



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 129 · noviembre 2011

[Novedades]

Ley reguladora de la jurisdicción social

El pasado 11 de octubre se publicó en el BOE la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), **QS 2011/53569**. Esta nueva Ley sustituye a la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 en el desarrollo de los mandatos constitucionales de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica, aspirando a mejorar la protección a los trabajadores y a los beneficiarios de la Seguridad Social.

La norma está constituida por 305 artículos, distribuidos en cuatro libros: el libro primero contiene la parte general con seis títulos, el libro segundo se dedica al proceso ordinario y a las modalidades procesales con tres títulos, el libro tercero contiene el régimen relativo a los medios de impugnación, esto es, los recursos contra providencias, autos, diligencias de ordenación y decretos, con seis títulos y el cuarto, con dos títulos, regula las normas relativas a la ejecución de sentencias, atribuyéndose amplias competencias a los secretarios judiciales.

En las disposiciones finales se establece como supletoria la LEC y, en su caso, la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y en cuanto sean compatibles con sus principios.

La norma entrará en vigor a los dos meses de su publicación, es decir, el 11 de diciembre de 2011.

La Ley mantiene la estructura del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, pero introduce, entre otras, las siguientes modificaciones:

Competencia del orden jurisdiccional social (arts. 1 a 3 LRJS)

La principal novedad introducida por la LRJS es que se produce una unificación de la materia laboral. La jurisdicción social queda configurada como el juez natural de materias relativas a la protección social. En particular:

- Se concentran en el orden jurisdiccional social todas las cuestiones relativas a los accidentes de trabajo.
- El orden social será competente para cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos, incluso cuestiones relativas a los órganos de representación de personal en esta materia.
- También será competente de las cuestiones en materia de derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo, como puede ser el caso del acoso. En este punto se extiende su competencia frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental.

En este número:

[1] Actualidad

Ley reguladora de la jurisdicción social

Prestación por cese de actividad

Participantes en programas de formación

[5] Artículo de opinión

La Reforma de la Negociación Colectiva (II)

Javier Lluch Corell

[9] La jurisprudencia responde

Despido por negarse a abandonar el tratamiento médico. Otra vuelta de tuerca en el debate sobre el despido y las bajas médicas

Ricardo Morón Prieto

[12] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 31 de octubre de 2011

[13] La jurisprudencia más reciente

[15] Calendario laboral 2012

[16] Esquemas básicos

- Incluye la impugnación de los actos administrativos, singulares o generales, en materia laboral y de seguridad social y, en especial, de las resoluciones contractuales colectivas por causas objetivas.
- En materia de asistencia y protección social pública, asigna al orden jurisdiccional social, las cuestiones relativas a la valoración, reconocimiento y calificación del grado de discapacidad y las incluidas en la Ley de Dependencia (Ley 39/2006), continuando las restantes como objeto de conocimiento del orden contencioso-administrativo. La atribución competencial sobre las prestaciones de dependencia se demora, ya que se concede un plazo de tres años al Gobierno para que remita a las Cortes el proyecto de ley correspondiente (disposición final séptima LRJS).

Por el contrario, están excluidas del conocimiento del orden social:

- Las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empresario y los obligados a coordinar con estas actividades preventivas de riesgos laborales.
- Las disposiciones que establezcan las garantías tendentes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga y, en su caso, de los servicios mínimos.
- Impugnaciones de los actos administrativos en materia de Seguridad Social (inscripción de empresas, formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, liquidación de cuotas, actas de liquidación y actas de infracción vinculadas con las mismas y con respecto a los actos de gestión recaudatoria).
- Las pretensiones cuyo conocimiento y decisión esté reservado por la Ley Concursal a la jurisdicción exclusiva y excluyente del juez del concurso.

Procedimiento

Acumulación y reparto (art. 25 LRJS)

- En reclamaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se podrán acumular las pretensiones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho.
- El actor puede acumular en su demanda las pretensiones que se deduzcan en relación con un mismo acto o resolución administrativa, así como las que se refieran a varios actos o resoluciones administrativas cuando exista entre ellos conexión directa.
- Pueden acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir (ej. acciones de despido y de salarios pendientes de abono).

Soluciones extrajudiciales

- Se contempla expresamente como requisito previo para la tramitación del proceso no solo el intento de conciliación, sino también la posibilidad de acudir a un procedimiento de mediación, teniendo ambos la capacidad de suspender los plazos de caducidad e interrumpir los de prescripción (art. 63 LRJS).
- En los supuestos incomparecencia al acto de conciliación o de mediación, el Juez o Tribunal deberán imponer las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada (art. 66 LRJS).

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.

Q
[Quantor]

- Se permite la impugnación del acuerdo en conciliación o de mediación no solo por las causas que invalidan los contratos, sino también con fundamento en su ilegalidad o lesividad (art. 67 LRJS).

Proceso monitorio (art. 101 LRJS)

Se establece un nuevo proceso para las reclamaciones frente a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las Entidades Gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de 6.000 euros.

Recursos

Suplicación (art. 190 a 204 LRJS)

Se actualiza la cuantía, que pasa de 1.800 a 3.000 euros y se generaliza el acceso a la suplicación en supuestos de cierre anticipado del proceso para reducir los recursos de amparo.

Casación (art. 205 a 217 LRJS)

Se interpondrá ante el TSJ que dictó la resolución impugnada, remitiendo al Supremo el recurso ya tramitado sin previo emplazamiento ante el mismo .

Recurso de casación para la unificación de doctrina (art. 218 a 228 LRJS)

- Se amplía su ámbito, facultando al Ministerio Fiscal para plantearlo de oficio a instancia de asociaciones empresariales o sindicales, asociaciones representativas de los TRADE y entidades públicas. Será en defensa de la legalidad y sin necesidad de que concurra el presupuesto de contradicción de sentencias.
- Posibilidad de aportar sentencias del TC, del TEDH y de los organismos jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos.
- Se reduce de 20 a 15 días el plazo para interponer el recurso.

