



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 123 · abril 2011

[Artículos de opinión]

Las políticas activas de empleo

Álvaro Rodríguez de la Calle

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Desde mediados del año 2008 hasta la fecha, el número de trabajadores desempleados en España prácticamente se ha duplicado. En la actualidad el número de parados supera los cuatro millones y la tasa de paro se sitúa por encima del 20%. Con respecto a los países de la Unión Europea, cuya media se sitúa próxima al 10%, España es el país con mayor tasa de desempleo. Las perspectivas de diversos organismos nacionales e internacionales son que el año 2011 se mantenga en tan dramáticas condiciones. Por lo contundente de los datos, y que la situación económica y tendencia positiva actual de los países de nuestro entorno destacan, resulta evidente que las acciones acometidas desde el año 2008 por los poderes públicos han consistido fundamentalmente en el recurso a eufemismos, augurios e impulsos más que al establecimiento de un conjunto de medidas sistemáticamente programadas y ordenadas para un objetivo claro y preciso.

El suceder de los acontecimientos en el período señalado ha podido ser: una fase inicial, en exceso prolongada, consistente en afrontar la situación con las medidas de carácter pasivo que ya arbitraba el ordenamiento jurídico-social (prestación por desempleo) con la adición de nuevos instrumentos (la popularmente conocida "ayuda de 426 euros"), pero siempre con una naturaleza exclusivamente reparadora; una segunda fase, que se inicia a mediados del año 2010, en la que se produce una abundante regulación mediante decretos-leyes, tramitados posteriormente como proyectos de ley, que, a su vez, en algunos casos se modifican con nuevos decretos-leyes; y una tercera fase, la actual, que comienza a finales del año 2010 que se inicia con la tramitación de las reformas de la protección por jubilación y con la inacabada, por el momento, de la negociación colectiva, muy recientemente centrada en el módulo de fijación de los salarios. En esta última fase se debe encuadrar la articulación de una serie de acciones frente a la llamada economía sumergida que pone de manifiesto que sus máximos gestores desconocen la realidad económica y social en la que se pretenden implantar. A todo lo anterior se le debe añadir, como pernicioso ingrediente, la promoción y difusión pública de toda esa serie de acciones con una deficiente información sobre su alcance, contenido y consecuencias lo que necesariamente provoca, en un ámbito tan sumamente voluble, el efecto contrario al pretendido.

En el terreno del derecho positivo, la política de empleo se regula en la Ley 56/2003, **QS 2003/22201**, de 16 de diciembre, de Empleo, que en su artículo 1.º, con la debida inspiración en los principios de los artículos 40 y 41 de la

En este número:

[1] Artículos de opinión

Las políticas activas de empleo
Álvaro Rodríguez de la Calle

Apuntes sobre la condición más beneficiosa unilateral

Pablo Martínez-Botello

[7] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 31 de marzo de 2011

[12] La jurisprudencia más reciente

[13] Próximamente

[16] Esquemas básicos

Constitución, define la política de empleo como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.

La redacción original de esta Ley ha sido modificada recientemente por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, **QS 20110/69434**; por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; y por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, **QS 2011/1058**.

El artículo 2 de la Ley de Empleo establece los que deben ser los objetivos generales de la política de empleo:

- a. Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna.
- b. Mantener un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas.
- c. Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas que mejoren su ocupabilidad.
- d. Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, discapacitados y parados de larga duración mayores de 45 años.
- e. Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.
- f. Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica de quienes desean trasladarse por razones de empleo.
- g. Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
- h. Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

De un contraste con la situación actual puede concluirse que gran parte de los objetivos señalados no han sido debidamente abordados.

Por otra parte, el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo conforma el Sistema Nacional de Empleo, que está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas (artículo 5 Ley de Empleo).

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.



[Quantor]

La regulación de los instrumentos de la política de empleo, especialmente la intermediación laboral y los agentes de la intermediación, ha sido modificada por las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Ello obedece a la inoperatividad de los Servicios Públicos de Empleo para proporcionar un empleo adecuado a sus demandantes.

Según el artículo 20 de la Ley de Empleo, se entiende por intermediación laboral el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los 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. También se considera intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

A efectos del Sistema Nacional de Empleo, la intermediación en el mercado de trabajo se realizará a través de los Servicios Públicos de Empleo, por sí mismos o a través de las entidades que colaboren con los mismos o por las agencias de colocación.

Tal y como dispone el artículo 21.bis de la Ley de Empleo, son agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro –la importante novedad introducida por las normas anteriormente citadas radica en la posibilidad de contar con ánimo de lucro–, que realicen actividades de intermediación laboral como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo o 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.

Las empresas de recolocación son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal o por el equivalente de la comunidad autónoma, en función de su ámbito de actuación, y la autorización será única y tendrá validez en todo el territorio español.

Aún cuando la actividad de las empresas de trabajo temporal no es propiamente una mediación laboral, pero sí materialmente, con la redacción que el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, realizan a su norma reguladora, Ley 14/1994, de 1 de junio, **QS 1994/1643**, particularmente en su disposición adicional segunda, se amplía el ámbito funcional de actuación de aquellas ya que se suprime la originaria regulación garantista que presentaba esta especial prestación de servicios para los trabajadores, mediante la prohibición de la concertación de contratos de puesta a disposición para trabajos de especial peligrosidad, limitándose actualmente la prohibición absoluta a tres trabajos en actividades de especial peligrosidad.

En cuanto a las políticas activas de empleo, el artículo 23 de la Ley de Empleo las conceptúa como el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Dichas políticas se complementarán y se relacionarán, en su caso, con la protección por desempleo regulada en el Título III de la Ley General de la Seguridad

Social, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. La acción protectora por desempleo a que se refiere el artículo 206 de esta norma comprende las prestaciones por desempleo de nivel contributivo y asistencial y las acciones que integran las políticas activas de empleo.

En este sentido se debe indicar que 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.

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 correspondiente itinerario de inserción.

El incumplimiento del beneficiario de estas obligaciones supondría cometer la infracción grave del artículo 25.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, conducta que podría conllevar hasta la extinción de la correspondiente prestación, según el artículo 47.1.b) de la misma norma.

