autónomos agrarios tenían derecho a la prestación de desempleo, pese al redactado genérico del art. 49 g) del Decreto 3772/1972, en tanto que dicha prestación quedaba limitada por los RD 1469/1981, de 19 de junio y 5/1997, de 10 de enero –y las normas precedentes– a los trabajadores por cuenta ajena.

del hecho de que, pese a que la regulación específica del mentado sistema especial –en relación al Régimen en el que previamente estaban incluidos– contempla las contingencias profesionales de los autónomos agrarios³⁵ y su cobertura obligatoria en relación a las prestaciones de invalidez y muerte y supervivencia, el aseguramiento de la citadas contingencias deviene voluntario para el resto de prestaciones³⁶, como lo es también la incapacidad temporal, de conformidad con la Disposición Adicional Undécima 2 LGSS, reafirmada por la Disposición Adicional Tercera 3 LETA³⁷. A lo que cabe añadir las peculiaridades de su régimen de cotización. En consecuencia, la inclusión de dicho colectivo, aún siendo reconocida, queda al albur del mentado desarrollo reglamentario.

d) Exclusiones

En todo caso, es evidente que el nuevo marco no es aplicable a aquellas actividades – básicamente profesionales– que, aún desarrollándose por personas susceptibles de ser consideradas como autónomos, decidieron en su momento organizar su previsión a través de mutualidades³⁸.

Con todo, en todos los mentados supuestos de inclusión subjetiva en la nueva prestación con carácter obligatorio, cabe preguntarse si la voluntad del legislador pasa por la inclusión de cualquier tipo de trabajador autónomo –más allá ahora de la cobertura de riesgos profesionales– con independencia del tipo de actividad que se efectúe. Y la respuesta, de entrada, ha de ser indudablemente afirmativa, en tanto que la Ley no contempla ningún régimen de excepciones. Los únicos requisitos subjetivos requeridos son la inclusión en los Regímenes Especiales referidos, sin que se haga distinción de ningún tipo, y el ejercicio de una actividad económica o profesional a título lucrativo, sin mayores concreciones (art. 1 LPCA)

³⁵ .- Aunque las contingencias profesionales no se regulaban para los autónomos agrarios en el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, sí se contemplaron en el art. 45.2 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre

³⁶ .- Art. 47 bis.5 del R Decreto 84/1996, de 26 de enero, tras el R Decreto 1382/2008, de 1 de agosto

³⁷ .- *“No logra entenderse, ante la voluntad expresa del legislador de que en el futuro todos los trabajadores autónomos que no lo hayan hecho tengan que optar por la cobertura de la incapacidad temporal (E. de M. de la Ley 20/2007), la diferenciación realizada entre ambos colectivos. Quizá, cuestiones de ámbito económico, es decir, el carácter benéfico y asistencial que aún hoy impregna la actividad agraria y que ha tenido traslación también en este Sistema Especial, sean las que han llevado al legislador a establecer esta diferenciación, para con ello no fijar mayores cargas sociales a los trabajadores agrarios cuyas limitaciones en términos de rentas han sido recogidos en el art. 2 de la Ley 18/2007”, a pud CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, J.; “Retoques y modificaciones en los RRDD 84/1996, 2064/1995, 1415/2004 y 1993/1995 para su adaptación a la Leyes 18 y 20/2007 (notas sobre el nuevo Sistema Especial de la Seguridad Social)”, AS 13/2008*

³⁸ .- En relación a la disposición adicional decimoquinta de la Ley 30/1995, de supervisión y ordenación de los seguros privados y la Disposición Adicional Quinta LETA

Es obvio, por tanto, que podemos hablar de una cierta incongruencia entre las finalidades previstas –al menos, en la Exposición de Motivos y respecto al contenido finalista, aunque no escrito, de la LETA- y dicho amplísimo marco de cobertura. La LPCA no se limita a los sectores de autónomos más desprotegidos –básicamente los TRADE, con la posibilidad de ampliación en su caso a otros supuestos asimilables-, sino que universaliza la prestación. Y cabrá recordar, en este sentido, que la actividad autónoma –encuadrada en el RETA- es compleja, abarcando desde al profesional liberal, el artesano, el transportista, el agente o subagentes de seguros –con los límites en este caso, como es sabido, del salario mínimo- o el tendero hasta el empresario en su concepto tradicional, es decir, quien ejerce *“las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla”* (DA 27ª LGSS en relación al art. 1.2 LETA), pasando por familiares de los autónomos titulares –art. 1.1 LETA- que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena (supuesto que la LPCA sólo regula, como se verá, en relación con los cónyuges en relación a la acreditación del hecho causante), siempre que no concorra la circunstancia contemplada en la DA 10ª LETA. A lo que cabe añadir los supuestos tradicionalmente asimilados como religiosos de la Iglesia Católica, notarios, deportistas de alto nivel, escritores de libros, etcétera. Pues bien, la LPCA no establece ninguna diferenciación al respecto. Ni tan siquiera en un aspecto tan “sensible” como los mecanismos de financiación, lo que determina una cierta disfuncionalidad en el sistema, en tanto que al titular de un gran negocio en el RETA el coste del incremento de cuotas le va a resultar económicamente insignificante, lo que choca con las dificultades que puede comportar para un TRADE, en los términos antes expresados.

Llama poderosamente la atención en este sentido que la Ley no limite el acceso a la prestación a determinados colectivos de autónomos en función de la plantilla a la que den empleo. Es más, como tendremos ocasión de ver a la hora de analizar las formalidades de acreditación del hecho causante, el único requisito que se exige para acceder a la prestación es el cumplimiento de las obligaciones contractuales con sus asalariados, sin establecer ningún tipo de límite.

Al margen de dichas constataciones, cabe observar que el ámbito subjetivo de aplicación comprende también otro aspecto importante, como es la nacionalidad del beneficiario. Pues bien, nada dice la LPCA en forma expresa y directa al respecto, lo que no deja de ser paradójico, por su carácter de norma autónoma. Sin embargo, es obvio que la nueva prestación se aplica también a los autónomos extranjeros. Y ello por dos motivos. En primer lugar, porque la LPCA remite a los referidos Regímenes Especiales, de tal manera que es su afiliación o alta en los mismos lo que determina el acceso a la prestación, sin que en ellos se contemplen excepciones en relación a los ciudadanos no españoles –salvo, lógicamente, el cumplimiento de los permisos administrativos de residencia y trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social³⁹. Tampoco la LETA –norma forzosa de referencia, como se ha dicho- contempla ninguna excepción en la materia, más bien lo contrario en tanto que su art. 1.4 los integra expresamente. Y en segundo lugar porque, como tendremos ocasión de comprobar, la LPCA contiene una DA 12ª, conforme a la cual el reconocimiento la prestación por cese de actividad da derecho a la prórroga de los permisos trabajo y residencia, añadiendo un nuevo

³⁹ .- Respecto al RETA, véase el art. 4 del Decreto 2530/1070, de 20 de agosto

apartado c) al artículo 62.1 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000 (aún siendo ésta una medida modificable por nuevo reglamento, como expresamente se contempla en la DF 3ª LPCA)

3. Contenido de la acción protectora.

La nueva contingencia, conforme al art. 3 de la Ley 21/2010, se articula en tres niveles, todos ellos vinculados con el cese de actividad:

- a. La prestación económica, propiamente dicha (que *"tiene naturaleza pública y está comprendida, en los términos previstos en el artículo 41 de la Constitución, dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social"* y que se rige *"exclusivamente por esta Ley y las disposiciones que la desarrollen y complementen"*), en los términos que analizaremos a continuación.
- b. El abono de las cuotas del RETA a contingencias comunes, previéndose ese sentido que *"el órgano gestor se hará cargo de la cuota que corresponda durante la percepción de las prestaciones económicas por cese de actividad, a partir del mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad. La base de cotización durante ese período corresponde a la base reguladora de la prestación por cese de actividad en los términos establecidos en el apartado primero del artículo 9 de la presente Ley, sin que, en ningún caso, la base de cotización pueda ser inferior al importe de la base mínima o base única de cotización prevista en el correspondiente régimen"* (salvo en supuestos de víctimas de violencia de género).
- c. *"El sistema de protección por cese de actividad comprenderá, además, medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios del mismo"*

4. Hecho causante y acreditación del mismo.

Conforme al art. 1.2 de la Ley 32/2005 concurren dos requisitos constitutivos de la nueva prestación: a) uno subjetivo, la realización habitual, personal y directa de una actividad o profesión *"que hubiere dado lugar al encuadramiento obligatorio en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar"*; b) otro, objetivo: la finalización de esa actividad o del correspondiente ejercicio profesional, que podrá ser definitivo o temporal.

Puede observarse, en consecuencia, como nos hallamos ante una serie de requisitos constitutivos iniciales –más allá de la tipología de supuestos que veremos en forma inmediata- que no dejan de ser conflictivos.

Así, de entrada, en relación al elemento antes calificado como subjetivo, la Ley exige que la actividad o profesión en la que se cesa haya sido ejercida por el beneficiario en forma habitual, personal y directa. No es éste un aspecto novedoso, en tanto que coincide esencialmente con lo previsto en el art. 1.1 LETA y el art. 2.1 del Decreto 2530/1070, de 20 de agosto. En todo caso, el ejercicio de dicha actividad se deriva al encuadramiento en el RETA. Se trata de un texto menos amplio que el de la LETA, pues ésta última exige, además, la realización de la actividad *"fuera del ámbito de dirección y organización de*

otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena". Y también del Decreto regulador del RETA, en el que se exige, además, la concurrencia de las notas de actividad lucrativa y habitualidad.