Ejecución (Tit. 1 Libro IV LRJS)

- Se extienden los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo, reforzando la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales.
- Los acuerdos en conciliación o en mediación se constituyen como título ejecutivo. Asimismo, a efectos de ejecución definitiva, se equiparan los laudos arbitrales firmes a las sentencias firmes.

Otras novedades

FOGASA (art. 23 LRJS)

El Fondo de Garantía Salarial dispondrá de plenas facultades de actuación en el proceso como parte, pudiendo oponer toda clase de excepciones y medios de defensa.

Sindicatos (art. 20 LRJS)

Se les exime de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social y gozan del beneficio de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social.

TRADE (art. 2 LRJS)

Se declara la competencia del orden social para conocer de las reclamaciones de los TRADE en relación con su régimen profesional y por los daños sufridos en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Se modifica la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo al considerar meramente declarativo y no constitutivo el contrato escrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente.

Depósitos para recurrir (art. 229 LRJS)

Se modifican las cuantías de los depósitos para recurrir.

Funcionarios públicos y personal estatutario (art. 235 LRJS)

Se prevé que gocen también del beneficio de asistencia jurídica gratuita cuando ejerciten sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Prestación por cese de actividad

Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla 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. (BOE de 1 de noviembre) QS 2011/62186

Este Real Decreto se dicta haciendo uso de la autorización prevista en la disposición final tercera de la Ley 32/2010, de 5 de agosto.

Se trata de un sistema contributivo en el que el trabajador autónomo cotiza el 2,2% de su base de cotización. A su vez, el trabajador autónomo que cotice por esta contingencia tendrá reducida su cotización por la cobertura de incapacidad temporal en 0,5%.

La cuantía de la prestación será del 70% por 100 del promedio de bases de cotización del trabajador autónomo de los doce últimos meses.

El órgano gestor de la prestación cubrirá los costes de la cotización por contingencias comunes durante el período en el que el trabajador autónomo perciba la prestación.

Respecto de los trabajos agrarios se establece el cese temporal de actividad en los siguientes supuestos: cambio de cultivo o actividad ganadera por fuerza mayor, durante el período necesario para el desarrollo del nuevo cultivo o ganadería; daño en las explotaciones agrarias o ganaderas por fuerza mayor, durante el tiempo imprescindible para la recuperación de las mismas; período de erradicación de enfermedades en explotaciones ganaderas, y en caso de violencia de género que determine el cese temporal de la actividad de la trabajadora afectada.

Los comuneros y socios de sociedades de cualquier naturaleza agrícola o ganadera que cesen en su condición de tales tendrán derecho a la prestación por cese de actividad, cuando acrediten que este se debe a las pérdidas económicas.

Participantes en programas de formación

Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. (BOE de 27 de octubre) QS 2011/60705

Se regula la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participan en programas de formación. Quienes lo hubieran hecho con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto podrán suscribir un convenio especial que les permita el cómputo de cotización hasta un máximo de dos años.

La afiliación se extenderá desde la fecha del inicio al cese de la actividad del participante en el programa de formación. La cotización se realizará aplicando las mismas reglas establecidas para los contratos de formación y aprendizaje, en lo que se refiere a contingencias comunes y profesionales, así como por formación profesional, establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No deberán cotizar por contingencia por desempleo ni al Fondo de Garantía Salarial.

La base de cotización por el convenio especial estará constituida por la base mínima de cotización vigente en el Régimen General de la Seguridad Social en el período que corresponda, a la que se aplicará un coeficiente reductor del 0,77%. Podrá solicitarse la suscripción del convenio especial hasta el 31 de diciembre de 2012. En este caso, el importe total de la cotización se podrá abonar en un pago único o de forma fraccionada, en un número de meses igual al doble de los que se formalizan en el convenio.

Los becarios que se encuentren en la situación de tales a la entrada en vigor del Real Decreto se incorporarán al Régimen General a partir de esa fecha, para lo cual los organismos o empresas que financian el programa de formación deberán solicitar su inscripción como empresa y la apertura del código de cuenta de cotización.

El pago de cotización correspondiente al mes de noviembre de 2011 podrá ingresarse, sin recargo e interés de demora, hasta el 31 de enero de 2012.

[Artículo de opinión]

La Reforma de la Negociación Colectiva (II)

Javier Lluch Corell

Magistrado

Sala Social TSJ Valencia

Este artículo tiene por objeto completar una primera aproximación a la reforma de la negociación colectiva llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio (BOE 11-6-2011). Como señalé en un artículo anterior que se publicó en esta misma revista, con esta reforma se pretende alcanzar un triple objetivo: a) favorecer una me-

mejor ordenación de la negociación colectiva acercándola a la empresa y propiciando una negociación sectorial más adaptada a la situación de cada sector de la actividad económica; b) introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en su contenido; y c) adaptar el sistema de negociación colectiva a lo que se califica como nuevas o renovadas realidades empresariales, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios y para favorecer la flexibilidad interna negociada.

Dado que en el anterior artículo se analizaron las medidas más relevantes puestas en marcha para alcanzar el primero y tercero de estos objetivos, me voy a centrar ahora en el examen de las que se proponen con la finalidad de introducir mayores niveles de dinamismo en la negociación colectiva, que son las que inciden sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos y suponen la reforma de los artículos 85, 86 y 89 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).

Por lo que se refiere al contenido de los convenios colectivos, se amplía lo que debe ser objeto de contenido mínimo dando una nueva redacción al apartado 3 del artículo 85 ET. Las novedades más importantes en esta materia se pueden agrupar del siguiente modo:

a) El establecimiento de procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo o para el descuelgue salarial. En este sentido hay que recordar que por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se modificaron los artículos 41 y 82.3 ET a fin de que mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 ET se establezcan procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos que tuvieran por objeto tanto la modificación de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios –artículo 41.6 ET– como la inaplicación del régimen salarial –artículo 82.3 ET–, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.