Por último, uno de los factores de los que adolece nuestro mercado de trabajo es la carencia de una potenciación decidida por la formación profesional. La formación profesional para el empleo se contempla en el artículo 26 de la Ley de Empleo y dispone que las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

Apuntes sobre la condición más beneficiosa unilateral

Pablo Martínez-Botello

Graduado Social. Lex, S.A. Centro de Asesores Técnico Jurídicos

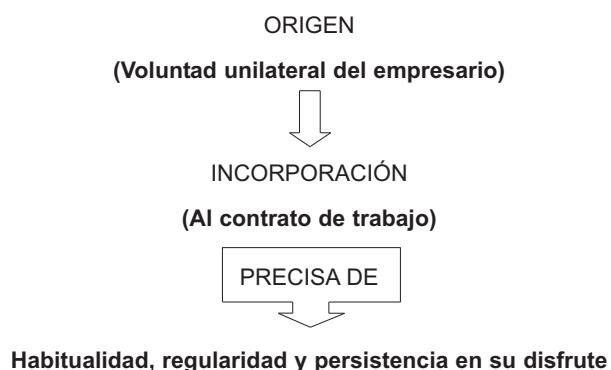
En este trabajo vamos a referirnos a las condiciones más beneficiosas unilaterales, aquellas que, si bien se incorporan al contrato de trabajo, no nacen del propio contrato inicial o de un pacto novatorio del mismo, sino que derivan de la decisión unilateral del empresario.

Concepto

Podríamos definir las condiciones más beneficiosas unilaterales como aquellas que tienen su origen en la concesión unilateral del empresario, que viene producida generalmente por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, siempre que la reiteración sea indicativa de una voluntad del empresario de reconocer tal beneficio (STS de 30 de diciembre de 1998, **QS 1998/12921**)¹. Por lo tanto, tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empresario; es decir, que aunque se incorporen al contrato de trabajo, formando parte del contenido del mismo y vinculando y obligando a las partes, son fruto de una expresa o tácita concesión unilateral del empleador.

1. Bejarano Hernández, Andrés, Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma (Biblioteca de Derecho Laboral), página 29. Editorial Bosch, S.L

Con esas condiciones más beneficiosas el empresario concede a los trabajadores un beneficio que rebasa el de las normas o convenios colectivos. Su reconocimiento legal se encuentra en el artículo 3.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, al incluirlas como una de las fuentes de la relación laboral². Se generan por concesión graciable del empresario, no por norma ni por convenio colectivo (STSJ País Vasco, de 11 de abril de 2006, **QS 2006/4603**).



Se incorporan al contrato de trabajo adquiriendo así una naturaleza contractual y obligando al empresario al igual que las condiciones más favorables nacidas de la voluntad conjunta inicial o novatoria del contrato de trabajo.

Para que se incorporen al contrato de trabajo necesitan cierta persistencia en el tiempo que indiquen la voluntad del empresario de conceder tal beneficio. Los actos de las partes calificados como reiteradísimos, inequívocos y continuos, constituyen actos concluyentes expresivos del nacimiento de una estipulación contractual.³

Para que la condición más beneficiosa prospere, debe ser probada la voluntariedad del empresario, no basta la mera repetición, sino que es necesario que persista la voluntad de introducir una mejora.⁴

Partiendo de la libertad de forma contemplada en nuestra legislación laboral, y de manera más concreta en el artículo 8 del ET, las condiciones más beneficiosas de origen contractual, o de origen unilateral del empresario que se incorporan al contrato de trabajo, pueden surgir tanto expresamente como tácitamente, por lo que en principio, admitido en la dogmática jurídico-civil⁵ que las estipulaciones contractuales pueden originarse en actos concluyentes que constituyan declaraciones tácitas de voluntad, habría que concluir que determinadas situaciones de hecho constituidas por conductas reiteradas de la empresa y/o de los trabajadores, constituirán siempre condiciones más beneficiosas para estos últimos.⁶

Contenido

Respecto a su contenido, que es muy variopinto, el Tribunal Supremo (STS 15 de junio de 1992, **QS 1992/1893**), permite que se extienda más allá de las condiciones

2. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: ... c) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados. *A sensu contrario*, respetando el principio de "norma mínima" cabe el establecimiento y otorgamiento de condiciones superiores.

3. STS de 19 de noviembre de 1991, **QS 1991/785**.

4. STS de 18 de enero de 1996, **QS 1996/3837**, 20 de diciembre de 1993, **QS 1993/1082**, y 7 de junio de 1993, **QS 1993/2275**.

5. No en vano la legislación civil complementa la laboral.

6. Sala Franco, T y Goerlich Peset, J.M. Los límites al principio de condición más beneficiosa de naturaleza contractual, Poder Judicial n° 15, 1989, página 189.

laborales para regular mejoras sociales de los trabajadores o sus familiares, pues el principio básico de derecho laboral de que las condiciones más beneficiosas se incorporen al correspondiente nexo de trabajo y sean respetadas como deuda adquirida en tanto subsista la oportuna relación laboral y no intervenga el fenómeno neutralizador, únicamente conduce a fundamentar la eficacia obligatoria de aquella condición en la fuente del contrato individual de trabajo, pero no delimita cuál es el contenido de aquella condición que, como más favorable, se reconozca al trabajador que puede venir referido no estrictamente a la esfera laboral, sino también a la Social.⁷

Pueden referirse a condiciones económicas, laborales en general, prestacionales e incluso en especie.

Por ejemplo, respecto de condiciones laborales en general: la consideración como tiempo efectivo de trabajo del tiempo destinado al aseo personal; mejora otorgada tácitamente por la empresa e incorporada al contrato de trabajo a través de la tolerancia prolongada del uso de esos mayores beneficios.

En materia económica: el abono de pagas extras en su totalidad, sin tener en cuenta los periodos en que los trabajadores hubieran podido permanecer en situación de incapacidad temporal (SAN de 17 de diciembre de 2007, **QS 2007/111838**).

En especie: utilización del servicio de autobús puesto por la empresa para el transporte de los empleados (STSJ de Galicia de 22 de noviembre de 2010, **QS 2010/109333**).

Visión de los tribunales

Siendo como es la interpretación de los negocios jurídicos una facultad privativa de los tribunales, salvo que sea ilógica y contraria a las normas –como viene repitiendo de forma insistente la jurisprudencia–, habrá que estar no solo a las circunstancias o hechos probados de cada caso concreto, sino también, y primordialmente, a la formación del convencimiento del juzgador a la hora de interpretar la conducta empresarial en uno u otro sentido⁸; por lo que jugará un papel primordial la habilidad y pericia de los profesionales que asistan a las partes.