En segundo lugar, respecto al elemento objetivo, debe observarse como –en relación a la prestación de desempleo de los trabajadores asalariados- la LPCA no exige la concurrencia de involuntariedad en el cese, limitándose en el art. 5.3 a) a negar la concurrencia del hecho causante cuando exista voluntariedad en el cese (lo que no es exactamente, involuntariedad). Y ello se enmarca en las ya referidas dificultades de determinar el ámbito de la prestación. De esta manera, la opción del legislador no pasa aquí –reitero que en relación al desempleo- por la exigencia del requisito de ajenidad en la causa, sino en una objetivación de la causalidad más definida y casuística que la contemplada en los arts. 203.1 y 208 LGSS. El informe de la comisión de expertos, antes citado, es diáfano en ese sentido: *"La razón de esta asimetría ya fue anteriormente anticipada, teniendo mucho que ver con la imposibilidad de asegurar la involuntariedad de una situación, como es el cese de la actividad profesional por el autónomo, que no es fácilmente desligable de actos previos procedentes del propio autónomo. La libertad de gestión de su actividad económica, que constitucionalmente tienen garantizados los trabajadores autónomos, influye en la marcha del negocio o industria, pudiendo al límite instalar a uno, al negocio, o a otra, a la industria, en un estado crítico, de inviabilidad económica, determinante del propio cese. En este contexto, la mayor flexibilidad apreciable de manera implícita en el juego de la exigencia de la involuntariedad en el cese debe ser compensada con una mayor rigidez en el tratamiento normativo de la objetivación"*

Por otra parte, no deja de ser llamativo que el artículo 1.3 LPCA reconozca la posibilidad de acceso a la prestación por cese temporal en la actividad, limitándose a indicar que *"el cese temporal comporta la interrupción por el trabajador autónomo, en los supuestos previstos en el artículo 5, de todas las actividades a la que se refiere el número anterior"*. Sin embargo, el desarrollo de ese cese temporal –siempre tan conflictivo en materia de desempleo- no tiene una mayor regulación en la Ley, más allá de las referencias genéricas o formales de sus arts. 3.1 a), 5.1 a) 3 y d), 6.1 b), DA 6ª 1 a), 2 b) y c) y DA 7ª 1 y 1 b) y d). Cabría estar, por tanto, al necesario desarrollo reglamentario. En todo caso, cabe observar que en la tipología de situaciones causantes –a las haremos inmediata referencia- la LPCA sólo contempla el cese de actividad temporal en los supuestos de fuerza mayor o violencia de género, con lo que cabría preguntarse si esa concreta subprestación queda limitada a los mismos. El texto legal es oscuro al respecto, en tanto que el citado art. 1.3 remite a *"los supuestos previstos en el artículo 5"* –que es la enumeración de las situaciones causantes-, sin aclarar si se refiere a los expresamente contemplados –los ya citados- a su integridad. Aún teniendo dudas profundas, me inclino por una interpretación amplia. Y ello, en primer lugar, por una hermenéutica integradora de toda la Ley, en tanto que la Disposición Adicional Sexta, al regular la situación de los socios de cooperativas de trabajo asociado regula en forma expresa el cese en la actividad por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, sin que se me ocurran razones que puedan explicar un posible trato diferenciado. A lo que debe añadirse que, en todo caso, del enunciado del mentado art. 5 se pueden derivar supuestos susceptibles de temporalidad –como por ejemplo, las pérdidas de licencias administrativas-.

Al margen de las referidas dudas, aparece otra de nueva en relación con el redactado expresado. Así, como se ha visto el art. 5.1 exige el cese de la actividad, pero ¿cabe entender dicha afirmación en un sentido objetivo –por tanto, relativo al elemento

patrimonial o de mercado de la empresa- o subjetivo –en el sentido que es el autónomo quien cesa en la actividad-? La ley no aclara este concepto lo que puede originar una indudable conflictividad interpretativa en el futuro. En todo caso, cabrá reiterar que insólitamente el nuevo texto no diferencia entre las distintas situaciones de cese de actividad de los autónomos, sin diferenciar si con dicho cese se ha generado un patrimonio o unas rentas (traspasos, venta de licencia o venta de industria o maquinaria) susceptibles de ser suficientes a fin y efecto de evitar los estados de necesidad por fin de actividad.

A dichos efectos, el art. 5.1 regula y tipifica las distintas situaciones en las que legalmente se entiende que existe cese en la actividad, diferenciándose entre TRADES y el resto de autónomos (con un régimen más limitado para estos últimos) Y el artículo 6 contempla la documentación a aportar por el solicitante –que analizaremos en forma integrada en este apartado-, aunque en su apartado 3 dicha norma prevé un desarrollo reglamentario, en el plazo de un año, de la documentación específica o más concreta que deberá acompañarse a la petición de pago de la prestación.

En este sentido pueden diferenciarse tres niveles de causas o tipos:

- a) Causas vinculadas con el ejercicio de la actividad o profesión del causante.- En este apartado la Ley contempla como supuesto privilegiado la existencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos que determinen que la actividad económica o profesional resulte “inviable”. Si se trata de un establecimiento abierto al público se exige, además, el cierre del mismo.

Parece, en todo caso, que nos hallamos ante un tipo abierto, pues aunque la norma regula una serie de supuestos en los que existe una presunción “*iuris et de iure*” de concurrencia, también tipifica dichos supuestos con el añadido “*en todo caso*”.

Esas presunciones legales son las siguientes: 1.º) Concurrencia de pérdidas derivadas del ejercicio de la actividad, en un año completo, superiores al 30% de los ingresos, o superiores al 20% en dos años consecutivos y completos, sin que en el período de referencia se compute en ningún caso el primer año de inicio de la actividad. 2.º) La existencia de ejecuciones judiciales tendentes al cobro de deudas reconocidas por los órganos judiciales que comporten, al menos, el 40% de los ingresos de la actividad del trabajador autónomo correspondientes al ejercicio económico inmediatamente anterior. Y 3.º) la declaración judicial de concurso que impida continuar con la actividad, en los términos de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

La acreditación de dichas causas pasa, conforme al art. 6 de la Ley, por la necesidad de aportar una declaración jurada del solicitante, a la que habrán de acompañarse, en función del motivo alegado, los documentos de carácter contable, profesional, fiscal, administrativo o judicial, en los que se hará constar la fecha de producción de los referidos motivos.

No puedo omitir aquí un comentario que se escapa de los fines de estas páginas, en relación a la reciente Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, publicada en el BOE del pasado 18 de septiembre, de tramitación parlamentaria paralela en el tiempo con la LPCA –aunque aquélla, como se sabe, siguió el trámite de urgencia-. En efecto, si se compara el art. 51.1 ET, en su nueva redacción, con la casuística específica

analizada de la LPCA, no puede el lector dejar de sorprenderse. Mientras en el primer caso nos hallamos ante criterios vagos e indeterminados –en relación a las causas de los despidos colectivos- y se exige un juicio de proporcionalidad basado en la “razonabilidad”, en el supuesto aquí analizado se determinan porcentajes y ratios que comportan, por ellos mismos, el acceso a la nueva prestación como presunción “iuris et de iure”. Ciertamente, el art. 51 ET no regula sólo los cierres de empresa o centros de trabajo, pero cabe recordar que también lo hace. Pero, al margen de la sorpresa que produce un trato tan diferenciado –teniendo en cuenta que, a la postre, la causa última de los motivos económicos, organizativos, técnicos o productivos será idéntica para acceder a la nueva prestación que para el cese de la empresa-, el hecho cierto es que quizás, cuando el despido colectivo –o el individual/plural que no alcance los límites porcentuales máximos por la vía del art. 52 c) ET- lleve aparejado el fin de la actividad productiva, la interpretación judicial pueda decantarse por aplicar, con carácter analógico, el contenido del art. 5 LPCA.

En todo caso, y al margen de dichas reflexiones tangenciales, parece evidente que la enumeración referida no es cerrada, tal y como previamente se ha afirmado (entre otras cosas porque no son apreciables tipos específicos en relación a causas no directamente económicas) Y ello puede comportar indudables problemas prácticos, singularmente a la hora de acreditar los supuestos no contemplados –a la espera del desarrollo reglamentario expresamente previsto-

- b) Causas “externas”, que impidan la continuación de la actividad económica o profesional.- Contempla aquí la Ley los supuestos de fuerza mayor y la pérdida de la licencia administrativa. En este último caso se añade que la licencia debe constituir un requisito para el ejercicio de la actividad y no debe venir motivada por incumplimientos contractuales o por la comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al autónomo solicitante.

La acreditación del hecho causante pasa, en el supuesto de fuerza mayor por la aportación de declaración expedida por los órganos gestores en los que se ubique territorialmente el negocio o la industria afectados por el acontecimiento causante de fuerza mayor, así como de declaración jurada del solicitante del cese temporal o definitivo de la mencionada actividad, en la que deberá constar la fecha de la producción de la fuerza mayor. En el caso de pérdida de licencia administrativa deberá aportarse la resolución administrativa correspondiente.

Obviamente, la determinación de qué se entiende por “fuerza mayor” va a ocasionar los conocidos problemas jurídicos que siempre concurren. Por otra parte, cabrá observar respecto la pérdida de licencias necesarias que la Ley es clara, excluyendo de la prestación aquellos supuestos en los que la causa no sea imputable en forma directa al beneficiario. Ello comporta, por tanto, que un taxista o un transportista a quien se retire el permiso de conducir por acumulación de puntos, no pueda acceder a la nueva prestación.

- c) Causas personales.- Que se concretan, asimismo, en otros dos tipos: a) cese de actividad por violencia de género; y b) divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial, siempre que el autónomo que pase por dicha situación ejerza “funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la persona de la que se ha separado, en función

de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de Seguridad Social, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimoniales".

La acreditación de la concurrencia del tipo legal en el caso de violencia de género deberá realizarse a través de declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su actividad acompañada de la orden de protección o, en su defecto, de informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género, en el caso de autónomos no dependientes. Si la afectada tiene la condición de TRADE, podrá substituirse la referida declaración por comunicación escrita del cliente en la que conste el cese de la actividad y la fecha de efectos. En el supuesto de divorcio o separación la documentación consiste en la resolución judicial correspondiente acompañada de la documentación acreditativa de la pérdida de ejercicio de las funciones de ayuda familiar directa en el negocio, que venían realizándose con anterioridad a la ruptura o separación matrimoniales.

- d) Singularidades de los TRADE.- En este apartado el art. 5.2 de la LPCA regula una serie de supuestos básicamente coincidentes con el art. 15 LETA en relación a causas no imputables al autónomo dependiente. Se contemplan, así, los siguientes tipos, todos ellos relativos al fin del contrato con el cliente principal: 1) la terminación de la duración convenida en el contrato o conclusión de la obra o servicio (documentación a aportar: comunicación ante el registro correspondiente del Servicio Público de Empleo con la documentación que así lo justifique); 2) el incumplimiento contractual grave del cliente, debidamente acreditado (documentación: comunicación por escrito del mismo en la que conste la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese de la actividad, mediante el acta resultante de la conciliación previa, o mediante resolución judicial); 3) la rescisión de la relación contractual adoptada por causa justificada por el cliente (documentación: escrito del cliente en un plazo de diez días desde su concurrencia, en el que deberá hacerse constar el motivo alegado y la fecha de efectos, salvo cuando la extinción sea verbal, en cuyo caso el TRADE podrá solicitar al cliente que cumpla con dicho requisito, y si transcurridos diez días desde la solicitud el cliente no responde, el TRADE puede acudir al órgano gestor informando de dicha situación, aportando copia de la solicitud realizada al cliente y solicitando le sea reconocido el derecho a la protección por cese de actividad); 4) la rescisión de la relación contractual adoptada por causa injustificada por el cliente (documentación: comunicación del cliente en un plazo de diez días desde su concurrencia, en la que conste la indemnización abonada y la fecha a partir de la cual tuvo lugar el cese, acta resultante de la conciliación previa o resolución judicial, aun que esta última no sea firme; si no existe comunicación escrita, el TRADE deberá seguir los trámites que en ese caso se han enumerado en el supuesto anterior); y 5) muerte, incapacidad o jubilación del cliente, siempre que impida la continuación de la actividad (documentación: certificación del Registro o de la Entidad Gestora). En relación al mentado art. 11 LETA, quedan fuera de cobertura: el mutuo acuerdo entre las partes (con la excepción del fin de la duración del contrato), la concurrencia de las causas previstas en el contrato "*salvo que las mismas constituyan un abuso de derecho manifiesto*", y el desistimiento del TRADE.