La novedad que introduce el RDL 7/2011 es la posibilidad de atribuir a la comisión paritaria del convenio la competencia tanto para conocer y resolver las discrepancias que subsistan en estas materias tras la finalización del período de consultas, como para intervenir en tales procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación del régimen salarial cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa. A tal fin el convenio deberá de preveer el procedimiento a seguir ante la comisión paritaria y el modo de resolver las discrepancias en el seno de la comisión.

b) También constituye una novedad la obligación de los convenios colectivos de contemplar medidas de flexibilidad interna, que es uno de los objetivos que la reforma dice perseguir, aunque lo haga de manera más bien modesta, según mi criterio, tal y como ya expuse en mi anterior artículo. Lo que hace el legislador en la letra i) del artículo 85.3 ET es particularizar tales medidas en las dos siguientes: la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año y la movilidad funcional.

En relación con la primera de ellas, se dispone que los convenios deberán de fijar el porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que se puede distribuir de forma irregular a lo largo del año, señalando a continuación que ese porcentaje será de un cinco por ciento, salvo pacto en contrario. Por tanto la medida que se contemplaba como potestativa en el artículo 34.2 ET, se convierte ahora en contenido mínimo de todo convenio cualquiera que se la unidad de negociación.

En cuanto a la segunda medida que recogida en la letra i) del artículo 85.3 ET, es la referida a “los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional de la empresa”. Es bien sabido que la movilidad funcional se regula en el artículo 39 ET cuyo apartado 4 remite a la negociación colectiva para establecer períodos distintos a los expresados en él –seis meses durante un año u ocho meses durante dos años– a efectos de reclamar la cobertura de vacantes. La misma referencia a la negociación colectiva se contiene en el apartado 5 de este ar-

título 39 ET para regular el procedimiento cuando lo que se pretende por el empresario es un “cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo”.

Una de las materias que han suscitado mayor interés de los medios de comunicación es el relativo a la denuncia de los convenios. Es sabido que los convenios deben expresar el ámbito temporal de vigencia, transcurrido el cual las partes pueden, o bien denunciarlo e iniciar las negociaciones para suscribir uno nuevo, o bien no denunciarlo, en cuyo caso y salvo pacto en contrario se prorrogan de año en año en tanto no medie denuncia expresa (art.86.2 ET, que no se ha visto alterado por la reforma objeto de comentario). Ahora bien, la legislación anterior también contemplaba la situación que se podía producir una vez denunciado el convenio y hasta tanto se lograra un acuerdo expreso. A este supuesto atendía el apartado 3 del artículo 86 ET que establecía que “denunciando un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia sus cláusulas obligaciones”, mientras que las cláusulas normativas se mantenían en vigor en defecto de pacto. Esta previsión planteaba una doble problemática: por un lado no siempre resultaba fácil determinar la naturaleza obligacional o normativa de una determinada cláusula, de modo que eran muchas las controversias que se planteaban al respecto, existiendo una copiosa jurisprudencia que trataba de clarificar la cuestión (al respecto se pueden consultar, por todas, las SSTs de 10/11/2006, rec.130/2005 y de 2 de julio de 2009, rec.44/2008). Y el segundo problema que suscitaba esta previsión normativa, era que al no imponer a las partes la obligación de superar en un plazo determinado sus desacuerdos en la negociación del nuevo convenio, las cláusulas normativas del denunciado se podían prolongar indefinidamente en el tiempo, lo que podía dar lugar a un evidente desajuste como consecuencia de aplicar lo pactado para un determinado ámbito temporal a un período posterior en que la realidad socioeconómica del sector o de la empresa podía haber experimentado cambios sustanciales.

Pues bien, el legislador ha querido alterar este estado de cosas con una regulación más exhaustiva del régimen jurídico de la vigencia y denuncia de los convenios. Así, tras la reforma ya no se diferencia entre cláusulas obligaciones y normativas, de modo que durante la negociación del nuevo convenio, y en defecto de pacto, mantienen su vigencia todas las cláusulas del anterior salvo la “convencionales por las que se hubiere renunciado a la huelga” que decaerán a partir de su denuncia. Además hay que tener en cuenta que si transcurrido el plazo máximo de negociación no se hubiere alcanzado un acuerdo y la situación no se hubiere desbloqueado a través de alguno de los mecanismos que se contemplan en el RDL –y a los que seguidamente haré referencia– “se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” (artículo 86 ET, pfo.5º), si bien se abre la posibilidad de que las partes adopten acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones del sector o de la empresa (artículo 86, pfo 2º).

La lectura de los artículos 85.3 y 89 ET pone de manifiesto también la desconfianza del legislador en que se cumplan sus previsiones, pues pese a señalar lo que debe ser contenido mínimo de todo convenio –recordemos que el artículo 85.3 ET comienza diciendo de forma muy solemne, como ya lo hacía en la regulación anterior, que “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”– se cuida de establecer inmediatamente una serie de previsiones para el caso de que los negociadores no cumplan con el mandato legal y no regulen ni la forma y condiciones de la denuncia, ni los plazos para el inicio de la negociación y para concluirla.