Así, algunos Tribunales han considerado que la reiteración de actos por parte del empresario no siempre suponen el nacimiento de una condición más beneficiosa. Este es el caso de la STS de 20 de diciembre de 1993, **QS 1993/1082**, en materia de vacaciones de verano de los profesores de enseñanza privada, que habiendo colocado la empresa en el tablón de anuncios del centro año tras año un escrito en el que comunicaba a los profesores que quedaban dispensados de ir a trabajar durante el mes de julio, hacía constar expresamente que ello no sentaba precedente, ni constituía derecho adquirido; así mismo se indicaba en el contrato que las vacaciones eran de 30 días naturales. En cualquier caso, debe ser la empresa la que demuestre que solo ha habido una tolerancia (STSJ de Andalucía (Málaga), de 26 de marzo de 1999, **QS 1999/16582**).

Por lo tanto, no resulta descabellado decir que nuestros tribunales no tienen un criterio uniforme. Así, en el caso de las cestas de navidad⁹, aun habiendo sido reiterada la actuación del empresario, entregándolas año tras año, el Tribunal Supremo sostiene que no hay condición más beneficiosa, sino una pura liberalidad del empleador que está facultado para suprimir los mencionados obsequios (STS de 21 de febrero de 1994, **QS 1994/1044**), entendiendo que hay una mera práctica empresarial y no una voluntad constitutiva de reconocer tal derecho.

7. Bejarano Hernández, Andrés, Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma (Biblioteca de Derecho Laboral), página 31. Editorial Bosch, S.L.

8. Bejarano Hernández, Andrés, Principio de condición más beneficiosa y reglas de absorción, compensación y supresión de la misma (Biblioteca de Derecho Laboral), página 40. Editorial Bosch, S.L.

9. O cheque sustitutivo.

La condición más beneficiosa unilateral puede corresponder a un trabajador en particular, a un grupo de trabajadores o a todo el colectivo de los trabajadores de una empresa, lo que se denomina condición más beneficiosa plural. Esta es la que nace de los usos y costumbres de empresa. Son aplicables no solo a los trabajadores que conforman la plantilla actual de la empresa, sino también a los de nuevo ingreso que pasen a formar parte de la misma, so pena, en caso contrario, de ser tratada tal conducta de discriminatoria respecto a ellos.¹⁰

Supresión vs compensación

Como punto de partida, decir que el trabajador, voluntariamente, puede renunciar a la condición más beneficiosa, pues esta no forma parte de los principios de derecho necesario, ni de los derechos indisponibles reconocidos por convenio colectivo (art. 3.5 ET).

En el caso de que la condición sea plural, procedente de usos y costumbres de empresa, también podrán disponer de ella los trabajadores (renunciando, sustituyendo o absorbiéndola) por convenio o acuerdo colectivo.

No pueden eliminarse unilateralmente por el empresario, precisando del acuerdo de las partes para modificarlas. Sin embargo, sus efectos pueden irse diluyendo con el tiempo, por el juego de la absorción y compensación¹¹ o en virtud de una norma más favorable posterior.¹² Persisten hasta que las partes no alcancen otro acuerdo o se produzca neutralización por una norma posterior legal o pactada que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo contenido o significado (STS 15 de junio de 1992, **QS 1992/1893**); es decir, han de ser respetadas, y ello incluso cuando resulten afectadas por una distinta regulación, emanada con posterioridad de un convenio, ya que si bien estos una vez aprobados alcanzan plena obligatoriedad, y se sobreponen sobre reglamentaciones básicas, ello no implica que sea lícito, apoyándose en ellos, desconocer o lesionar situaciones anteriores consolidadas al amparo de pactos, usos y prácticas singulares que por su atribución personal y específica hacen innecesaria una cláusula de mantenimiento dentro del texto de la nueva ordenación, sino que subsisten de modo implícito (STS de 30 de diciembre de 1998, **QS 1998/12921**).

10. Martínez Jiménez, J.M., La condición más beneficiosa. Especial referencia a los pactos colectivos y a los usos de empresa como fuente de la misma. RL Tomo I 1998, página 107.

11. SSTSJ del País Vasco de 30 de marzo de 1999, **QS 1999/9113**.

12. STS de 18 de enero de 1995, **QS 1995/3038**.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín
A Coruña	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP 24/03/2011
	· Tintorerías, lavanderías y planchado de ropa. Revisión salarial.	BOP 29/03/2011
	· Pintura. Revisión salarial y calendario laboral.	BOP 29/03/2011
Álava	· Hostelería. Revisión salarial.	BOTHA 28/03/2011
Albacete	· Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras. Convenio colectivo.	BOP 18/03/2011
	· Industrias y servicios del metal. Revisión salarial.	BOP 18/03/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP 25/03/2011
	· Cuchillería y afines. Revisión salarial.	BOP 25/03/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOP 30/03/2011
	· Ebanistería, carpintería y del mueble. Convenio colectivo.	BOP 30/03/2011
Alicante	· Supermercados, autoservicios y detallistas de alimentación en general. Convenio colectivo.	BOP 01/03/2011
	· Comercio de almacenistas de materiales de construcción. Revisión salarial.	BOP 02/03/2011
	· Establecimientos de hospitalización. Revisión salarial.	BOP 02/03/2011