Puede verse que –como por otra parte es lógico- la causalidad aquí va mucho más directamente vinculada con la amenidad de la extinción, en línea con la prestación de desempleo. Cabe, sin embargo, plantear una reflexión relativa a si puede el TRADE acudir a las causas de acceso a la prestación por cese de actividad del resto de autónomos. Así, por ejemplo, si aunque el contrato con el

cliente principal sigue perviviendo, se atraviesa una situación económica, organizativa, técnica o de la producción que puede aconsejar –incluso por aplicación de las presunciones previstas al respecto en el art. 5.1 LPCA- el fin de su actividad o del ejercicio profesional. A mi juicio la respuesta debe ser positiva, en tanto que el apartado dos del mentado art. 5 se remite a la regulación general de los autónomos ("*sin perjuicio de lo previsto en el primer apartado de este artículo*")

- e) Singularidades de los socios cooperativistas.- Conforme a la Disposición Adicional Sexta, los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y tengan concertada la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tendrán derecho a las prestaciones por cese de actividad cuando el mismo se produzca, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, con pérdida de los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las causas que a continuación se enumeran y la documentación específica que se también se especifica (con el añadido en este último caso que, de nada observarse resulta de aplicación la previamente analizada para los autónomos "ordinarios": 1) expulsión improcedente de la cooperativa (documentación acreditativa: notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión); 2) causas económicas, técnicas, organizativas y productivas sin que aquí sea exigible el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los socios (documentación: la misma ya referida para los trabajadores autónomos por dicha motivación, con la salvedad que deberá aportarse certificación literal del acuerdo de la asamblea general del cese definitivo o temporal de la prestación de trabajo y de actividad de los socios trabajadores); 3) Fuerza mayor; 4) finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada; 5) violencia de género, en las socias trabajadoras; 6) pérdida de licencia administrativa de la cooperativa (sin que la Ley contemple en este punto la documentación a aportar); y 7) asimismo, tienen derecho a la prestación los aspirantes a socios en período de prueba que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el mismo por decisión unilateral del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa (documentación: comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa al aspirante).
- f) Singularidades de los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.- Conforme a la DA 7ª la regulación de los hechos causantes es prácticamente idéntica a la de los autónomos "ordinarios", con la única particularidad respecto a los motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos que el tipo concurre con independencia de que acarree o no el cese total de la actividad de la sociedad o forma jurídica en la que estuviera ejerciendo su profesión.
- g) Régimen de exclusiones legales.- La Ley contempla, asimismo, dos tipos en los que "*en ningún caso*" se causará derecho a la prestación. El primero, vinculado con el "*animus laborandi*", es decir, cuando el cese se produzca por voluntad del

beneficiario, con la excepción de los incumplimientos contractuales graves del cliente de los TRADE (en un aspecto ya abordado). Y el segundo, específico de los autónomos dependientes: es el caso de cese en la relación con el cliente y percepción de la prestación, con posterior nuevo contrato con el mismo cliente en el plazo de un año desde la previa extinción, con obligación de reintegro de la prestación percibida. Es obvio que, en este punto, la pretensión de la Ley es evitar las prácticas fraudulentas de acceso a la cobertura por cese de actividad, cuando éste es inexistente. Con todo, se trata de una previsión –sobre la que el Informe de la Comisión de Expertos hacía una especial insistencia- que no deja de comportar dudas aplicativas. Así, por ejemplo, si nos hallamos ante una previsión legal que acepta o no prueba en contrario. En efecto, es perfectamente posible que el cliente principal extinga el contrato con el TRADE y que, después de unos meses, decida reanudarlo (por ejemplo: por no haber encontrado un sustituto o por replanteamiento de la estrategia de organización empresarial) Pues bien, aunque en dicho supuesto es evidente que el nuevo contrato extinguirá la prestación, la directa aplicación de la previsión legal –si no se acepta prueba en contra- es que además el TRADE deberá reintegrar a la MATEPSS la prestación abonada. Se trata, además, de una previsión un tanto chocante si se pone en relación con la posibilidad de percepción de la prestación con carácter temporal –que, como se ha visto, la ley reconoce pero no desarrolla en sus contenidos-.

Idéntica previsión se contempla asimismo y “*mutatis muntandis*” en la Disposición Adicional Sexta, tercer apartado, para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que cesen definitivamente en su actividad y en la Séptima respecto a trabajadores autónomos que ejercen su actividad profesional conjuntamente –en relación a motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos.

5. Requisitos para el acceso a la prestación.- Conforme al art. 4 de la Ley los requisitos que deben cumplir los autónomos que quieran acceder a la nueva prestación son básicamente los siguientes:

- a) Afiliación y alta y tener cubiertas las contingencias profesionales, en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o al Régimen Especial de los Trabajadores del Mar en su caso.
- b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad de, al menos, doce meses continuados e inmediatamente anteriores a dicha situación de cese (en relación al art. 8.1 de la Ley)
- c) Concurrencia del hecho causante de cese en la actividad, en los términos previamente estudiados.
- d) Suscripción del compromiso de actividad del artículo 231.1 h) LGSS, en relación al art. 27 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (preceptos ambos modificados por la reciente Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo). A lo que se exige la acreditación de “*activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el Servicio Público de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina*”. No deja de llamar la atención que dicho redactado no haya

sido modificado por la reciente Ley 35/2010, en relación al marco de actuación de las agencias de colocación.

- e) No haber cumplido la edad mínima de jubilación, salvo que el beneficiario no tenga derecho a la misma.
- f) Estar al corriente del pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque al respecto se sigue aquí el tradicional mecanismo de invitación al pago, al preverse: *"no obstante, si en la fecha del cese de actividad no se cumpliera con este requisito pero se tuviera cubierto el período mínimo de cotización para tener derecho a la protección, el órgano gestor invitará al trabajador autónomo a que, en el plazo improrrogable de treinta días naturales, ingrese las cuotas debidas, en los términos que reglamentariamente se establezcan"*
- g) En todo caso para que dicho colectivo pueda acceder a la prestación por cese de actividad en caso de cese total de actividades es requisito imprescindible si tienen trabajadores a su cargo que previamente se haya dado cumplimiento a *"las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral"* (en un aspecto al que previamente se ha hecho referencia). Genérico redactado del que cabrá inferir que antes de la solicitud de la prestación, los autónomos deberán haber despedido en forma a los asalariados a su cargo (pues resulta obvio que el cese de la actividad determina la extinción de los contratos de trabajo). Requisito que se singulariza también para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar (DA 6ª) y los trabajadores autónomos que ejerzan su actividad profesional conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho (DA 7ª), aunque en dichos supuestos la exigencia legal se limita al cumplimiento de *"garantías y procedimientos"*, sin alusión a las obligaciones. Quizás de esa diferencia pueda diferirse una conclusión, aunque en la Ley no aparece clara: en el caso de autónomos "ordinarios" –en tanto que los TRADE en ningún caso pueden tener asalariados, ex art. 11.2 LETA- para acceder a la prestación por cese en la actividad no sólo debe haber despedido a las personas que prestan para ellos servicios, sino también haber cumplido sus "obligaciones" y, por tanto, haber abonado las indemnizaciones extintivas (y, tal vez también, salarios adeudados y cuotas de la Seguridad Social) Y todo ello con carácter previo al fin de la actividad. Se trata, en todo caso, de un requisito constitutivo que la Ley deja indeterminado y respecto al cual ni tan siquiera se contempla la certificación documental a efectos de peticiones.

6. Dinámica de la prestación

6.1 Solicitud y nacimiento del derecho

La solicitud deberá formularse ante la entidad gestora –básicamente, las MATEPSS, en los términos que luego se analizarán-, de conformidad con el art. 7 de la Ley.

El plazo para realizar la solicitud es *"hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad"*. En todo caso, en aquellos casos en los que se ha de aportar documentación dónde conste el día concreto de cese de actividad (motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, de fuerza mayor, por violencia de género, por voluntad del cliente fundada en causa justificada y por muerte, incapacidad

y jubilación del cliente, en los términos ya analizados), el cómputo del plazo se inicia a partir de la fecha que conste en dichos documentos acreditativos del hecho causante. La presentación extemporánea tiene como consecuencia –de cumplirse con el resto de los requisitos- el descuento del período de percepción los días que medien entre la fecha en que debería haber presentado la solicitud y la fecha en que la presentó.

La fecha de efectos del reconocimiento de la prestación es el “*primer día del segundo mes siguiente a aquel en que se produjo el hecho causante del cese de actividad*”. Por tanto, a lo largo de un mes y el resto de días transcurridos hasta la finalización del mes del fin de la actividad, el autónomo no percibirá ninguna prestación.

Y por lo que hace al pago de cuotas por la Seguridad Social, los efectos se corresponden al mes inmediatamente siguiente al del hecho causante del cese de actividad, si la solicitud se ha producido en plazo (mientras que si es extemporánea la obligación del sistema surge a partir del mes siguiente de la misma) En el caso de TRADES y acceso a la prestación por finalización contractual con el cliente principal, si ha tenido actividad con otros clientes en el mes posterior al hecho causante, la obligación de cotización nacerá a partir de la fecha de inicio de la prestación (téngase en cuenta que, como se verá, a partir del cobro del inicio de la prestación esa actividad profesional o económica “accesoria” es incompatible con aquélla).

6,2 Duración de la prestación

El período de cobertura de la prestación se determina en función de la siguiente escala (art. 8):

Período de cotización	Período de la protección
–	–
Meses	Meses
De doce a diecisiete	2
De dieciocho a veintitrés	3
De veinticuatro a veintinueve	4
De treinta a treinta y cinco	5
De treinta y seis a cuarenta y dos	6
De cuarenta y tres a cuarenta y siete	8
De cuarenta y ocho en adelante	12

Sin embargo, en el supuesto que el beneficiario tenga más de sesenta años y hasta el momento en que pueda causar derecho a la pensión de jubilación, la prestación por cese en la actividad amplía su duración, en los términos que a continuación se expresa y que están recogidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley –que remite, a su vez, a la DA 4ª LETA⁴⁰.

⁴⁰ .- En la que se afirma: “*la articulación de la prestación por cese de actividad se realizará de tal forma que, en los supuestos en que deba aplicarse en edades cercanas a la legal de jubilación, su aplicación garantice, en combinación con las medidas de anticipación de la edad de jubilación en circunstancias concretas contempladas en la Ley General de la Seguridad Social, que el nivel de protección dispensado sea el mismo, en supuestos equivalentes de carrera de cotización, esfuerzo*”

Período de cotización – Meses	Período de la protección – Meses
De doce a diecisiete	2
De dieciocho a veintitrés	4
De veinticuatro a veintinueve	6
De treinta a treinta y cinco	8
De treinta y seis a cuarenta y dos	10
De cuarenta y tres en adelante	12

Cabe destacar, sin embargo, que nos hallamos ante una especie de escalado "provisional", en tanto que la Disposición adicional décima prevé que el Gobierno realice un estudio sobre su evolución en el plazo de veinticuatro meses desde la aprobación de la Ley, de tal manera que *"en caso de que quede acreditada la viabilidad financiera, se realizará una propuesta de incremento de la duración de la prestación por cese de actividad"*.