Entrando en el examen de los citados apartados observamos que lo que se pretende es el establecimiento de unos plazos concretos para evitar, o al menos acotar, la situación de ultraactividad que se producía con la regulación anterior. Así, se exige que todo convenio que se negocie contenga las siguientes previsiones: la forma y condiciones de la denuncia del convenio; el plazo mínimo para denunciarlo antes de finalizar su vigencia que, en defecto de pacto, será de tres meses; el plazo máximo

para el inicio de la negociación de un nuevo convenio que, salvo pacto en contrario, será de un mes. Hay que tener en cuenta que conforme al artículo 89 ET la promoción de la negociación se debe hacer cursando una comunicación a la parte contraria simultáneamente con el acto de la denuncia. De tal manera que recibida la comunicación, en el plazo de un mes se debe constituir la comisión negociadora y una vez constituida, la negociación se debe iniciar en el plazo de quince días. También constituye contenido mínimo de los convenios la fijación de un plazo máximo para concluir la negociación del nuevo convenio, con lo que se pretende evitar la situación anterior en que las negociaciones se podían prolongar excesivamente en el tiempo. Señala el precepto que este plazo se determinará en función de la duración de la vigencia del convenio anterior, pero en cualquier caso y salvo pacto en contrario, será de ocho meses cuando la vigencia del anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia –esta previsión, que se recoge en el artículo 85.3 f), se reproduce literalmente en el último párrafo del artículo 89.2–.

Conforme a la letra g) del artículo 85.3 ET los convenios también deberán incorporar una cláusula de adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias que no hayan podido superarse tras el transcurso del plazo máximo de negociación, siempre que estos procedimientos no sean de aplicación directa. Esta previsión se debe completar con las contenidas en el nuevo párrafo tercero del apartado 3 del artículo 86 ET y con el apartado 2 de la disposición adicional primera de este RDL 7/2001. Así, por un lado, los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico deberán establecer procedimientos para solventar las discrepancias existentes en el seno de la comisión negociadora tras el transcurso de los plazos máximos de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje; y por otro lado, y en tanto no se regule tal cuestión por los citados acuerdos interprofesionales, se impone a las partes la obligación de someterse a un arbitraje en caso de imposibilidad de alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión negociadora –disposición adicional primera–. Desde un punto de vista estrictamente jurídico, tal vez sean estas las previsiones más discutibles en términos de respeto a la legalidad constitucional, en tanto que aquella “adhesión y sometimiento” puede afectar a la autonomía colectiva y el establecimiento de un arbitraje obligatorio podría chocar con la doctrina sentada en la STC 11/1981. Cuestiones que no pueden ser tratadas en este artículo, pero que, sin duda, merecen una reflexión en profundidad.

Finalmente y por lo que respecta a las competencias de la Comisión paritaria –además de las que ya hemos visto–, el legislador, sin perjuicio de dar libertad a las partes negociadoras para determinarlas, se cuida de concretar una serie de cuestiones que necesariamente le deben ser atribuidas y que vienen a potenciar de manera notable su importancia. Tal materia se regula en la letra h) del apartado 3 del artículo 85 ET y entre ellas destaca “el desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia”. Es cierto que para que ello sea posible se exige que se incorporen a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación aunque no hubieren firmado el convenio, pero se trata de una importante novedad en relación con el régimen jurídico anterior, que va en la dirección de evitar que el convenio deje de ser un instrumento útil si durante su vigencia se alteran sustancialmente las condiciones que se tuvieron en cuenta en el momento de su firma.

Como ya he señalado anteriormente, también se le atribuye a la Comisión paritaria el conocimiento y resolución de las discrepancias subsistentes tras la finalización del período de consulta en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de descuelgue salarial. Hay que recordar que el artículo 6 de este RDL ha introducido un nuevo párrafo en los artículos 41.6 y 82.3 ET según el cual en caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio. Y si tampoco en esta se soluciona la discrepancia, los acuerdos interprofesionales deben establecer los procedimientos para solventarlas, incluido “el compromiso previo” de acudir a un arbitraje.

Por lo demás, el artículo 91 ET sigue encomendando a la Comisión paritaria el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio, si bien ahora cabe la posibilidad de que se pacten procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de estas controversias. Pero en cualquier caso, tanto si se han pactado estos procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos, como si se acude al proceso de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, el artículo 91.3 ET impone la obligación de acudir a la comisión paritaria previamente al planteamiento formal del conflicto. En relación con esta última cuestión, hay que hacer notar que no se ha modificado el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral en cuyo apartado 1 se exige como requisito previo para la tramitación del proceso de conflicto colectivo “el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el art. 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Por tanto, de la regulación expuesta se deduce la existencia de dos trámites previos que se deberán cumplir antes de presentar una demanda de conflicto colectivo que tenga por objeto “la interpretación o aplicación del convenio”: el sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria y el intento de conciliación administrativa. Lo que, tal vez, pueda resultar excesivo desde la óptica del derecho a la tutela judicial efectiva. En cualquier caso cabe reseñar que tal y como se dispone en el apartado 4 del artículo 91 ET, las resoluciones de la comisión paritaria en esta materia de interpretación o aplicación del convenio, tienen la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

[La jurisprudencia responde]

Despido por negarse a abandonar el tratamiento médico. Otra vuelta de tuerca en el debate sobre el despido y las bajas médicas

Ricardo Morón Prieto

Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Autónoma de Madrid

I. Introducción y antecedentes: la compleja relación entre extinción y bajas laborales

Las relaciones entre las bajas laborales motivadas por razones de salud y la extinción del contrato presentan numerosos y complejos perfiles, algunos de los cuales ya han sido abordados en esta tribuna. Todos ellos se encuadran dentro del conflicto entre la tutela de la salud del trabajador –prevención, mantenimiento y recuperación– y la garantía de la adecuada funcionalidad y productividad de la actividad del trabajador para la empresa. Aspectos que la legislación laboral y el resto del ordenamiento inspirado en los mandatos constitucionales, pretende equilibrar, aunque no siempre con acierto, o al menos no siempre de la manera más adecuada. Uno de los motivos puede tener que ver con la excesiva generalización del debate sobre el absentismo laboral y las posibles medidas a adoptar con independencia de las causas que lo produzca. De tal modo que, dejando aparte el tratamiento sancionador de las ausencias injustificadas, se está produciendo una progresiva estigmatización de las

ausencias laborales debidas a problemas de salud, tendencia vinculada, en ocasiones, a ciertos prejuicios en torno al papel de los servicios públicos de salud en el control y vigilancia de la veracidad de las enfermedades alegadas.