	Industrias transformadoras de materias plásticas. Revisión salarial.	BOP	04/03/2011
	Actividades agropecuarias. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	Limpieza de edificios y locales para centros sanitarios dependientes de la Conselleria de Sanidad y la Diputación Provincial de Alicante. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	Industrias de muñecas, juguetes, accesorios y afines. Convenio colectivo.	BOP	15/03/2011
	Garajes, aparcamientos y estaciones de lavado y engrase. Revisión salarial.	BOP	17/03/2011
	Comercio y manufacturas de vidrio plano. Convenio colectivo.	BOP	21/03/2011
	Industrias de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico. Convenio colectivo.	BOP	22/03/2011
	Comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco. Revisión salarial 2010.	BOP	24/03/2011
	Comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco. Revisión salarial 2011.	BOP	24/03/2011
	Industrias de manipulación y exportación de frutos secos. Revisión salarial 2010.	BOP	24/03/2011
	Industrias de manipulación y exportación de frutos secos. Revisión salarial 2011.	BOP	24/03/2011
	Empleados de fincas urbanas. Revisión salarial.	BOP	24/03/2011
	Confiterías, pastelerías, bollerías y reposterías. Revisión salarial.	BOP	25/03/2011
	Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP	25/03/2011
	Estomatólogos y odontólogos. Convenio colectivo.	BOP	25/03/2011
	Comercio del metal. Revisión salarial.	BOP	30/03/2011
Almería	Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	11/03/2011
	Industria de la alimentación. Convenio colectivo.	BOP	21/03/2011
	Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP	21/03/2011
Asturias	Oficinas de farmacia. Revisión salarial.	BOPA	04/03/2011
	Minoristas de alimentación. Corrección de errores.	BOPA	10/03/2011
	Transporte por carretera. Corrección de errores.	BOPA	11/03/2011
	Trabajos forestales y aserraderos de madera. Revisión salarial.	BOPA	19/03/2011
	Hostelería y similares. Revisión salarial.	BOPA	19/03/2011
	Almacenes y almacenes mixtos de madera. Revisión salarial.	BOPA	19/03/2011
	Ayuda a domicilio y afines. Revisión salarial.	BOPA	21/03/2011
	Vinícola. Revisión salarial.	BOPA	24/03/2011
Ávila	Rematantes y aserradores. Revisión salarial.	BOP	28/03/2011
Badajoz	Industrias siderometalúrgicas. Calendario laboral.	DOE	02/03/2011
	Transportes de mercancías por carretera. Convenio colectivo.	DOE	02/03/2011
	Industrias de la madera. Calendario laboral.	DOE	08/03/2011
	Comercio de alimentación, mayor y menor. Revisión salarial.	DOE	08/03/2011
	Comercio textil, mayor y menor. Revisión salarial.	DOE	08/03/2011
	Comercio del calzado, piel y artículos de regalos. Revisión salarial.	DOE	08/03/2011
	Derivados del cemento. Revisión salarial.	DOE	09/03/2011
	Comercio del metal. Revisión salarial.	DOE	31/03/2011
Barcelona	Exhibición cinematográfica. Revisión salarial.	BOP	09/03/2011
	Transporte de mercancías por carretera y logística. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	Industrias del aceite y sus derivados. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	Transportes mecánicos de viajeros. Revisión salarial.	BOP	16/03/2011
	Industria de panadería. Revisión salarial.	BOP	23/03/2011
	Licores. Revisión salarial.	BOP	28/03/2011
Bizkaia	Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOB	03/03/2011
	Canteras y hormigones. Revisión salarial.	BOB	04/03/2011
	Industria siderometalúrgica. Revisión salarial 2010.	BOB	10/03/2011
	Industria siderometalúrgica. Revisión salarial 2011.	BOB	10/03/2011
	Construcción. Revisión salarial.	BOB	10/03/2011
	Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOB	15/03/2011
	Intervención social. Revisión salarial.	BOB	17/03/2011
	Artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales. Revisión salarial.	BOB	25/03/2011
	Ayuda a domicilio. Revisión salarial.	BOB	25/03/2011
	Piedra y mármol. Revisión salarial.	BOB	30/03/2011
Burgos	Óptica optométrica. Revisión salarial.	BOP	01/03/2011
	Óptica optométrica. Acuerdo.	BOP	01/03/2011
	Exhibición cinematográfica. Revisión salarial.	BOP	07/03/2011
	Agencias de transportes de cargas fraccionadas. Revisión salarial.	BOP	07/03/2011
	Industria siderometalúrgica. Revisión salarial.	BOP	10/03/2011
	Talleres de tintorerías, despachos a comisión, lavanderías y planchado de ropa. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	Mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes compuestos y licores. Revisión salarial.	BOP	14/03/2011
	Transportes por carretera, garajes y aparcamientos. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	Hospitalización y asistencia privada. Revisión salarial.	BOP	24/03/2011
Cáceres	Derivados del cemento. Calendario laboral.	DOE	01/03/2011
	Oficinas y despachos. Revisión salarial.	DOE	08/03/2011
	Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	DOE	17/03/2011
Cádiz	Comercio del mueble. Revisión salarial.	BOP	02/03/2011
	Comercio de la construcción tanto mayorista y exclusivista como minorista. Revisión salarial.	BOP	02/03/2011

	· Empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado. Revisión salarial.	BOP	10/03/2011
	· Frutas y hortalizas para la localidad. Revisión salarial.	BOP	10/03/2011
	· Vid. Revisión salarial.	BOP	17/03/2011
	· Transportes regulares y discrecionales. Convenio colectivo.	BOP	22/03/2011
Canarias	· Campo. Convenio colectivo.	BOCA	03/03/2011
Cantabria	· Abogados, procuradores y graduados sociales. Revisión salarial.	BOC	02/03/2011
	· Comercio de carnicerías y charcuterías. Revisión salarial.	BOC	25/03/2011
	· Comercio de carnicerías y charcuterías. Corrección de errores.	BOC	31/03/2011
Castellón	· Industrias de hostelería. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	· Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, transitarios y agentes de aduanas. Revisión salarial.	BOP	19/03/2011
	· Comunidades de regantes. Convenio colectivo.	BOP	22/03/2011
Castilla y León	· Medianas superficies de distribución de alimentación. Convenio colectivo.	BOCyL	16/03/2011
	· Medianas superficies de distribución de alimentación. Corrección de errores.	BOCyL	21/03/2011
	· Empleados de fincas urbanas. Revisión salarial.	BOCyL	21/03/2011
	· Servicios educativos, extraescolares y socioculturales. Revisión salarial.	BOCyL	30/03/2011
Cataluña	· Centros de desarrollo infantil y atención precoz. Revisión salarial.	DOGC	23/03/2011
	· Torrefactores de café y sucedáneos. Revisión salarial.	DOGC	23/03/2011
	· Aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos. Revisión salarial.	DOGC	24/03/2011
	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	DOGC	25/03/2011
	· Industria de hostelería y turismo. Revisión salarial.	DOGC	29/03/2011
	· Empresas de inspección técnica de vehículos. Convenio colectivo.	DOGC	29/03/2011
	· Empresas de exhibición cinematográfica (Girona, Lleida y Tarragona). Revisión salarial.	DOGC	29/03/2011
	· Locales de espectáculos. Revisión salarial.	DOGC	31/03/2011
Ciudad Real	· Siderometalurgia. Revisión salarial.	BOP	07/03/2011
	· Ayuda a domicilio. Revisión salarial.	BOP	16/03/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	21/03/2011
	· Comercio textil. Revisión salarial.	BOP	23/03/2011
	· Madera y corcho. Revisión salarial y calendario laboral.	BOP	25/03/2011
	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP	28/03/2011
Córdoba	· Construcción. Calendario laboral.	BOP	02/03/2011
	· Metal. Revisión salarial y calendario laboral.	BOP	31/03/2011
Extremadura	· Captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales. Revisión salarial.	DOE	23/03/2011
	· Campo. Revisión salarial.	DOE	30/03/2011
Galicia	· Editoriales. Revisión salarial.	DOGA	04/03/2011
	· Grúas móviles autopropulsadas. Revisión salarial.	DOGA	09/03/2011
	· Grúas móviles autopropulsadas. Corrección de errores.	DOGA	10/03/2011
Gipuzkoa	· Fabricación de pasta, papel y cartón. Revisión salarial.	BOG	28/03/2011
Girona	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	02/03/2011
Granada	· Transportes interurbanos de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	15/03/2011
	· Comercio. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	· Industrias de hostelería. Revisión salarial.	BOP	15/03/2011
	· Establecimientos sanitarios y clínicas. Revisión salarial.	BOP	31/03/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial.	BOP	31/03/2011
Huelva	· Montajes. Revisión salarial.	BOP	10/03/2011
	· Industrias de comercio único. Convenio colectivo.	BOP	23/03/2011
	· Industrias de comercio de la alimentación. Convenio colectivo.	BOP	24/03/2011
	· Industrias de comercio único. Revisión salarial.	BOP	24/03/2011
Huesca	· Oficinas y despachos. Convenio colectivo.	BOP	01/03/2011
	· Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal. Revisión salarial.	BOP	04/03/2011
	· Comercio en general. Revisión salarial.	BOP	09/03/2011
	· Hostelería y turismo. Revisión salarial.	BOP	17/03/2011
Illes Balears	· Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia. Revisión salarial.	BOIB	01/03/2011
Interprovincial	· Sector cementero español. Acuerdo.	BOE	02/03/2011
	· Servicios de prevención ajenos. Revisión salarial.	BOE	02/03/2011
	· Empresas de publicidad. Revisión salarial.	BOE	04/03/2011
	· Empresas de mediación de seguros privados. Revisión salarial.	BOE	04/03/2011
	· Mataderos de aves y conejos. Revisión salarial.	BOE	04/03/2011
	· Sector cementero. Acuerdo.	BOE	04/03/2011
	· Grandes almacenes. Sentencia.	BOE	07/03/2011
	· Fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. Revisión salarial.	BOE	08/03/2011
	· Conservas, semiconservas, ahumados, cocidos, secados, elaborados, salazones, aceite y harina de pescado y mariscos. Revisión salarial.	BOE	08/03/2011

	· Agencias de viaje. Acuerdo.	BOE	08/03/2011
	· Ocio educativo y animación sociocultural. Convenio colectivo.	BOE	08/03/2011
	· Delegaciones comerciales del ente público empresarial Loterías y Apuestas del Estado. Convenio colectivo.	BOE	14/03/2011
	· Recuperación de residuos y materias primas secundarias. Convenio colectivo.	BOE	21/03/2011
	· Industria de elaboradores del arroz. Revisión salarial.	BOE	21/03/2011
	· Carpas y estructuras móviles. Acuerdo.	BOE	21/03/2011
	· Recuperación de residuos y materias primas secundarias o recicladas. Acuerdo.	BOE	22/03/2011
	· Industrias de turrone y mazapanes. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Industrias del curtido, correas, cueros industriales y curtidos de pieles para peletería. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Industria química. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Fabricación de conservas vegetales. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Comercio de flores y plantas. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Industrias cárnicas. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Harinas panificables y sémolas. Revisión salarial.	BOE	22/03/2011
	· Establecimientos financieros de crédito. Revisión salarial.	BOE	28/03/2011
	· Industria azucarera. Revisión salarial.	BOE	28/03/2011
	· Empresas de elaboración de productos de mar con procesos de congelación y refrigeración. Convenio colectivo.	BOE	30/03/2011
	· Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. Revisión salarial.	BOE	31/03/2011
Jaén	· Industrias panaderas. Revisión salarial.	BOP	02/03/2011
	· Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial.	BOP	22/03/2011
	· Industrias siderometalúrgicas. Corrección de errores.	BOP	22/03/2011
	· Industrias de derivados del cemento. Calendario laboral.	BOP	22/03/2011
La Rioja	· Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial 2010.	BOR	02/03/2011
	· Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial 2011.	BOR	02/03/2011
	· Alfarería. Revisión salarial 2010.	BOR	14/03/2011
	· Alfarería. Revisión salarial 2011.	BOR	14/03/2011
	· Industrias de la madera. Revisión salarial 2010.	BOR	21/03/2011
	· Industrias de la madera. Revisión salarial 2011.	BOR	21/03/2011
	· Hoteles, hostales, pensiones, fondas y casas de huéspedes. Revisión salarial.	BOR	21/03/2011
	· Alfarería. Calendario laboral.	BOR	21/03/2011
	· Residencias privadas de personas mayores. Revisión salarial.	BOR	25/03/2011
	· Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos. Revisión salarial.	BOR	30/03/2011
	· Garajes, estaciones de lavado y engrase y aparcamientos. Convenio colectivo.	BOR	30/03/2011
Las Palmas	· Empaquetado de tomates. Convenio colectivo.	BOP	04/03/2011
	· Empaquetado de plátanos. Convenio colectivo.	BOP	04/03/2011
	· Cultivo del tomate por el sistema de incentivos a la producción. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	· Comercio y manufactura del vidrio plano. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	25/03/2011
León	· Limpieza pública, riegos, recogida de basuras, limpieza y conservación de alcantarillado. Revisión salarial.	BOP	01/03/2011
	· Transporte urbano de viajeros. Revisión salarial.	BOP	01/03/2011
	· Hostelería y turismo. Revisión salarial.	BOP	01/03/2011
	· Comercio textil. Convenio colectivo.	BOP	30/03/2011
	· Comercio de la piel. Convenio colectivo.	BOP	30/03/2011
Lleida	· Industrias de panadería. Revisión salarial.	BOP	01/03/2011
	· Industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas. Revisión salarial 2010.	BOP	24/03/2011
	· Industrias del aceite y sus derivados y las de aderezo, relleno y exportación de olivas. Revisión salarial 2011.	BOP	24/03/2011
Lugo	· Comercio y materiales de la construcción. Convenio colectivo.	BOP	03/03/2011
	· Materiales y prefabricados de la construcción. Convenio colectivo.	BOP	03/03/2011
	· Edificación y obras públicas. Convenio colectivo.	BOP	03/03/2011
	· Comercio de alimentación. Revisión salarial.	BOP	17/03/2011
Málaga	· Automoción. Convenio colectivo.	BOP	15/03/2011
	· Construcción, obras públicas y oficios auxiliares. Calendario laboral.	BOP	30/03/2011
Murcia	· Industrias vinícolas y alcoholeras. Revisión salarial.	BORM	09/03/2011
	· Agrícola, forestal y pecuario. Revisión salarial.	BORM	09/03/2011
	· Aserrijo, fabricación envases y paletas de madera. Revisión salarial.	BORM	15/03/2011
	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BORM	29/03/2011
Navarra	· Artes gráficas. Revisión salarial.	BON	17/03/2011
	· Panaderías. Revisión salarial.	BON	17/03/2011
	· Talleres de reparación de vehículos. Revisión salarial.	BON	30/03/2011
Ourense	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP	04/03/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial.	BOP	04/03/2011
	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP	23/03/2011