Es éste uno de los aspectos más criticados por las asociaciones de autónomos, por considerar que existe un agravio comparativo en relación con la prestación de desempleo (pues ahí el escalado oscila, como es sabido, entre 360 y 2160 días, con una ratio sobre el período cotizado de 3 a 1 y una duración máxima de 720 días, de conformidad con el art. 210 LGSS)

La concreta determinación de los períodos de cotización viene ampliamente regulada en el apartado 3 del art. 8 de la Ley. Así, en primer lugar, se tendrán en cuenta en forma exclusiva las cotizaciones por cese de actividad que se hayan efectuados en el Régimen Especial correspondiente. Ello, en la práctica, determina que la efectiva entrada en vigor de la prestación –más allá de la "*vacatio legis*"- no se produzca hasta el 7 de noviembre de 2011, en tanto que no será hasta entonces –en relación a la Disposición Final Séptima- que los posibles beneficiarios no tendrán cotizados un mínimo de doce meses.

Sin embargo –y como segunda regla aplicativa- se tendrán exclusivamente en cuenta las cotizaciones por cese de actividad que no hubieren sido computadas para el reconocimiento de un posible derecho anterior de la misma naturaleza, sin que tampoco puedan computarse las cotizaciones que generaron la última prestación por cese de actividad en relación al derecho posterior. En todo caso, se establece que los meses cotizados se computarán siempre como completos.

Por lo que hace al disfrute de una nueva prestación, cabe observar que las reglas contempladas en el apartado 2 del mentado art. 8 de la Ley han sido modificadas por la Ley 35/2010. Así, mientras en el anterior redactado se preveía que el reconocimiento y disfrute de la prestación no enervaba el acceso a una nueva, siempre que concurrieran los requisitos legales y hubieran transcurrido doce meses desde la previa extinción, en el

contributivo y causalidad, que el de los trabajadores por cuenta ajena, sin que ello pueda implicar costes adicionales en el nivel no contributivo"

nuevo texto se elimina el elemento constitutivo del disfrute –por tanto, es suficiente el simple reconocimiento- y el plazo mínimo se amplía hasta dieciocho meses.

Es obvio, en este sentido, que aquí rige –visto el contenido del 10.3 en relación a los tipos extintivos, que posteriormente se analizará- el posible derecho de opción en el caso de generarse una nueva prestación, entre el período no disfrutado del anterior y la nueva en términos similares a los del desempleo en el art. 210.3 LGSS.

6.3 Cuantía de la prestación

El artículo 9.1 LPCA establece los criterios de determinación de la base reguladora, en función de “*las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese*”. Debe observarse, en consecuencia, como el período de cálculo es aquí mayor que en la prestación de desempleo (180 días, conforme al art. 211.1 LGSS) En todo caso, al margen de la no integración de mínimos en el RETA en casos de descubiertos –cosa nada hipotética si se tienen en cuenta las tipologías constitutivas de los hechos causantes, especialmente por causas económicas-, regirá aquí el principio de invitación al pago en los términos ya expresados previamente.

El porcentaje aplicable es, durante todo el período de reconocimiento del derecho, del setenta por ciento de la base reguladora aplicable (lo que también contrasta con el 70 % los primeros ciento ochenta días y del 60 % a partir del día 181 de la prestación de desempleo, conforme al art. 231.2 LGSS). Y, como ocurre en la prestación de desempleo, se contemplan también una cuantía máxima y otra mínima, en términos similares a los contemplados en el art. 211.2 LGSS. La primera, máxima, consiste en el 175 % del IPREM incrementado en una sexta parte, vigente en el momento del nacimiento del derecho, salvo cuando el trabajador autónomo tenga uno o más hijos a su cargo, supuestos en los que asciende al 200 por ciento o al 225 por ciento, respectivamente, de dicho indicador. La mínima, es el 80 por ciento del IPREM, calculado de la forma antes expuesta, si el beneficiario no tiene hijos a cargo y del 107 si así es. En el cálculo del número de hijos a cargo se integran los veintiséis años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario (en texto idéntico al del art. 4.3 del RD 625/1985).

6.4 Suspensión de la prestación

Conforme al art. 10 de la Ley los supuestos que dan lugar a la suspensión en el percibo de la prestación son los siguientes: a) imposición de las sanciones contempladas en la LISOS; b) cumplimiento de condenas que impliquen privación de libertad; y c) por la realización de trabajos por cuenta ajena o propia por tiempo inferior a doce meses⁴¹.

⁴¹ .- Se trata de tipos prácticamente análogos a los del art. 212.1 LGSS respecto a la prestación de desempleo, aunque en la LPCA no se contemplan ni la extinta suspensión contractual por servicio militar o prestación social substitutoria, ni la readmisión producida en ejecución provisional de sentencia, ex art. 295 LPL, que obviamente no resulta aquí aplicable.

La suspensión del derecho comportará la interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización por mensualidades completas, sin afectar al período de su percepción, salvo en el caso de sanciones administrativas, en el que el período de percepción se reducirá por tiempo igual al de la suspensión producida. Al fin del período de suspensión, el interesado debe pedir la continuación de la prestación en los quince días siguientes al cese de la causa impeditiva.

6.5 Extinción de la prestación

Las causas que dan lugar a la extinción de la prestación, de conformidad con el art. 11.1 LPCA –también muy similar al art. 213 LGSS respecto al desempleo- son las siguientes:

- a) Agotamiento del plazo de duración
- b) Por sanción, de conformidad con la LISOS
- c) Por realización de trabajos por cuenta propia o ajena –siempre que se genere derecho a la protección por cese en la actividad en este último supuesto- por un período igual o superior a doce meses. En este supuesto el trabajador autónomo podrá optar, en el caso de que se le reconozca una nueva prestación, entre reabrir el derecho inicial por el período que le restaba y las bases y tipos que le correspondían, o percibir la prestación generada por las nuevas cotizaciones efectuadas. En el primer caso –como se ha dicho- las cotizaciones posteriores no se computan a efectos de un derecho posterior.
- d) Por cumplimiento de la edad de jubilación (o de jubilación teórica en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar), siempre que se tenga derecho a la misma
- e) Acceso del beneficiario a la jubilación o a la situación de incapacidad permanente, con la excepción en este último supuesto de compatibilidad entre el trabajo que da lugar a la misma y la que origina el cese en la actividad. incompatible con la obtención de pensiones o prestaciones de carácter económico del sistema de la Seguridad Social, salvo que éstas hubieran sido compatibles con el trabajo que dio lugar a la prestación por cese de actividad, así como con las medidas de fomento del cese de actividad reguladas por normativa sectorial para diferentes colectivos, o las que pudieran regularse en el futuro con carácter estatal (art. 12)
- f) Traslado de residencia en el extranjero (con la posibilidad de establecer excepciones reglamentarias)
- g) Renuncia voluntaria
- h) Y fallecimiento del beneficiario.

6.6 Régimen de incompatibilidades

Se aplica aquí la regla general de incompatibilidades de las prestaciones, respecto al trabajo por cuenta ajena o propia. En relación a este segundo supuesto se prevé una exclusión total, incluso en aquellos casos en que su realización no implique la inclusión obligatoria en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Se exceptúa, empero, de dicha

incompatibilidad por trabajos por cuenta propia los trabajos agrarios sin finalidad comercial en las superficies dedicadas a huertos familiares para el autoconsumo, así como los dirigidos al mantenimiento en buenas condiciones agrarias y medioambientales previsto en la normativa de la Unión Europea para las tierras agrarias. Esta excepción abarcará también a los familiares colaboradores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que también sean perceptores de la prestación económica por cese de actividad⁴². Para dicha excepción se prevé un desarrollo reglamentario. En todo caso, cabe indicar que conforme al art. 7 de la Ley, los TRADE presentan una incompatibilidad específica, en relación con los terceros clientes –además del principal, que da lugar a la extinción del contrato-, aunque con efectos desde el momento del día de inicio del cobro de la prestación.

En relación con las pensiones y prestaciones del sistema de Seguridad Social se siguen las reglas generales de incompatibilidad, salvo en el supuesto ya contemplado de compatibilidad previa con el trabajo que da lugar a la cobertura del cese de actividad.

Sin embargo, en relación a la incapacidad temporal, la maternidad y la paternidad se observan reglas de concurrencia propias (como ocurre en el art. 222 LGSS en relación a la prestación de desempleo) Así, el art. 13 LPCA determina que si el cese en la actividad es posterior a la incapacidad temporal, el autónomo seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en la misma cuantía que la prestación por cese de actividad, hasta que la misma se extinga en cuyo momento pasará a percibir, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que le corresponda. En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por cese de actividad, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la situación legal de cese de actividad. Si la incapacidad temporal es posterior a la prestación aquí analizada, si no se trata de una recaída de un proceso anterior, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a ésta y si la misma se extingue pero sigue la incapacidad para el trabajo se pasa a percibir la IT a razón de un 80 por ciento del IPREM, con mantenimiento de las obligaciones por cese de actividad de la entidad gestora en materia de cotización. Si la posterior incapacidad temporal es recaída de otra baja anterior al cese de la actividad, el trabajador autónomo, percibirá la prestación por IT en cuantía igual a la prestación por cese en la actividad y si la situación temporalmente incapacitante persiste al fin del período máximo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo previamente.

Y en el caso de maternidad y paternidad, si una de ambas contingencias es anterior al hecho causante del cese en la actividad, el autónomo sigue percibiendo aquélla, pasando a continuación a lucrar la correspondiente al fin de la actividad sin que aquel primer lapso temporal de cobertura afecte a su duración. Y en el caso contrario, se produce un “paréntesis” en el “desempleo de los autónomos”, de tal manera que se suspende el mismo, percibe la prestación de maternidad o paternidad y a su fin, se sigue percibiendo aquél, sin afectación a su duración legal.

⁴² .- Aunque la Ley nada diga en este punto, parece lógico considerar que la actividad en la que se ha cesado y ha dado lugar a la prestación no puede ser precisamente la que dio lugar al encuadramiento inicial en el RETA

Puede, pues, comprobarse que se trata de reglas muy similares a las del art. 222 LGSS, aunque con dos diferencias importantes. En primer lugar, que en el caso de incapacidad temporal, sin recaída, posterior al cese de actividad y una vez finalizada ésta, da derecho a una incapacidad temporal a razón del 80 % del IPREM, y no del 75 % del salario mínimo interprofesional. La segunda diferencia, más significativa: no se contempla diferenciación previa por la contingencia causante en el caso de IT anterior al cese, asimilando el modelo de la LPCA a la derivada de contingencias comunes en el art. 222 LGSS (IT a razón de la prestación substitutoria de empleo y descuento de su duración) y no a las profesionales (es decir, la postergación del desempleo íntegro una vez finalizada la baja) Se trata de un trato diferenciado inexplicable, si se tiene en cuenta que la nueva prestación de los autónomos se vincula, en su ámbito subjetivo, a la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional, tal y como previamente se ha indicado.