Una de las principales manifestaciones legales de esta tendencia, ya analizada en el boletín social Quantor número 122 de marzo de 2011, se refiere a los supuestos en los que el absentismo por enfermedad puede justificar incluso el despido por suponer una alteración sustancial del equilibrio del contrato y de la coherencia y organización productiva. Una figura, la del despido objetivo, prevista en el artículo 52.d), configurada como un instrumento frente a la baja rentabilidad como consecuencia de la excesiva morbilidad del trabajador, pero también como mecanismo de reacción frente a los posibles fraudes encubiertos en bajas de corta duración y por tanto difícilmente comprobables para la empresa, que ha sido objeto de recientes modificaciones legales precisamente para atenuar su rigor aplicativo.

La segunda manifestación y quizás la más patológica, se refiere al tratamiento jurisprudencial de los despidos declarados judicialmente ilegales por encontrarse directamente justificados por la baja por enfermedad del trabajador. El debate, en este caso, se ha referido exclusivamente a si corresponde la calificación de nulo o simplemente improcedente de los despidos considerados ilegales por justificarse exclusivamente en la baja rentabilidad del trabajador derivada de sus bajas médicas. El Tribunal Supremo, siguiendo la estela de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2006, **QS 2006/13150**, declaró en sendas sentencias de 22 de noviembre, **QS 2007/30986**, y 18 de diciembre de 2007, **QS 2007/33736**, que en estos supuestos la calificación que corresponde es la de despido improcedente. Frente a buena parte de la doctrina de duplicación que sostenía que tales despidos vulneran los derechos fundamentales de la dignidad de las personas (art. 10 CE), derecho a la integridad (art. 15 CE) y el derecho a la salud (art. 43.1 CE), el Tribunal Supremo casó que ni el derecho a la dignidad es un derecho fundamental susceptible de protección autónoma sino que únicamente opera en relación con los derechos fundamentales propiamente dichos, ni el derecho a la salud es un derecho fundamental sino un principio rector de la política social y económica, alegable exclusivamente de acuerdo con las leyes que lo desarrollen, ni, finalmente, la enfermedad constituye, genéricamente, un factor de discriminación aunque lo sea de trato ilegal, por lo que, el alto tribunal concluye que la decisión extintiva motivada por enfermedad del trabajador supone un despido improcedente pero no nulo.

Tales argumentos, por lo que se refiere a la exclusión de la enfermedad como circunstancia o factor de discriminación, han sido posteriormente refrendados por el propio Tribunal Constitucional en su Sentencia 62/2008, de 26 de mayo, **QS 2008/6761**, que sanciona que aunque la enfermedad puede en determinadas circunstancias constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el artículo 14 CE, ello no sucede cuando en la “decisión extintiva el factor enfermedad ha sido tenido en cuenta con la perspectiva estrictamente funcional de su efecto incapacitante para el trabajo. Por decirlo de otra manera, la empresa no ha despedido al trabajador por estar enfermo, ni por ningún prejuicio excluyente relacionado con su enfermedad, sino por considerar que dicha enfermedad le incapacita para desarrollar su trabajo, hasta el punto de que, según afirma, de haber conocido dicha circunstancia con anterioridad a la contratación no habría procedido a efectuarla” (FJ 6º).

Con todo, el tema no está completamente zanjado como pone de manifiesto la propuesta de Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (que aunque haya decaído por el adelanto electoral obligará con seguridad a replantear el asunto en un futuro no muy lejano), que recogía expresamente en el listado de motivos de discriminación la enfermedad, especificando, además, en su artículo 2.3 que “la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por

razones de salud pública". Pero además de esta perspectiva no completamente zanjada, como se ha indicado, el tema ofrece más aristas y aspectos problemáticos, como se pone de manifiesto en la Sentencia del Tribunal Supremos que se comenta a continuación.

II. Una vuelta de tuerca: el despido por negarse a abandonar el tratamiento médico

Mientras que en las resoluciones hasta ahora mencionadas hacen referencia a actuaciones empresariales que constituyen una reacción ante los efectos en el trabajo de la morbilidad del trabajador (a pesar, se recuerda, de que en la mayoría de las ocasiones se trata de bajas de corta duración –pues en caso contrario serían despidos objetivo procedentes–), ninguna recogía las circunstancias que se abordan en la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2011, **QS 2011/3941**, el despido como coacción o amenaza por no aceptar la orden empresarial de reincorporarse el trabajador que se encuentra en situación de baja prescrita por facultativos de la sanidad pública. Por tanto, tratándose en todos los casos de un despido justificado en la baja del trabajador y con reconocimiento –o declaración judicial– de improcedencia, el hecho diferencial presente en la sentencia que se comenta es que en los primeros casos no hay ataque a la integridad en la medida en que no se utiliza la amenaza de despido para que el trabajador abandone la baja que le ha sido prescrita, mientras que en esta última el despido actúa como una coacción o amenaza que se orienta directamente a que el trabajador abandone el tratamiento médico que se le ha impuesto con preceptiva baja en el trabajo.