País Vasco	· Administración y servicios de la Universidad del País Vasco (personal laboral). Corrección de errores.	BOPV	10/03/2011
Palencia	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral. · Derivados del cemento. Calendario laboral.	BOP	23/03/2011
		BOP	25/03/2011
Pontevedra	· Almacenistas de madera. Calendario laboral. · Bazares, venta de juguetes, artículos de regalo, adorno y reclamo, tiendas denominadas de "miniprecios" y similares. Convenio colectivo. · Carpintería, ebanistería y actividades afines. Revisión salarial.	BOP	14/03/2011
		BOP	24/03/2011
		BOP	25/03/2011
Salamanca	· Limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales. Revisión salarial. · Siderometalurgia. Revisión salarial. · Pompas fúnebres. Revisión salarial. · Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial. · Piscinas e instalaciones deportivas. Revisión salarial. · Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial. · Hostelería. Revisión salarial. · Comercio. Revisión salarial. · Comercio de ganadería. Convenio colectivo. · Marroquinería y guarnicionería. Convenio colectivo.	BOP	02/03/2011
		BOP	02/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	24/03/2011
		BOP	29/03/2011
Segovia	· Madera (rematantes y aserradores). Corrección de errores. · Madera y corcho (ebanisterías, carpinterías, tapicerías...). Corrección de errores. · Construcción y obras públicas. Revisión salarial. · Derivados del cemento. Calendario laboral. · Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOP	09/03/2011
		BOP	09/03/2011
		BOP	11/03/2011
		BOP	11/03/2011
		BOP	28/03/2011
Sevilla	· Industrias de tintorerías, lavanderías de uso doméstico, limpieza y planchado de ropas. Convenio colectivo. · Servicio público de transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo. · Faenas agrícolas, forestales y ganaderas (campo). Revisión salarial.	BOP	12/03/2011
		BOP	26/03/2011
		BOP	26/03/2011
Soria	· Industrias siderometalúrgicas. Revisión salarial. · Agrícola ganadero (antes agrícola ganadero forestal). Revisión salarial.	BOP	21/03/2011
		BOP	30/03/2011
Tarragona	· Construcción. Revisión salarial. · Comercio de materiales de construcción. Convenio colectivo. · Industrias vinícolas. Revisión salarial. · Transportes de viajeros por carretera. Revisión salarial. · Transportes de viajeros. Corrección de errores. · Elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería. Revisión salarial.	BOP	04/03/2011
		BOP	09/03/2011
		BOP	14/03/2011
		BOP	16/03/2011
		BOP	23/03/2011
		BOP	26/03/2011
Tenerife	· Estibadores portuarios. Convenio colectivo. · Hostelería. Convenio colectivo.	BOP	04/03/2011
		BOP	07/03/2011
Valencia	· Minas, sílices, caolines y arcillas. Convenio colectivo. · Estomatólogos y odontólogos. Convenio colectivo. · Comercio del metal. Revisión salarial. · Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial. · Industria del metal. Revisión salarial. · Construcción y obras públicas. Revisión salarial. · Fincas urbanas. Extensión. · Ebanistería, muebles curvados y similares. Prórroga y revisión salarial.	BOP	23/03/2011
		BOP	23/03/2011
		BOP	28/03/2011
		BOP	28/03/2011
		BOP	28/03/2011
		BOP	28/03/2011
		BOP	28/03/2011
		BOP	30/03/2011
Valladolid	· Siderometalurgia. Revisión salarial. · Industrias de la madera. Revisión salarial. · Confitería, pastelería, bollería y repostería industrial. Revisión salarial. · Clínicas y consultas de odontología y estomatología de clínicas dentales. Sentencia. · Laboratorios de prótesis dental. Revisión salarial. · Sanidad privada. Revisión salarial. · Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP	03/03/2011
		BOP	03/03/2011
		BOP	07/03/2011
		BOP	16/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	17/03/2011
		BOP	22/03/2011
Zamora	· Captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de aguas. Revisión salarial. · Pompas fúnebres y empresas funerarias. Revisión salarial. · Industrias de tintorería y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa. Revisión salarial. · Distribuidores de gases licuados del petróleo. Revisión salarial. · Fabricación y venta de confitería, pastelería, bollería y repostería. Revisión salarial. · Hostelería, cafés, bares y similares. Revisión salarial. · Metal industria. Revisión salarial. · Comercio metal. Revisión salarial.	BOP	11/03/2011
		BOP	11/03/2011
		BOP	16/03/2011
		BOP	16/03/2011
		BOP	16/03/2011
		BOP	18/03/2011
		BOP	25/03/2011
		BOP	25/03/2011
Zaragoza	· Industria siderometalúrgica. Revisión salarial. · Industria siderometalúrgica. Prórroga. · Comercio del metal. Revisión salarial.	BOP	09/03/2011
		BOP	09/03/2011
		BOP	19/03/2011

Convenios colectivos de sector publicados en el período comprendido entre los días 1 y 31 de marzo de 2011.