6.7 Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al art. 17 de la Ley conforman el régimen de obligaciones de los beneficiarios de las prestaciones por cese en la actividad los siguientes elementos:

- a) Solicitud a la MATEPSS con la que tenga concertada la cobertura de contingencias profesionales la de la prestación por cese de actividad.
- b) Cotizar periódicamente por la protección de dicha contingencia.
- c) Proporcionar la documentación e información que resulten necesarios a los efectos del reconocimiento, suspensión, extinción o reanudación de la prestación.
- d) Solicitar la baja en la prestación por cese de actividad cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción, en el momento en que se produzcan dichas situaciones.
- e) No prestar servicios por cuenta propia o ajena a lo largo del período de percepción de la prestación.
- f) El reintegro de las prestaciones indebidas.
- g) Comparecencia a requerimiento de la entidad gestora o del servicio de empleo correspondiente para la realización de actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que sea convocado (a dichos efectos, el órgano gestor tendrá en cuenta las peculiaridades de las mujeres víctimas de género, a lo que cabe añadir la exención de dicha obligación de los autónomos que puedan acceder a la jubilación anticipada por trabajos tóxicos, penosos y peligros, de conformidad con el art. 26.4 LETA).
- h) Participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, que se determinen por el órgano gestor, por el Servicio Público de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o por el Instituto Social de la Marina, en su caso (con igual observancia que la expuesta en el párrafo anterior para las mujeres afectadas por violencia de género).

6.8 Pago único

En este apartado, la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley se limita a contemplar su desarrollo a través de desarrollo reglamentario, sin plazo de ejecución.

7. Aspectos económicos

Conforme al art. 14.1 de la Ley la nueva prestación *"se financiará exclusivamente con cargo a la cotización por dicha contingencia de los trabajadores autónomos que tuvieran protegida la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"*. De esta manera, *"la fecha de efectos de dicha cobertura comenzará, tanto para la prestación por cese de actividad, como para las contingencias profesionales, a partir del primer día del mismo mes en que sea formalizada"*.

En cuanto a la cotización, dicha norma determina que la base de cotización se corresponderá *"con la base de cotización del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que hubiere elegido, como propia, el trabajador autónomo con arreglo a lo establecido en las normas de aplicación, o bien la que le corresponda como trabajador por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar"*.

El tipo de cotización inicial –adicional- es del 2,2 % sobre dicha base⁴³, sin perjuicio de la disponibilidad que al respecto se pueda concretar en la Ley de Presupuestos de cada año *"de acuerdo con los estudios actuariales que procedan"*. Un 1% de los ingresos obtenidos tendrán un destino finalista: *"medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores autónomos beneficiarios de la protección por cese de actividad"*.

En todo caso, conforme a la Disposición adicional segunda de la Ley 32/2010, *"los trabajadores autónomos acogidos al sistema de protección por cese en la actividad tendrán una reducción de 0,5 puntos porcentuales en la cotización por la cobertura de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes"*.

En este sentido, debe observarse que la Ley determina una serie de peculiaridades en relación con los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante, modificándose para ello el art. 129.4 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos del Estado para el 2010 y ampliando a dicho colectivo la reducción de cuotas observada en el apartado dos de la disposición adicional decimoctava de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

8. Gestión

En materia de recaudación de cuotas, el artículo 15 de la Ley dota de competencias, como es lógica del sistema, a la TGSS.

⁴³ .- La propuesta inicial de la Comisión de Expertos fue del 3,15 %, aunque en relación a una duración mayor a la que finalmente ha sido recogida en la LPCA.

En todo caso, por lo que hace a la entidad gestora, uno de los aspectos más llamativos de la nueva Ley es que se otorga la competencia en materia de gestión de las funciones y servicios y proceder al reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de las prestaciones, así como su pago, a la MATEPSS con la que el trabajador autónomo tenga concertada la cobertura de las contingencias profesionales, *“sin perjuicio de las atribuciones reconocidas a los órganos competentes de la Administración en materia de sanciones por infracciones en el orden social”*. Se exceptúa del ámbito general de las entidades colaboradoras aquellos casos en los que el autónomo tenga concertada las contingencias profesionales con el INSS, en cuyo caso, si la afiliación es al RETA, la gestión corresponde al SPEE y si lo es al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, al Instituto Social de la Marina.

Cabe reseñar que dicha nueva atribución de competencias a las entidades colaboradoras no ha ido, de momento y al menos en la Ley, acompañada de una modificación reglamentaria paralela, en relación al régimen regulador de las MATEPSS, más allá de las ya mentadas modificaciones de la LISOS y alguna referencia esporádica en el contenido de la Ley, lo que quizás pueda crear problemas futuros, salvo que efectivamente se produzca un desarrollo a través del oportuno Real Decreto.

En todo caso, no deja de ser llamativa esa nueva competencia de las MATEPSS, inserta en una política de privatización de la gestión de la Seguridad Social instaurada hace ya bastantes años. Política que en la práctica dista de ofrecer una mejora en la gestión, al menos en su realidad práctica.

9. Régimen sancionador.

A estos efectos, la Ley 32/2010 deriva la cuestión a la LISOS, procediéndose a modificar los arts. 22.5 (infracciones graves de empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados), 24.3 (infracciones leves de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones), 25.4 (infracciones graves de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones), 26.2 (infracciones muy graves de trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones) y 47 (sanciones a los trabajadores, beneficiarios y solicitantes), generalmente equiparando los tipos sancionadores tradicionales en relación a encuadramiento y beneficiarios de la prestación de desempleo a la nueva prestación. Y, asimismo, se modifica el redactado de los artículos 28 (infracciones graves de las MATEPSS), 29 (infracciones muy graves de las MATEPSS), en cuanto al régimen de responsabilidades de las entidades colaboradoras.

En todo caso llama poderosamente la atención la novación el texto del art. 48 LISOS (atribución de competencias sancionadoras), que otorga a las MATEPSS –cuando cubran la prestación- la *“imposición de las sanciones por infracciones a los trabajadores autónomos o por cuenta propia, en los casos en que las mismas afecte a la prestación por cese en la actividad, corresponderá, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*. Es ésta, sin duda, una novedad significativa y que dista de la técnica aplicable en materia de Seguridad Social.

10 Nivel no contributivo

A título meramente anecdótico, por su escasa vigencia práctica, debe indicarse que la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 23/2010 establecía un excepcional de cobertura aplicable a los autónomos de nivel no contributivo, consistente en el pago de 425 euros durante un máximo de seis meses para los trabajadores autónomos que hayan

cesado su actividad profesional o empresarial a partir de 1 de enero de 2009 y que no reciban ninguna otra ayuda o prestación pública con el objetivo de dar un soporte económico mientras siguen un itinerario de orientación y formación para mejorar su ocupabilidad, siempre que cumplieran una serie de requisitos. En todo caso dicha medida ha sido abrogada por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 35/2010 (en otras palabras, no ha llegado nunca a entrar en vigor, en tanto que la 32/2010 iniciaba sus efectos el 6 de noviembre de 2010, mientras que la Ley 35/2010 lo hace el 19 de septiembre del mismo año)

Cabe observar, en este sentido, que la LPCA no establece ningún engarce entre el fin de la prestación aquí analizada y los subsidios de desempleo no contributivos "de continuidad" contemplados en el art. 215 LGSS, que exigen el fin de la prestación de desempleo.

11. Trabajadores extranjeros beneficiarios de la nueva prestación

La Ley 32/2010 modifica también el 62.1 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social contemplando como supuesto de renovación de la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia la de los beneficiarios de la prestación analizada. No obstante, la Disposición Adicional Tercera de la Ley habilita al Gobierno para modificar dicha previsión a través de un simple reglamento

[Ir a inicio](#)

Paga de beneficios en el Convenio Colectivo de la Banca Privada. La cuantía distinta fijada para las entidades bancarias nacionales y extranjeras, infringen los principios de libertad de establecimiento y de la prestación de servicios del Derecho Comunitario

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO de 6 de julio de 2010

PONENTE: Excmo. Sr. SAMPREDRO CORRAL

Id. CENDOJ: 28079140012010100538 (<http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La entidad mercantil recurrente ha interpuesto demanda de conflicto colectivo con la pretensión de que se declare que, conforme a su situación de entidad

de crédito en un Estado miembro de la Unión Europea, no debe ser considerado como "banco extranjero" a los efectos del cálculo de la paga de beneficios regulada en el *artículo 18 del Convenio Colectivo de la Banca Privada*, y que dicha entidad debe ser considerada como un banco comercial nacional respecto al cálculo de la paga de beneficios regulada en el citado artículo. La demanda pretende, además, que se fije el procedimiento de cálculo de la paga de beneficios para los trabajadores en los términos que interesa.

La sentencia de instancia, después de rechazar las excepciones alegadas -salvo la de falta de legitimación pasiva de la Asociación Nacional de Banca Privada- desestima la demanda de conflicto colectivo. Esta sentencia argumenta, con referencia a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, que el ordenamiento jurídico comunitario garantiza los derechos de libre empresa, libertad de establecimiento, libre competencia y libertad de circulación de personas, capitales y mercancías, pero asegura también el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores. Afirma, además, que, según la jurisprudencia comunitaria, determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a los acuerdos colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de los empresarios y trabajadores, de manera que los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales estuvieran sujetos al *artículo 85 apartado 1* del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea en la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y trabajo. Añade la resolución impugnada, que la distinción realizada por el *artículo 18 del XXI Convenio Colectivo de Banca Privada* entre bancos nacionales y bancos extranjeros, rigiéndose los primeros por el sistema de cálculo del *apartado 2 de dicho precepto, relacionado con los resultados empresariales, y los segundos por el apartado 3 .a)*, referenciado al personal del banco nacional que más haya percibido, para determinar la paga de beneficios, se apoya en razones sólidas, proporcionadas y concordantes con la valoración conjunta de las instituciones comunitarias, habida cuenta que la liquidez de los dividendos y de los salarios de las sucursales extranjeras se calcularán conforme a las normativas correspondientes, siendo notorio que el importe de los salarios no son los mismos en todos los países extranjeros, y entendiéndose razonable que los negociadores del convenio hayan establecido un sistema unificado para el cálculo de la paga de beneficios de los trabajadores de las sucursales extranjeras.

2.- Frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en única instancia, la parte demandante ha interpuesto el presente recurso de casación ordinaria, que, con amparo en el *artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL)*, articula en un único motivo, tipificado en la letra e) del citado precepto procesal laboral, sobre infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicable. Denuncia el recurso que la sentencia ha infringido los *artículos 56 y 57 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*, en materia de libre prestación de servicios, *artículo 23 de la directiva 2006/48 del Parlamento Europeo y del Consejo de 14 de junio de 2006*, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y su ejercicio; *artículo 9.1 del Real Decreto 1245/1995, de 15 de julio* y jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) que interpreta los *artículos 57 y 58 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea*.

La parte recurrente -aún sin cita expresa del *artículo 18 del Convenio Colectivo* litigioso, que es el regulador de la distribución debatida de la participación de beneficios- cita numerosas sentencias del Tribunal de Justicia para acreditar la vigencia de la libre prestación de servicios en el ámbito de la Comunidad Europea (hoy Unión Europea), que se pronuncian en el sentido de suprimir las restricciones a la libertad de establecimiento y en la exigencia de eliminar toda discriminación en perjuicio del prestador de servicios establecidos en otro Estado miembro por razón de nacionalidad, resaltando que el TJCE

se opone a la aplicación de toda normativa nacional que dificulte más la prestación de servicios entre Estados miembros, que la prestación de servicios puramente interna en un Estado miembro.