En este caso concurren, por tanto, circunstancias particulares que permiten al Tribunal Supremo analizar el asunto desde la perspectiva de la tutela de los derechos fundamentales, en concreto el derecho a la integridad física, y los efectos sobre la declaración del despido. Para ello el Tribunal Supremo acude a la doctrina fijada por la STC 62/2007, **QS 2007/8213**, ya mencionada para calificar el despido en este caso como nulo. Y es que, aunque dicha sentencia, como se ha indicado anteriormente, excluye con carácter general la nulidad del despido justificado en la morbilidad y falta de funcional del trabajador, también permite argumentar que la amenaza con el despido si no se abandona la protección de la salud que le brinda el sistema público, cuyos facultativos juzgaban necesaria la permanencia en la incapacidad temporal, constituye una vulneración del derecho a la integridad física del artículo 15 de la CE. Ello se fundamenta en la doctrina Constitucional (también recogida en la STCo 160/2007, **QS 2007/14934**) que señala que "el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal" y "si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, sino tan solo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma", se precisa que "una determinada actuación u omisión de la empleadora" en aplicación de su facultades de dirección y control de la actividad laboral "podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental citado". Por ello, concluye la sentencia que "tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el artículo 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para esta".

Por ello, finaliza el Tribunal Supremo que, en principio, la presión bajo amenaza de despido para que el trabajador abandone el tratamiento médico que, con baja en el trabajo, le ha sido prescrito "constituye una conducta que pone en riesgo la salud y, por ello, una actuación de este tipo ha de considerarse como lesiva para el derecho a la integridad física de acuerdo con la doctrina constitucional citada.

La doctrina fijada por el Tribunal Supremo no deja de plantear problemas, de un lado de índole teórica –diferenciar los supuestos en los que el despido es un meca-

nismo de presión o coacción, de cuando es simplemente una reacción fría y acrítica de la empresa frente a la baja médica de un trabajador, cuestión problemática porque el despido de un trabajador por sus bajas puede operar de manera tácita como una aviso para el resto de trabajadores, modificando en consecuencia sus conductas– y de otro de índole práctica, la dificultad probatoria de las eventuales manifestaciones o prácticas desarrolladas de forma tácita por las empresas.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín	
A Coruña	· Comercio de muebles. Convenio colectivo.	BOP	26/10/2011
Albacete	· Comercio en general. Corrección de errores.	BOP	19/10/2011
Alicante	· Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento. Prórroga y revisión salarial.	BOP	04/10/2011
Andalucía	· Empresas dedicadas a la gestión del servicio del taxi. Convenio colectivo.	BOJA	19/10/2011
	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Convenio colectivo.	BOJA	19/10/2011
	· Empresas de comunicación del sector de la radio y televisión local. Convenio colectivo.	BOJA	19/10/2011
	· Auto-taxi. Convenio colectivo.	BOJA	19/10/2011
	· Aparcamientos y garajes. Convenio colectivo.	BOJA	31/10/2011
Badajoz	· Panadería. Convenio colectivo.	DOE	11/10/2011
Barcelona	· Transitarios y aduanas. Acuerdo.	BOP	17/10/2011
	· Comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido. Convenio colectivo.	BOP	17/10/2011
	· Empresas de servicios funerarios y de gestión de cementerios. Revisión salarial.	BOP	26/10/2011
Bizkaia	· Almacenistas de frutas y verduras y almacenistas de plátanos. Convenio colectivo.	BOB	07/10/2011
C. Valenciana	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.	DOCV	13/10/2011
	· Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas. Convenio colectivo.	DOCV	13/10/2011
	· Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas. Corrección de errores.	DOCV	18/10/2011
	· Personal que presta servicios como profesor de Religión Católica en los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo de la Generalitat de la Comunitat Valenciana. Convenio colectivo.	DOCV	19/10/2011
	· Sector privado de residencias para la tercera edad, de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Revisión salarial.	DOCV	24/10/2011
Cáceres	· Limpieza pública, riegos, recogida de basuras y limpieza y conservación del alcantarillado. Convenio colectivo.	DOE	06/10/2011
	· Hostelería. Convenio colectivo.	DOE	10/10/2011
	· Hostelería. Revisión salarial.	DOE	11/10/2011
Cádiz	· Mayoristas de frutas y hortalizas de Mercajerez. Revisión salarial.	BOP	10/10/2011
Cantabria	· Embotellado y comercio de vinos, licores, cervezas y bebidas de todo tipo. Convenio colectivo.	BOC	06/10/2011
	· Aserradores y almacenistas de madera. Revisión salarial.	BOC	06/10/2011
	· Empresas consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga. Convenio colectivo.	BOC	06/10/2011
	· Limpieza de edificios y locales y limpieza industrial. Convenio colectivo.	BOC	27/10/2011
	· Comercio almacenista de coloniales. Convenio colectivo.	BOC	28/10/2011
Castellón	· Comercio textil. Convenio colectivo.	BOP	08/10/2011
Castilla-La Mancha	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.	DOCM	05/10/2011
Ceuta	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Convenio colectivo.	BOCCE	07/10/2011
Córdoba	· Derivados del cemento. Convenio colectivo.	BOP	25/10/2011
Girona	· Pompas fúnebres. Convenio colectivo.	BOP	25/10/2011
	· Almacenaje, conservación, manipulación y venta de frutas y verduras. Convenio colectivo.	BOP	25/10/2011
Gizpuzkoa	· Instalaciones polideportivas de titularidad pública. Revisión salarial.	BOG	26/10/2011
Granada	· Industria de la madera. Sentencia.	BOP	07/10/2011
Huelva	· Industrias de panadería y expendedoría. Convenio colectivo.	BOP	10/10/2011
Interprovincial	· Ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Convenio colectivo.	BOE	13/10/2011
	· Servicios de asistencia en tierra de aeropuertos -handling-. Convenio colectivo.	BOE	13/10/2011
	· Establecimientos financieros de crédito. Convenio colectivo.	BOE	13/10/2011
	· Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales. Convenio colectivo.	BOE	14/10/2011

	· Empresas de centros de jardinería. Convenio colectivo.	BOE	26/10/2011
Jaén	· Transporte de viajeros regular y discrecional. Prórroga y revisión salarial.	BOP	19/10/2011
La Rioja	· Edificación y obras públicas. Revisión salarial.	BOR	26/10/2011
León	· Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados. Corrección de errores.	BOP	04/10/2011
Madrid	· Depuración de aguas residuales y cauces fluviales. Corrección de errores.	BOCM	15/10/2011
Málaga	· Transporte de mercancías por carretera, agencia de transporte, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores logísticos. Convenio colectivo.	BOP	14/10/2011
Murcia	· Industria siderometalúrgica. Revisión salarial.	BORM	28/10/2011
	· Recolectores de cítricos. Convenio colectivo.	BORM	28/10/2011
Navarra	· Obradores y fábricas de confitería, pastelería y repostería. Convenio colectivo.	BON	24/10/2011
Ourense	· Industria siderometalúrgica y talleres de reparación de vehículos. Convenio colectivo.	BOP	17/10/2011
Segovia	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP	24/10/2011
Sevilla	· Lavanderías industriales de uso no doméstico. Convenio colectivo.	BOP	01/10/2011
	· Almacenistas y detallistas de alimentación. Convenio colectivo.	BOP	01/10/2011
	· Transportes interurbanos de viajeros. Revisión salarial.	BOP	18/10/2011
Soria	· Transportes urbanos. Convenio colectivo.	BOP	14/10/2011
Tarragona	· Materiales de la construcción. Revisión salarial.	BOP	05/10/2011
	· Aceite y derivados. Revisión salarial.	BOP	11/10/2011
	· Empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarías y agentes de aduana. Convenio colectivo.	BOP	27/10/2011
Teruel	· Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo.	BOP	27/10/2011
Valencia	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP	31/10/2011
Zamora	· Industria de la madera. Revisión salarial.	BOP	05/10/2011

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

[La jurisprudencia más reciente]

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 28 de septiembre de 2011

Jubilación parcial

QS 2011/62362

Desestima el TS el recurso de casación interpuesto por la organización sindical demandante contra sentencia que denegó a los trabajadores afectados por el conflicto, jubilados parciales que simultanean esta situación con un contrato a tiempo parcial, la indemnización prevista en sus contratos para los casos de jubilación total. Según la Sala, con la jubilación parcial los trabajadores afectados no extinguieron sus contratos indefinidos, pues esta extinción sólo se produce con la jubilación total, de forma que cualquier cláusula de su posterior contrato a tiempo parcial referida a la temporalidad debe tenerse por no puesta. Y, entre ellas, la cláusula de indemnización de ocho días por año trabajado para cuando se jubilen de forma total.

Extinción de contrato

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 20 de septiembre de 2011

Indemnización por daños y perjuicios

QS 2011/59419

Estima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el deliniente demandante contra sentencia que le denegó la indemnización adicional solicitada. Según la Sala, el recurrente padecía un cuadro ansioso depresivo reactivo a la situación laboral vivida como consecuencia del mobbing padecido y que ha quedado acreditado. Por ello, además de la indemnización por extinción de contrato producida a su instancia, tiene derecho en el mismo proceso a obtener una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de tal situación psíquica y que es adicional de la indemnización correspondiente a la extinción contractual. Añade el Alto Tribunal que la concurrencia de una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador constituye una

Mobbing

Incapacidad temporal

lesión de sus derechos fundamentales y, concluye, no es lo mismo la extinción contractual de un trabajador que permanece en situación de sanidad física y mental que la de uno aquejado, como el recurrente, de un trastorno psíquico a consecuencia de la conducta empresarial determinante de la extinción contractual operada conforme al art. 50.1.a) ET.

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

Ingreso en prisión

QS 2011/57977

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la mutua codemandada contra sentencia que la condenó a abonar al demandante, ingresado en prisión una vez extinguido su contrato, la prestación por IT que percibía con anterioridad a la extinción y cuyo abono había sido suspendido por la recurrente. Según la Sala, y a diferencia de lo que aduce la mutua, la imposibilidad de trabajar del actor no es por su situación de penado, ya que estos tienen no sólo el derecho sino también deber de trabajar, sino por el accidente laboral sufrido que le imposibilita realizar una actividad laboral, por lo que cumple uno de los requisitos establecidos en el art. 128 LGSS. Cumple igualmente el segundo requisito referido a la finalidad de control por parte de la Seguridad Social, control ejercido en este caso concreto por la Administración penitenciaria.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 11 de julio de 2011

Contrato de trabajo

QS 2011/52895

TRADE

El TS desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el accionante, transportista autónomo, contra sentencia que, en reclamación por extinción de contrato, declaró la incompetencia del orden social. Según la Sala, aun cuando el recurrente percibía de la empresa demandada al menos el 75 % de sus ingresos, y cumplía también el resto de requisitos para tener la condición de TRADE, debería haber comunicado a aquella dicha condición antes de que se extinguiera su contrato, pues de lo contrario ésta estaría asumiendo un contrato de TRADE cuando en realidad su intención podría ser la de establecer uno civil o mercantil. Al no hacerlo así, y no haber transcurrido tampoco el plazo de dieciocho meses para la adaptación del contrato a la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo, es por lo que el contrato del recurrente no es de TRADE y no hay, en consecuencia, competencia de la jurisdicción social. Formula voto particular la Magistrada Excm. Sra. D^a Rosa María Virolés Piñol.

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

Coacciones y amenazas

QS 2011/60127

Dimisión

Desestima el TS el rec. de casación para la unificación de doctrina formulado por la cajera accionante contra sentencia que otorgó valor liberatorio al consentimiento prestado al firmar una baja voluntaria sin considerarlo afectado por la intimidación. Señala la Sala que las sentencias comparadas no son contradictorias, porque en el caso de la sentencia recurrida la actora reconoció su incorrecto proceder, incluso que las mercancías eran robadas, y, sobre todo, porque ninguna disyuntiva se ofreció a la demandada, a quien no se la amenazó con ningún mal concreto para ella o para sus compañeras si no era baja voluntaria, porque sólo se le dijo que el tema se pondría en conocimiento de recursos humanos que resolvería con relación a todas las afectadas, advertencia que motivó la espontánea solicitud de baja voluntaria, lo que no acaeció en el caso de la sentencia de contraste, en el que sí se planteó a la trabajadora la necesidad de optar entre las alternativas que se le ofrecían. Formula Voto Particular el Excmo. Sr. Magistrado D. Luís Fernando de Castro Fernández, al que se adhieren los Excmos. Sres. Magistrados D. Fernando Salinas Molina, D. Jordi Agustí Juliá, D^a María Luisa Segoviano Astaburuaga, D^a Rosa María Virolés Piñol, D^a María Lourdes Arastey Sahún y D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel.

Fiestas nacionales

6 de enero: Epifanía del Señor.
6 de abril: Viernes Santo.
1 de mayo: Fiesta del trabajo.
15 de agosto: Asunción de la Virgen.
12 de octubre: Fiesta nacional.
1 de noviembre: Todos los Santos.
6 de diciembre: Día de la Constitución.
8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
25 de diciembre: Natividad del Señor.

Fiestas autonómicas

Andalucía	· 2 de enero: lunes siguiente a Año Nuevo; 28 de febrero: Día de Andalucía; 5 de abril: Jueves Santo.
Aragón	· 2 de enero: lunes siguiente a Año Nuevo; 5 de abril: Jueves Santo; 23 de abril: San Jorge, Día de Aragón.
Asturias	· 2 de enero: lunes siguiente a Año Nuevo; 5 de abril: Jueves Santo; 8 de septiembre: Día de Asturias.
Canarias	· 5 de abril: Jueves Santo; 30 de mayo: Día de Canarias. En las Islas de El Hierro, Fuerteventura, Gran Canaria, La Gomera, La Palma, Lanzarote y Tenerife, las fiestas laborales serán además las siguientes: - En El Hierro: el 24 de septiembre, Nuestra Señora de los Reyes. - En Fuerteventura: el 21 de septiembre, Nuestra Señora de la Peña. - En Gran Canaria: el 8 de septiembre, Nuestra Señora del Pino. - En La Gomera: el 8 de octubre, Nuestra Señora de Guadalupe. - En Lanzarote: el 15 de septiembre, Virgen de los Dolores, Ntra. Señora de los Volcanes. - En La Palma: el 29 de septiembre, festividad de San Miguel Arcángel. - En Tenerife: el 2 de febrero, Virgen de la Candelaria.
Cantabria	· 5 de abril: Jueves Santo; 25 de julio: Santiago Apostol; 15 de septiembre: La Bien Aparecida.
Castilla-La Mancha	· 5 de abril: Jueves Santo; 31 de mayo: Día de la Región de Castilla-La Mancha; 7 de junio: Corpus Christi.
Castilla y León	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 23 de abril: Fiesta de la Comunidad Autónoma.
Cataluña	· 9 de abril: Lunes de Pascua; 11 de septiembre: Fiesta Nacional en Cataluña; 26 de diciembre: San Esteban.
Comunidad Valenciana	· 19 de marzo: San José; 9 de abril: Lunes de Pascua; 9 de octubre: Día de la Comunidad Valenciana.
Extremadura	· 2 de enero: lunes siguiente a Año Nuevo; 5 de abril: Jueves Santo; 8 de septiembre: Día de Extremadura.
Galicia	· 5 de abril: Jueves Santo; 17 de mayo: Día de las Letras Gallegas; 25 de julio: Día Nacional de Galicia.
Illes Balears	· 1 de marzo: Día de las Illes Balears; 5 de abril: Jueves Santo; 9 de abril: Lunes de Pascua.
La Rioja	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 9 de junio: Día de La Rioja.
Madrid	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 2 de mayo: fiesta de la Comunidad de Madrid.
Murcia	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 9 de junio: Día de la Región de Murcia.
Navarra	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 9 de abril: Lunes de Pascua.
País Vasco	· 5 de abril: Jueves Santo; 9 de abril: Lunes de Pascua; 25 de octubre: Día del País Vasco-Euskadiko Eguna.
C.A. Ceuta	· 2 de enero: lunes siguiente a Año Nuevo; 5 de abril: Jueves Santo; 27 de octubre: Festividad de la Pascua del Sacrificio (Eidul-Adha).
C.A. Melilla	· 19 de marzo: San José; 5 de abril: Jueves Santo; 26 de octubre: Fiesta del Sacrificio (Aid El Kebir).

Causas de extinción del contrato

Concepto	Cese definitivo de la relación laboral que une al trabajador con el empresario, así como de la obligación de realizar el trabajo pactado a cambio de remuneración.
Causas	<ul style="list-style-type: none">- Mutuo acuerdo de las partes.- Causas consignadas en el contrato.- Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.- Dimisión del trabajador.- Incumplimiento grave del empresario.- Muerte, invalidez y jubilación del empresario o del trabajador.- Extinción de la personalidad jurídica del empresario.- Causas objetivas:<ul style="list-style-type: none">· Ineptitud del trabajador.· Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas de su puesto.· Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.· Faltas de asistencia al trabajo.· Consignación presupuestaria insuficiente.
Efectos	<ul style="list-style-type: none">- Derecho a indemnización salvo en los casos de dimisión o jubilación del trabajador.- Acceso a la prestación de desempleo salvo en los supuestos de extinción por mutuo acuerdo de las partes y dimisión, jubilación o muerte del trabajador.
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none">- Plazo de preaviso de 30 días.- Comunicación escrita al trabajador expresando la causa y puesta disposición de la indemnización.
Obligaciones del empresario	<ul style="list-style-type: none">- Entregar al trabajador el finiquito, el certificado de empresa y los documentos de cotización.- Notificar al comité de empresa los documentos acreditativos de la extinción.

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

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