Reingreso

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 24 de febrero de 2011

Excedencia voluntaria

QS 2011/5294

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la fundación demandada frente a la sentencia que declaró la nulidad de actuaciones a fin de que el órgano de instancia resolviera sobre las consecuencias de la inexistencia de vacante. Según la Sala, el incumplimiento por la trabajadora del plazo de preaviso para su reincorporación tras excedencia voluntaria no conlleva en la norma convencional la consecuencia, pretendida por la recurrente y admitida en la instancia, de negar el derecho de reincorporación de la misma, de forma que la sentencia recurrida debería haber examinado la causa alegada de inexistencia de vacante para justificar la negativa a la reincorporación, pero nunca derivar de ese incumplimiento del plazo la pérdida del derecho al reingreso, pues ello supondría adoptar un criterio notablemente restrictivo y limitativo del derecho de la trabajadora que no encontraría amparo ni en el ET, ni en el convenio aplicable ni en la jurisprudencia existente sobre el particular.

Desempleo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 1 de febrero de 2011

Salarios de tramitación

QS2011/4670

Desestima la Sala General del TS el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el demandado SPEE contra sentencia que declaró indebidamente percibida la prestación por desempleo, pero únicamente por el período en que se solapaba con los salarios de tramitación. La demandante, después de comenzar el percibo de la prestación, accionó por despido y a raíz de la declaración de improcedencia recibió el abono de los salarios de tramitación. Al no comunicar este hecho al recurrente, éste pretende la devolución íntegra pero el TS, rectificando su anterior doctrina, entiende desajustada la petición, pues durante el período en el que no hubo incompatibilidad no existió percepción indebida de la prestación, sino simplemente incumplimiento de la referida obligación.

Además, añade el Alto Tribunal, habiéndose cumplido la finalidad de la norma de impedir la compatibilidad de las dos percepciones, parece desajustada con la regulación legal la devolución pretendida y lo único que procede es la regularización y devolución de la parte coincidente con los salarios de tramitación. Voto particular.

Huelga ilegal

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 25 de enero de 2011

Conflicto colectivo

QS 2011/3962

El TS desestima el recurso de casación formulado por el comité intercentros codeemandado contra sentencia que declaró la ilegalidad de la huelga convocada. La calificación como huelga de una cesación colectiva y concertada en la prestación de los servicios no puede depender de la denominación que le den las partes, sino que depende de su propio contenido material. Dicho proceder vino motivado por el accidente que tuvo lugar el día anterior y en el que falleció un maquinista, razón por la que, además de una manifestación de duelo o condolencia por el fallecimiento de un compañero de trabajo, supuso una protesta frente a la empresa por el accidente ocurrido, con pleno conocimiento por los convocantes de la repercusión que iba a tener para los usuarios y, por ende, en el servicio público de transporte prestado por su empleadora Eusko Tren.

Por lo tanto, el paro convocado supuso una alteración colectiva de trabajo como medida de presión o protesta, por lo que bien puede ser calificado de huelga, siendo necesaria la previa notificación de su convocatoria al empresario.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 19 de enero de 2011

Abono de salarios de tramitación por el Estado

QS 2011/3729

Desestima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Administración Estatal demandada contra sentencia que la condenó a abonar las cuotas de SS de los períodos de IT cuyo pago había realizado la empresa demandante por el período correspondiente al devengo de los salarios de tramitación. Según la Sala, la obligación del Estado de abonar salarios de tramitación incluye también la de cotizar por ellos incluso en los casos, como el de autos, en los que no fueron abonados como consecuencia de la situación de IT. En efecto, dice el Alto Tribunal, sería absurdo que si el empresario abona en un supuesto normal los salarios y las cuotas correspondientes al período de tramitación del despido y el Estado le reintegra las cantidades por los dos conceptos, cuando excede de un determinado período, deje de hacerlo de forma total únicamente porque, por la incidencia de una causa legal –la incapacidad–, sólo se ha abonado uno. Voto particular.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 26 de enero de 2011

Acreditación del período de convivencia previa

QS 2011/3603

El TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la solicitante de pensión de viudedad frente a sentencia que rechazó su derecho, al considerar no probado el período de convivencia previo al matrimonio cuando su duración ha sido inferior a un año debido al fallecimiento del cónyuge a consecuencia de una enfermedad previa al matrimonio. La Sala declara que conforme a lo establecido en el art.174.1.párrafo.3 LGSS en este supuesto se reconocerá la pensión de viudedad cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los 2 años. El TS aclara que tal convivencia puede acreditarse a través del correspondiente empadronamiento, u otro singular medio de prueba, sin que en forma alguna sea exigible el requisito de inscripción o escritura pública.

Incapacidad temporal

Pensión de viudedad

[Próximamente]

Proyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social

El pasado 25 de marzo el Gobierno presentó al Congreso el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. (BOCG de 1 de abril de 2011), **QS 2011/4735**. Esta reforma, que entrará en vigor el 1 de enero de 2013, se aplicará de forma paulatina en un período transitorio de 15 años, que culminará en 2027. A partir de esa fecha, cada cinco años se revisarán los parámetros del sistema por las diferencias de la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Los cálculos se harán conforme a las previsiones de los organismos oficiales.

Los principales puntos de la reforma son los siguientes:

Edad de jubilación

- La edad de jubilación se incrementa progresivamente hasta los 67 años en un período transitorio de 15 años, que comienza en 2013 y culmina en 2027.
- Se mantiene la posibilidad de jubilación a los 65 años con el 100% de la pensión cuando se acredite un período de cotización que se aumentará gradualmente hasta los 38 años y 6 meses. También podrán jubilarse a partir de los 65 años quienes no reúnan este período de cotización aunque se aplicará un coeficiente reductor a la

cuantía de la pensión. Se contempla asimismo la jubilación antes de la edad ordinaria de los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad o penosidad.

- Se elimina el supuesto de jubilación especial a los 64 años.