Añade, el recurrente, que la norma convencional, que impone al banco extranjero abonar en concepto de paga extraordinaria, una cantidad equivalente a la satisfecha por el banco nacional que más pague, en lugar de atender a los criterios generales establecidos para los bancos nacionales, atenta contra el principio de libre circulación de servicios. Y ello, porque la fórmula de cálculo de la paga de beneficios de las sucursales de los bancos comunitarios constituye un claro y evidente obstáculo para que su banco comunitario pueda abrir una sucursal en España, en cuanto la fórmula supone mayores costos y disiente, además, de la afirmación de la sentencia recurrida de que la mayoría de los trabajadores de la Banca perciben la paga con el tope impuesto a los trabajadores de la Banca extranjera.

SEGUNDO.- 1.- Previamente al análisis del actual recurso y para su mejor entendimiento, consideramos conveniente transcribir expresamente, como ha hecho la sentencia recurrida (Fundamento de derecho séptimo) los preceptos comunitarios y normativa interna que guardan relación con la denuncia del recurso.

1) El *artículo 56* del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, en su versión actualizada, preceptúa: "En el marco de las disposiciones siguientes, quedarán prohibidas las restricciones a la libre presentación de servicios dentro de la Unión para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un Estado miembro que no sea al del destinatario de la prestación. El Parlamento Europeo y el Consejo con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, podrán extender el beneficio de las disposiciones del presente capítulo a los prestadores de servicios que sean nacionales de un tercer estado y se hallen establecidas dentro de la Unión".

A su vez, el *artículo 57 TCE* contiene una norma interpretativa expresiva de que: "Con arreglo a los Tratados, se considerarán como servicios las prestaciones realizadas normalmente a cambio de una remuneración, en la medida en que no se rijan por las disposiciones relativas a la libre circulación de mercancías, capitales y personas. Los servicios comprenderán en particular.... b) actividades de carácter mercantil..."

2) En materia bancaria, la *Directiva 2006/48 /CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006*, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a su ejercicio, preceptúa (*artículo 23*) que los Estados miembros preverán que las actividades enumeradas en el Anexo I de la misma (entre las que se encuentran las típicas de la actividad bancaria como recepción de depósitos, préstamos, servicios de pago...) podrán ser ejercidas en su territorio según las disposiciones de la Directiva, tanto mediante el establecimiento de una sucursal como mediante prestación de servicios por cualquier entidad de crédito autorizada y supervisada por las autoridades competentes de otro estado miembro, siempre que la autorización ampare dichas actividades.

3) Por otra parte, el *artículo 81* del Tratado establece lo siguiente:

"1. Serán incompatibles con el mercado común y quedarán prohibidos todos los acuerdos entre empresas, las decisiones de asociaciones de empresas y las prácticas concertadas que puedan afectar al comercio entre los Estados miembros y que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear el juego de la competencia dentro del mercado común y, en particular, los que consistan en:

a) fijar directa o indirectamente los precios de compra o de venta u otras condiciones de transacción;

b) limitar o controlar la producción, el mercado, el desarrollo técnico o las inversiones;

c) repartirse los mercados o las fuentes de abastecimiento;

d) aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes,

que ocasionen a éstos una desventaja competitiva;

e) subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos.

2. Los acuerdos o decisiones prohibidos por el presente artículo serán nulos de pleno derecho.

3. No obstante, las *disposiciones del apartado 1* podrán ser declaradas inaplicables a:

- cualquier acuerdo o categoría de acuerdos entre empresas;
- cualquier decisión o categoría de decisiones de asociaciones de empresas;
- cualquier práctica concertada o categoría de prácticas concertadas, que contribuyan a mejorar la producción o la distribución de los productos o a fomentar el progreso técnico o económico, y reserven el mismo tiempo a los usuarios una participación equitativa en el beneficio resultante, y sin que:

a) impongan a las empresas interesadas restricciones que no sean indispensables para alcanzar tales objetivos;

b) ofrezcan a dichas empresas la posibilidad de eliminar al competencia respecto de una parte sustancial de los productos de que se trate".

De otra parte el *artículo 82*, dice: "Será incompatible con el mercado común y quedará prohibida, en la medida en que pueda afectar al comercio entre los Estados miembros, la explotación abusiva, por parte de una o más empresas, de una posición dominante en el mercado común o en una parte sustancial del mismo.

Tales prácticas abusivas podrán consistir, particularmente, en:

a) imponer directa o indirectamente precios de compra, de venta y otras condiciones de compra, de venta y otras condiciones de transacción no equitativas;

b) limitar la producción, el mercado o el desarrollo técnico en perjuicio de los consumidores;

c) aplicar a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, que ocasionen a éstos una desventaja competitiva;

d) subordinar la celebración de contratos a la aceptación, por los otros contratantes, de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación alguna con el objeto de dichos contratos.

1. En el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente Tratado, el Consejo, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, adoptará, por unanimidad, los reglamentos o directivas apropiados para la aplicación de los principios enunciados en los *arts. 85 y 86*.

Si tales disposiciones no hubieren sido establecidas en el plazo indicado anteriormente, serán adoptadas por el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo".

3) A su vez, el *artículo 23 de la citada Directiva 2006/48*, sobre Entidades de Crédito, dice lo siguiente:

"Los Estados miembros preverán que las actividades enumeradas en el anexo I puedan ser ejercidas en su territorio, según las disposiciones del *art. 25*, los *apartados 1 a 3 del art. 26*, los *apartados 1 y 2 del art. 28* y los *arts. 29 a 37*, tanto mediante el establecimiento de una sucursal como mediante prestación de servicios por cualquier entidad de crédito autorizada y supervisada por las autoridades competentes de otro Estado miembro, siempre que la autorización ampare dichas actividades".

4) Finalmente tanto el *capítulo segundo de la Ley 26/1988, de 29 de julio, sobre Disciplina de las Entidades de Crédito*, en la versión dada por la *Ley 3/1994, de 14 de abril, como el artículo 9, 1 del RD 1245/1995, de 15 de julio*, garantizan libre prestación de servicios de las sucursales de entidades de crédito extranjeras en España, asegurando, de este modo, tanto el principio de libre establecimiento, cuanto el derecho de libre circulación de personas, capitales y mercancías, predicado por el Tratado de la Unión.

5) El *artículo 18 del XXI Convenio* de Banca privada, que regula las pagas de beneficios, dice lo siguiente:

"1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una participación en beneficios que se determinará en la forma que establecen los párrafos siguientes.

2. Si el 10 por ciento del montante del dividendo líquido abonado a los accionistas no superase en la Empresa el importe de un cuarto de paga, también líquido, el personal percibirá el equivalente a una paga completa. Si el 10 por ciento del dividendo líquido fuese superior a un cuarto de paga e inferior a media paga, también líquidos, el personal percibirá el importe de paga y cuarto, y así sucesivamente esta percepción se incrementará en los cuartos de paga necesarios para absorber, en su caso por exceso, aquella diferencia.

En cualquier caso y durante la vigencia del presente *Convenio no se percibirá por este concepto un número de cuartos de paga inferior al abonado por cada Empresa en 2006, ni superior a 15 cuartos de paga (3,75 pagas).*

3. La participación en beneficios del personal de los bancos extranjeros, bancos industriales y de negocios y Cámaras de Compensación Bancaria, se aplicará en los siguientes términos:

a) Bancos extranjeros.- El personal percibirá tantos cuartos de paga como el personal del banco comercial de categoría nacional que más haya percibido por aplicación estricta del párrafo 2 anterior.

b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la *Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962* .- Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria.- Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

b) Bancos industriales y de negocios, creados y transformados al amparo de la *Ley de Ordenación del Crédito y de la Banca de 14 de abril de 1962* .- Se hallará la media aritmética de los cuartos de paga que, por aplicación estricta del párrafo 2 anterior hayan sido satisfechos por los bancos comerciales de categoría nacional. El número representado por esa media aritmética, redondeado en su caso por exceso, será el número de cuartos de paga que percibirá el personal de estos bancos.

c) Cámaras de Compensación Bancaria.- Tendrá igual regulación que la de los bancos industriales y de negocios figurada en el apartado b) anterior.

4. La participación en beneficios a que se refieren los párrafos anteriores se considerará devengada el 31 de diciembre de cada año, y se hará efectiva en la cuantía de una paga completa en diciembre de 2007, 2008, 2009 y 2010. El exceso que sobre dicha cuantía pudiera corresponder, conforme a los párrafos anteriores, se hará efectivo dentro del primer semestre del ejercicio siguiente".

TERCERO.- La cuestión, pues, desde la perspectiva legal mencionada, se reduce a determinar si la normativa comunitaria sobre libre prestación de servicios y libertad de establecimiento para las entidades de crédito comunitarias exige que deba aplicarse a la entidad demandada, Triodos Bank NV -que actúa en territorio hispano a través de una sucursal abierta y autorizada en España- el precepto convencional, contenido en el *artículo 18 del Convenio* litigioso, en los mismos términos que a un banco español. La Sala llega a la conclusión mantenida en el recurso, en virtud de los razonamientos siguientes:

1.- Con carácter preliminar procede señalar -atendiendo cronológicamente a que los hechos, en los que la parte demandante, hoy recurrente, fundamenta su pretensión,

ocurrieron en un momento posterior a la vigencia del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE LCEur./1986,8)- que este Tratado fue posteriormente modificado y variado el orden numeral artículos en la fecha de la entrada en vigor del Tratado sobre la Unión Europea firmado en Maastrich el 7 de febrero de 1992 (RCL 1994, 81, 1659 TCE) y consolidado en el Tratado de Amsterdam (RCL 1999, 1205, 2084) y, finalmente, por el Tratado Fundacional de la Unión Europea (TFUE), a partir 1 de diciembre de 2009 fecha en que entró en vigor el Tratado de Lisboa. Se considera necesario hacer esta constatación dado que la mayor parte de las sentencias recaídas hacen referencia, en relación a la aplicación de las normas comunitarias, que afectan al caso debatido, a diferentes numeraciones: así la libre prestación de servicios se regula en el *artículo 59 TCEE*, en el mismo *artículo 59 del TCE*, en el *artículo 49*, tras su modificación por el Tratado de Amsterdam, y en el *artículo 56 TFUE*. A su vez, el principio de libertad de establecimiento se ha tutelado en el *artículo 52 del TCEE*, igual número del TCE, *artículo 43* del Tratado de Amsterdam y, finalmente, *artículo 49 del TFUE*. De todas maneras podemos afirmar, como lo ha hecho la STJCE 2007/388 de 18 de diciembre (C-281/06, apartado 18, asunto Hans Dieter Jundt y Hendwing Jundt) que "el principio de libre prestación de servicios no fue, en esencia, modificado por los Tratados de Maastrich y de Amsterdam", aseveración que cabe extender, igualmente, al Tratado de Lisboa y a la libertad de establecimiento. Por lo tanto, habrá que entender válida y eficaz la jurisprudencia del TJCE dictada en interpretación de ambos derechos, cualesquiera que sea la numeración del artículo que los tutela.

2.- Es claro, que conforme a la *Directiva 2006/48 /CE* -similar a la contenida en el *artículo 9.1 del Real Decreto 1245/1995*, sobre el concepto de sucursal, que transpone la citada directiva al derecho interno- el banco demandado del Estado miembro comunitario puede optar en el espacio de su tráfico mercantil por constituir una sociedad anónima en España, cumplido el requisito de obtener una ficha bancaria española, o actuar mediante la apertura de una sucursal- una vez inscrita en el Registro Mercantil y en el Registro Especial del Banco de España-.

Siendo legal esta opción, parece simple determinar, a primera vista, que la decisión de un Estado miembro de elegir una u otra vía para el ejercicio de su actividad bancaria, no debe estar regulada desigualmente por una ley estatal o norma paccionada en convenio colectivo. Ello quiere decir, que, en principio, y siguiendo la pacífica doctrina del TJCEE, sentada desde sus orígenes, sobre innecesariedad de plantear cuestión de prejudicialidad cuando el órgano jurisdiccional interno no tenga duda razonable sobre la solución de la cuestión planteada, no resulta "obligatorio", en el presente caso, acudir a la interpretación prejudicial.

En efecto, como afirma la STJCE, resolviendo una cuestión prejudicial, de 11 de enero de 2007 (asunto 208/2005, apartado 68 y 69, ITC Innovative Technology Center GmbH) "según reiterada jurisprudencia corresponde al órgano jurisdiccional nacional, dentro del margen de apreciación que le conceda su Derecho nacional, interpretar y aplicar una disposición de Derecho interno en un sentido conforme con las exigencias del Derecho comunitario (veáanse las sentencias de 4 de febrero de 1988 (TJCE 1988, 93), Murphy y otros, 157/86, Rec. 673, apartado 11, y de 26 de septiembre de 2000 (TJCE 2000, 216), Engelbercht, C-262/97, Rec. p. I-7321, apartado 39). Si dicha interpretación conforme no es posible, el órgano jurisdiccional nacional debe aplicar íntegramente el Derecho comunitario y tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier *disposición contraria del Derecho interno* (veáanse, en este sentido las sentencias Murphy y otros (TJCE 1988, 93) antes citada, apartado 11; de 29 de abril de 1999 (TJCE 1999/93), Ciola, C-224/97, Rec. p-I251, apartado 26 y Engelbercht (TJCE 2000/216) antes citada apartado 40).".

3.- Sí creemos necesario, -desde, igualmente, la jurisprudencia comunitaria, también pacífica desde sus comienzos, sobre eficacia directa y carácter prevalente del derecho

comunitario y de las sentencias dictadas en su aplicación- exponer los rasgos característicos -naturalmente simplificados y orientados a la resolución del caso concreto- de la jurisprudencia originada por las resoluciones comunitarias, recaídas sobre unos de los principios fundamentales de la Comunidad, cuál es la libertad de establecimiento, y libre prestación de servicios, cuyo fin es garantizar el ejercicio de dichos derechos en otro Estado miembro, no sólo a los nacionales de dichos Estados, sino a las sociedades del *artículo 48* de la Comunidad Europea (antiguo *artículo 58 CEE* y *artículo 54, TFUE*). Dicha jurisprudencia la podemos resumir del modo siguiente:

a) Se opone a la libertad de establecimiento la normativa nacional que dificulta más la prestación de servicios entre Estados miembros, que la prestación de servicios puramente interna en otro Estado miembro o prohíba u obstaculice en mayor medida las actividades de prestación de servicios en otro Estado miembro, en el que presta igualmente servicios análogos (por todas, STJCE 8 septiembre 2005, C-544/03 y C-545/03, apartados 29 y 30, asuntos Mobistar, SA y Belgacom Mobile, SA). Afirma literalmente la sentencia que conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el *artículo 59 del Tratado (LCEur 1986, 8)* no sólo "exige eliminar toda discriminación por razón de la nacionalidad en perjuicio del prestador de servicios establecido en otro Estado miembro, sino suprimir también cualquier restricción, aunque se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a la de otros Estados miembros, cuando pueda prohibir u obstaculizar en mayor medida las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro, en el que presta legalmente servicios análogos (sentencia de 9 de agosto de 1994 (TJCE 2001, 338) antes citada, apartado 29).

Además, el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de declarar que el referido *artículo 59 (LCEur 1986,8)* se opone a la aplicación de toda normativa nacional que dificulte más la prestación de servicios entre Estados miembros que la puramente interna en un Estado miembro (sentencia de Coster (TJCE 2001, 338), antes citada, apartado 30 y la jurisprudencia que allí se cita, así como el apartado 39).".

b) Así, pues, los preceptos comunitarios citados han sido interpretados por la jurisprudencia del TJCE en múltiples sentencias, expresivas de que no son conformes a dichos principios, normativas o prácticas nacionales que comporten discriminación en perjuicio del prestador de servicios por razón de la nacionalidad, exigiéndose, además, que se suprima cualquier restricción, aunque se aplique indistintamente a prestadores de servicios nacionales y a los de otros Estados miembros, que pueda prohibir las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro en el que preste legalmente servicios análogos, obstaculizarlas o restarles interés. Así p. ej. la STJCE 2007/388 de 18 de diciembre de 2007, apartado 73, (asunto C-281/06, Hans-Dieter Jundt y Hedwing Jundt -con motivo de resolver una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional alemán - declaró la improcedencia, por afectar a la libre prestación de servicios tutelada por las *disposiciones comunitarias, la exención del impuesto sobre la renta a las remuneraciones pagadas por actividades docentes de carácter accesorio por universidades establecidas en el territorio nacional y en denegación cuando esas remuneraciones sean pagadas por una universidad establecida en otro Estado miembro, al no estar justificada la diferencia "por razones de interés general". En el mismo sentido la STJCE 2008/178 de 17 de julio (asunto C-389/05 , Comisión Europea frente a República Francesa) declara como contrarias al derecho a la libre prestación de servicios y, también, del derecho de establecimiento, regulados, respectivamente "en los *artículos 43 CE*" (RCL 1999/1205 ter) y *49 CE*) la existencia de una norma nacional que otorga a los centros reconocidos el derecho exclusivo de prestar el servicio de inseminación artificial de ganado bovino en un territorio dado y que supedita la expedición de la licencia de inseminar a la celebración de un convenio con uno de estos centros. Recuerda esta sentencia (apartado 52) en lo relativo a la libertad de establecimiento "que el *artículo 43 CE* (RCL 1999, 1205 ter) obliga a suprimir las restricciones a la libertad de establecimiento y*

que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, deben considerarse restricciones de esta índole, a efectos de dicho artículo, todas las medidas que prohíban, obstaculicen o resten interés al ejercicio de dicha libertad (sentencia de 5 de octubre de 2004, TJCE 2004, 273) Caixa Bank France, C-442/02, Rec. p.I-8961, apartado 11 y jurisprudencia que allí se cita)". En lo referente a la libre prestación de servicios señala, también (apartado 57) que "según reiterada jurisprudencia, el artículo 49 CE (RCL 1999, 1205 ter) no sólo exige eliminar toda discriminación en perjuicio del prestador de servicios por razón de su nacionalidad, sino también suprimir cualquier restricción, aunque se aplique indistintamente a los prestadores de servicios nacionales y a los de otros Estados miembros, que pueda prohibir las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro en el que preste legalmente servicios análogos, obstaculizarlas o restarles interés (sentencias de 9 de noviembre de 2006 (TJCE 2006, 326), Comisión/Bélgica, C-433/04, Rec. p.I-10653, apartado 28, y de 11 de enero de 2007 (TJCE 2007, 3) ITC, C-208/05, Rec. p.I-181, apartado 55)".

c) El derecho de las organizaciones sindicales de un Estado miembro a adoptar medidas de conflicto colectivo, mediante las cuales las empresas establecidas en otro Estado miembro sean obligadas a adherirse a un convenio colectivo sólo puede admitirse cuando persigue un objetivo legítimo compatible con el Tratado y esté justificado "por razones imperiosas de interés general". Ahora bien, la medida restrictiva de la libertad debe ser adecuada para garantizar la realización del objetivo perseguido y no ir más de lo necesario para lograrlo (Así, p.ej el TJCE ha admitido, en relación al derecho de libre prestación de servicios, que la medida de conflicto colectivo acordada con la finalidad de proteger a los trabajadores del Estado de acogida frente a una eventual práctica de dumping social puede constituir una razón imperiosa de interés general (STJCE 11 diciembre 2007, C- 438/05, asunto International Transport Workers Federation). Sin embargo, una norma que establezca esa distinción, sólo es compatible con el Derecho comunitario si puede acogerse a una disposición expresa que establezca una excepción, como es el artículo 46 CE (actual artículo 52 TFVE). Del artículo 46 CE, que debe interpretarse en sentido estricto se desprende que las normas discriminatorias pueden estar justificadas por razones de orden público y de seguridad y salud públicas. No obstante, para poder hacer uso de esa justificación es necesario que exista una amenaza real y suficientemente grave que afecte a un interés fundamental de la sociedad (STJCE de 29 de octubre de 1998, C-114/97, asunto Comisión Europea frente a España, y de 1 de octubre de 2009, C-219/09, asunto Comisión Europea frente a Bélgica).

d) La discriminación consiste en la aplicación de normas distintas a situaciones comparables o en la aplicación de la misma norma a situaciones diferentes (STJCE de 18 de julio de 2007, C-182/06, apartado 27), que cita a su vez "las sentencias Schumacker (TJCE, 1995, 13), antes citada, apartado 30; de 29 de abril de 1999 (TJCE 1999, 97), Royal Bank of Scotland, C-311/97, Rec. pg. I-2651, apartado 26, y de 22 de marzo de 2007 (TJCE 2007, 66), Talotta, C-383/05, Rec. pg. I-0000, apartado 18).

4.- No cabe duda, que el artículo 18 del Convenio litigioso de la Banca privada incurre en discriminación a la luz de las normas comunitarias citadas, sobre libre prestación de servicios y también se opone al principio de libertad de establecimiento comunitario al establecer condiciones de trabajo más onerosas a la empresa de un Estado miembro, que reglamentariamente, realiza su actividad bancaria mediante una sucursal abierta en el territorio de otro Estado miembro, -en el caso España-.

Esta diferencia de trato cualificada de discriminación no aparece procesalmente justificada por "una razón imperiosa de interés general", al no haberse probado la existencia de circunstancias, que determinen que la aplicación de la medida litigiosa adoptada en el convenio colectivo de la Banca sea conforme a los artículos 56 y 57 del TFUE, ni tampoco se ha planteado en el proceso que la restricción a la libre prestación de servicios está fundamentada por las razones de orden público, seguridad y salud públicas

del artículo 52 TFUE, apartado 1 , aplicable a la libre prestación de servicios en virtud de la remisión realizada por el artículo 62 TFUE .

La sentencia impugnada (principalmente en su Fundamento de derecho Octavo) trata de justificar la compatibilidad de los artículos de derecho comunitario citados con la medida desigual, referente a la cuantía de la paga de beneficios acordada en el artículo 18 del convenio colectivo de la Banca privada, argumentando, de una parte: a) que la diferencia establecida trata de corregir las desigualdades existentes, en cuanto siendo diferentes "las cuantías y liquidez de los salarios sobre los que pivota el cálculo de beneficios" es "razonable que los negociadores del convenio hayan establecido un sistema unificado de cálculo de la paga extraordinaria de los trabajadores de las sucursales extranjeras, porque si no lo hubieran hecho, así, las distinciones salariales y los sistemas para calcular la liquidez entre unos y otros países habrían producido graves desequilibrios entre unos y otros que sí habrían quebrado los principios de libertad de empresa y libre competencia que están en juego".

Ahora bien -y dejando al margen que la pretensión actora se apoya en la violación del principio de libre establecimiento y libre prestación de servicios, y no en el principio de libre competencia, que son conceptos diferentes y sometidos a sus propios requisitos de aplicación- lo cierto es que el derecho comunitario de aplicación al caso no permite hacer judicialmente estos "equilibrios compensadores", pues una de dos, como afirma la empresa en su recurso, la norma paccionada es "per se" discriminatoria al no permitir las diferencias una aplicación homogénea y en las mismas condiciones a los bancos nacionales y a los comunitarios, lo que nos llevaría a calificar de "discriminación indirecta" una forma de cálculo de la paga de beneficios que obliga a dar un distinto tratamiento a bancos españoles y comunitarios, o admitir que, a pesar de las dificultades de determinación de la paga de dividendos, la forma para el cálculo de la paga convencionalmente establecida por el convenio de banca para un banco español, debe aplicarse a la sucursal de un banco comunitario.

b) La sentencia impugnada fundamenta, también, la desigualdad de la paga de beneficios del banco español y el comunitario, cuando afirma lo siguiente: "Debe decirse por un lado, que la unificación en el tope máximo para el cálculo de la paga de beneficios, no constituye un grave obstáculo para el establecimientos de estas sucursales, si supone restarles interés para establecerse en España, porque se ha acreditado razonablemente, a juicio de esta Sala, que la mayoría de los trabajadores bancarios españoles perciben dicho tope, probándose asimismo que los trabajadores, empleados por sucursales extranjeras, que perciben el tope reiterado, son una minoría entre todos los que la perciben habiéndose demostrado, finalmente que la primera vez en la que se plantea este litigio es la presente, habiendo transcurrido casi cincuenta y nueve años desde su implantación".

Parece evidente y claro, que el hecho, no determinado en un porcentaje concreto, de que "la mayoría de los trabajadores bancarios españoles perciben dicho tope" o que "la primera vez en la que se plantea este litigio es la presente" no puede servir para justificar la diferencia de tratamiento entre los bancos españoles y los comunitarios, máxime si se tiene en cuenta que el TJCE mantiene una noción de "restricción" amplia en lo concerniente a la prestación de servicios, que abarca desde la prohibición efectiva de una actividad hasta la mera pérdida de su atractivo, es decir, en la expresión judicial comunitaria "hacer menos interesante las actividades del prestador establecido en otro Estado miembro, en el que presta legalmente servicios análogos" (en este sentido STJCE de 19 de enero de 2006, C-244/04, apartado 30, asunto Comisión Europea frente a Alemania y de 1 de octubre de 2009, C-219/08, apartado 13, asunto Comisión Europea frente a Bélgica).

CUARTO.- En conclusión de lo anteriormente razonado debe estimarse el presente recurso,

y casar y anular la sentencia impugnada, declarando que la normativa comunitaria sobre libre prestación de servicios y libertad de establecimiento para las entidades de crédito comunitarias obliga a aplicar a la empresa demandante, hoy recurrente, el artículo 18 del Convenio de Banca, en los mismos términos que a un Banco español, de modo que la única manera de salvar la compatibilidad de la norma paccionada y el principio de libertad de establecimiento es mantener que, a efectos del cálculo de la paga de beneficios, las sucursales de los bancos comunitarios deben tener el mismo tratamiento que los españoles.

[Ir a inicio](#)

Sucesión de contratas de limpieza, en la que la empresa saliente no cumple respecto a una trabajadora las obligaciones de comunicación y documentación a efectos de la subrogación, pero se hace cargo del resto de los trabajadores de la contrata. Es irrelevante el incumplimiento, porque, de acuerdo con la doctrina del TJCE, han de aplicarse las garantías propias de la transmisión de empresa

SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 12 de julio de 2010

PONENTE: Excmo. Sr. DESDENTADO BONETE

Id. CENDOJ: 28079140012010100521 (<http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp>)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La actora ha venido prestando servicios para las empresas L.A.R. Limpiezas Arosa, S.L., Limpiezas Persa, S.L. y Arousa Mantenimiento y Limpieza, S.L., integrantes de un grupo empresarial. En diciembre de 2007, L.A.R. Limpiezas Arosa, S.L. le comunicó el despido por razones disciplinarias; despido que fue declarado improcedente, condenando la sentencia de instancia a las tres empresas del grupo demandadas; condena que se extiende también a la empresa Limprosi, S.L., que el 15 de enero de 2008 se hizo cargo de la contrata de limpieza para el Grupo Bernardo Alfageme, S.A., en el que la actora venía prestando servicios cuando fue despedida. Consta en los hechos probados que la contratista entrante -Limprosi- se subrogó en los contratos de trabajo de los trabajadores que figuraban en la relación facilitada por Limpiezas Arosa, relación integrada por 18 trabajadores y en la que no se encontraba la demandante. La empresa Limprosi, S.L. recurrió en suplicación, alegando la infracción del artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 17 del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Pontevedra. La sentencia recurrida desestima el recurso, porque entiende que, aunque se ha incumplido la obligación de información y documentación establecida en el convenio, la subrogación procede de conformidad con la directiva 2001/23 en relación con la sentencia del Tribunal de Justicia de la

Comunidad Europea de 20 de noviembre de 2003 - caso Carlito Abler-, ya que la transmisión de la actividad contratada unida a la asunción de toda la plantilla de la empresa saliente que prestaba servicios en la contrata determina que haya de aplicarse la subrogación con independencia de lo establecido en el convenio.

Contra esta decisión recurre la empresa Limprosi, aportando como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social de Cataluña de 7 de abril de 2006 . Se trata en ella de una trabajadora que prestaba servicios para una contratista de limpieza y que, tras un reconocimiento de pensión de incapacidad permanente que fue revocado, solicitó el reingreso cuando se había producido ya la salida de la contratista empleadora que fue sustituida por otra empresa. La contratista entrante no incorporó a la trabajadora porque ésta -dada de baja por la incapacidad permanente que luego fue revocada- no figuraba en la documentación entregada por la contratista. Consta que la nueva contratista se había subrogado en los contratos de los trabajadores de la saliente. La sentencia de contraste excluye la subrogación, porque, al existir únicamente la transmisión de un servicio no opuso la sucesión de empresas.

SEGUNDO.- La contradicción ha de apreciarse por lo que hay que examinar la infracción que se denuncia del *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores* en relación con el *artículo 17 del Convenio de Limpieza de Oficinas de la provincia de Pontevedra*. Argumenta la parte que no ha habido transmisión de un establecimiento empresarial, ni de una unidad productiva de la empresa, sino que lo que ha existido es una mera sucesión en la actividad que queda fuera del ámbito del *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores* y de la *Directiva CEE 2001/23* , sobre garantías de los trabajadores en la transmisión de empresas, por lo que esas garantías se rigen por lo establecido en el convenio aplicable que las condiciona al cumplimiento de las exigencias de comunicación y documentación por parte de la empresa saliente, exigencias que en el presente caso no se han cumplido. El motivo debe desestimarse, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, porque, aparte de que la tesis de la recurrente sobre las consecuencias del incumplimiento de la empresa saliente se opone a las orientaciones más recientes de la doctrina de la Sala (sentencias de 20 de septiembre de 2006 y 6 de marzo de 2007), lo cierto es que tampoco puede aceptarse la posición del recurso en lo que se refiere a la exclusión de la aplicación del *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores* . En efecto, si bien la doctrina de la Sala ha mantenido que la mera sucesión en la actividad que se produce como consecuencia en el cambio de adjudicación de las contrataciones con salida de un contratista y la entrada de otro nuevo no constituye un supuesto de transmisión de empresa previsto en el *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores* cuando no va acompañada de la cesión de los elementos patrimoniales precisos para la explotación, debe tenerse en cuenta que esta doctrina se rectificó a partir de las sentencias de 20 y 27 de octubre de 2004 -reiteradas por las sentencias de 29 de mayo y 27 de junio 2008 - para acomodarla al criterio que en aplicación de la *Directiva 2001/23* ha mantenido el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas -hoy Tribunal de Justicia de la Unión Europea- en numerosas sentencias entre las que pueden citarse las de 10 de diciembre de 1998 (casos Sánchez Hidalgo y Hernández Vidal), 25 de enero de 2001 (caso Liikeene), 24 de enero de 2002 (caso Temco Service Industries) y 13 de septiembre de 2007 (caso Jouini), que sostienen 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" y, por consiguiente, dicha entidad puede mantener su identidad, aun después del cese en la actividad contratada, 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". Por lo que se refiere a una empresa

de limpieza se ha dicho también, que "un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción (SSTJCE de 10 de diciembre de 1998 y 24 de enero de 2002)".

Ello determina que, salvo las denominadas asunciones no pacíficas de plantilla, como las que contemplan las sentencias de 20 de octubre de 2004 y 29 de mayo de 2008 , los supuestos en que en una actividad en la que es predominante la mano de obra se produce una sucesión en la actividad de la contratada seguida de la incorporación a la contratista entrante de la asunción de una parte significativa del personal que venía realizando las tareas de la anterior contrata, debe entenderse que hay que aplicar las garantías del *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores* , al menos en la parte coincidente con las que contempla la *Directiva 2001/23* , y esto es lo que sucede en el presente caso a la vista de los hechos declarados probados, pues: 1º) la empresa Limprosi se ha hecho cargo de la actividad de limpieza en la que prestaba servicios la actora, sucediendo en la contrata que antes ejecutaba Limpiezas Arosa; 2º) la limpieza de edificios y locales es una actividad que se basa de forma esencial en el empleo de mano de obra; 3º) la nueva contratista se ha hecho cargo de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata y que figuraban en la lista proporcionada por la anterior contratista y 4º) la garantía de la continuidad de los contratos se establece tanto en el *artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores* , como en los *artículos 1.1 y 3.1 de la Directiva 2001/23* .

La parte recurrente alega que en el presente caso la asunción de la plantilla no se debe a una decisión voluntaria, sino al cumplimiento de un convenio colectivo. Así es. Pero el carácter voluntario o no de la asunción de la plantilla de la empresa saliente no afecta al alcance de la obligación de subrogación, como ya estableció la sentencia el TJCE en su sentencia de 24 de noviembre de 2002 en el caso Temco Service Industries, en el que la nueva empresa se hizo cargo del personal en cumplimiento de una cláusula del convenio colectivo aplicable.

Procede, por tanto, la desestimación del recurso, sin que haya lugar a la imposición de costas, al no haber comparecido la parte recurrida, debiendo acordarse la pérdida del depósito. En cuanto a la consignación constituida debe mantenerse en garantía del cumplimiento de la condena.

[Ir a inicio](#)