Cuidado de hijos

- Se tiene en cuenta la interrupción de la vida laboral de las madres y padres para cuidar de sus hijos menores de seis años, por lo que se computará como períodos trabajados a efectos de edad de jubilación nueve meses por cada hijo o menor adoptado o acogido con un límite máximo acumulado de dos años y sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la actividad laboral.

Se considerará la interrupción a efectos de cotización, cuando se produzca en el período comprendido entre el inicio del noveno mes anterior al nacimiento o al tercer mes anterior a la adopción o al acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

- Los tres años de excedencia por cuidado de cada hijo o menor acogido tendrán la consideración de período de cotización efectiva.

Período de cómputo

- Se amplía el período de cómputo para calcular la pensión de jubilación, incrementando el número de años que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación: de los actuales 15 años se pasará gradualmente a 25 años.

- Los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral, incluidos los trabajadores autónomos, podrán optar hasta el 31 de diciembre de 2016, por la aplicación de un período de cálculo de veinte años, y a partir del 1 de enero de 2017, por la aplicación de un período de veinticinco años, sin sujetarse a normas transitorias, cuando ello pueda resultar más favorable.

- Se establecen nuevas reglas para el relleno de lagunas que tienen en cuenta los esfuerzos de cotización realizados, dentro del objetivo de incrementar el principio de contributividad que, junto con el de la solidaridad, constituyen las bases de un sistema público de pensiones.

Porcentaje aplicable

- La escala que se utiliza para la determinación de la pensión en función del esfuerzo de cotización evolucionará progresivamente hasta convertirse en totalmente proporcional. Por los primeros 15 años cotizados se percibirá el 50% de la pensión y a partir del año 16, por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%. Para que la pensión alcance el 100% de la base de cotización serán precisos 37 años, incrementándose desde los 35 actuales gradualmente durante 15 años.

Prolongación de la vida laboral

- Se incrementan los incentivos para la prolongación voluntaria de la vida laboral. Las personas que prolonguen su vida laboral después de la edad legal de jubilación podrán aumentar su pensión por encima del 100% de la base reguladora entre un 2% y un 4% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, en función del número de años cotizados que se acrediten.

- Exención parcial de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, cuando se cumplan 65 años con 38 años y seis meses de cotización o 67 años y 37 años de cotización.

Jubilación anticipada

- Se establecen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada: derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva del cese voluntario. En ambos casos es preciso acreditar un mínimo de cotización de 33 años. La cuantía de la pensión se minorará con aplicación de los coeficientes reductores del 1,875% por trimestre para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados, y del 1,625% por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.
- Se mantiene la jubilación parcial a los 61 años, si bien la cotización será íntegra tanto para el trabajador relevista como para el relevado.

Complementos por mínimos

- Los complementos a mínimos de las pensiones contributivas no podrán superar la cuantía de las pensiones de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva. Este límite no afectará a los pensionistas de gran invalidez.

AT/EP

- Obligatoriedad de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todos los regímenes del sistema a partir del 1 de enero de 2013. Ahora es voluntario para los autónomos.

Becarios

Los programas formativos darán derecho a cotización de Seguridad Social. Se permitirá cotizar, por una sola vez y un plazo máximo de hasta dos años, para subsanar la laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los trabajadores, en las situaciones en las que en el pasado no existía obligación de cotizar y en la actualidad sí.

Esta medida entrará en vigor con la publicación de la norma en el BOE.

Agencia estatal

- Se autoriza al Gobierno para la creación de la Agencia Estatal de la Administración Única de la Seguridad Social.
- Se establece un plazo de 5 meses desde la promulgación de la norma para la creación de este organismo.

Régimen transitorio

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley a los siguientes colectivos:

- Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 25 de marzo de 2011.
- Personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier modalidad y/o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos con anterioridad al 25 de marzo de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.
- Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 25 de marzo de 2011.

[Esquemas básicos]

Jubilación anticipada. Coeficientes reductores

A partir de los 60 años

Mutualistas antes del 1/1/67 que reúnan todos los requisitos salvo la edad para causar derecho a la pensión de jubilación:

Edad	Coeficiente reductor de la pensión
60 años	0,60
61 años	0,68
62 años	0,76
63 años	0,84
64 años	0,92

Mutualistas antes del 1/1/67 que acrediten, al menos, 30 años de cotización y cuya jubilación se derive de una extinción de contrato por causas no imputables al trabajador:

Edad	Años cotizados			
	30/34	35/37	38/39	40 o más
60 años	0,625	0,65	0,675	0,70
61 años	0,70	0,72	0,740	0,76
62 años	0,775	0,79	0,805	0,82
63 años	0,850	0,86	0,870	0,88
64 años	0,925	0,93	0,935	0,94

A partir de los 61 años

Demandantes de empleo durante los 6 meses anteriores a la solicitud, que acrediten un período de cotización de, al menos, 30 años y cuyo cese en el trabajo se derive de una extinción del contrato por causas no imputables al trabajador:

Edad	Años cotizados			
	30/34	35/37	38/39	40 o más
61 años	0,70	0,72	0,740	0,76
62 años	0,775	0,79	0,805	0,82
63 años	0,850	0,86	0,870	0,88
64 años	0,925	0,93	0,935	0,94

A partir de los 64 años

Trabajadores que reúnan todos los requisitos salvo la edad para acceder a la jubilación ordinaria y sean sustituidos en el momento de su cese por un demandante de empleo mediante un contrato de relevo: sin coeficiente reductor.

Boletín social Quantor

Impreso en España
Depósito Legal: BI-804-00
Franqueo concertado: 01/2326
Edita: Grupo Editorial El Derecho y Quantor, S.L.
ISSN: 1989-5070
Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio.

© Grupo Editorial El Derecho y Quantor S.L.

Oficinas centrales
Lagasca, 45 - 28001 Madrid
Teléfono: 902 44 11 88
Fax: 91 578 16 17
www.quantor.net

ELDERECHO
GRUPO
EDITORIAL

EL DERECHO
siempre contigo



Te presentamos la primera aplicación profesional
que se adapta a tu ritmo de vida

EL DERECHO SUITE JURÍDICA

GRUPO EL DERECHO

Lagasca, 45 - Edificio EL DERECHO
28001 Madrid. www.elderecho.com

Para recibir más información: 902 44 33 55 / clientes@elderecho.com
*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple