



Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la Comunidad Valenciana

Doctrina Judicial Sala de lo Social TSJ Comunidad Valenciana.

Panorama sociolaboral de la mujer en la Comunitat Valenciana.

Panorama sociolaboral de los jóvenes en la Comunitat Valenciana.



SUMARIO

EDITA

Comité Econòmic i Social
de la Comunitat Valenciana

CONSEJO DE REDACCIÓN

- José Miguel Escrig Navarro
- Javier López Mora
- Rafael Montero Gomis
- Juan José Ortega Sánchez
- Manuel Picó Tormo
- Pascual Romero Martínez
- Salvador Serrano García
- Ángel Villanueva Pareja

COMITÉ DE REDACCIÓN

- Rafael Cerdá Ferrer
- M^a José Adalid Hinarejos
- Carmelo Arnás Serrano
- Ángela Corró Tormo
- Vicent J. Frías Diago
- José Juan López Pérez-Madero
- Luis Montero Cuesta

DIRECTOR

- Rafael Cerdá Ferrer

REDACCIÓN

Comité Econòmic i Social
de la Comunitat Valenciana
Gabinete Técnico
C/ Enmedio, 116-1º
12001 Castellón

FOTOCOMPOSICIÓN E IMPRESIÓN

Soluciones Iris Valencia, S.L.U.
Apartado de Correos 12
46117 Bétera (Valencia)
info@solucionesiris.com

TIRADA

800 ejemplares

DEPÓSITO LEGAL

CS-380-1996

ISSN

1137-0874



La REVISTA no se identifica con las
opiniones vertidas en las
colaboraciones firmadas que publica.

ÍNDICE

EDITORIAL	5
I. PANORAMA ECONÓMICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA	5
I.1. El mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana	5
II. ARTÍCULOS DE OPINIÓN	7
• “Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la Comunidad Valenciana”, de Fernando de Vicente Pachés.	7
III. LEGISLACIÓN EN MATERIA LABORAL	13
• Autonómica.....	13
• Estatal.....	21
• Unión Europea	29
IV. NOTICARIO DEL CES	33
IV.1. Actividades relacionadas con el Comité	33
IV.2. Dictámenes e Informes emitidos por el CES	35
• Anteproyecto de Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.....	35
• Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, Reguladora del Estatuto de las Personas Cooperantes Valencianas.	39



DOCTRINA JUDICIAL

Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de
Justicia de la Comunitat Valenciana.

PANORAMA SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN LA COMUNITAT VALENCIANA

PANORAMA SOCIOLABORAL DE LOS JÓVENES EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Comienza un nuevo año y una nueva década y con este número 59 de la *Revista de Treball, Economia i Societat*, editada y elaborada desde el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, asistimos un mes de enero más, con regularidad, a nuestra cita trimestral con los lectores. Al igual que en los últimos años, este número se presenta con la misma estructura de contenido y el mismo índice y esquema que se ha venido incorporando en anteriores ediciones.

En este sentido, este ejemplar de la revista empieza con el apartado primero de la misma relativo al **Panorama Económico de la Comunitat Valenciana**, que recoge un trabajo sobre “El mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana”, con información actualizada sobre este punto.

El segundo bloque de la revista incluye el apartado referido a los **Artículos de Opinión** y en este número se incorpora un análisis interesante de un tema muy vinculado a las materias económicas, laborales y sociales. El artículo se titula “**Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la Comunidad Valenciana**”, de Fernando de Vicente Pachés, profesor T.U. de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universitat Jaume I.

El autor afirma al inicio de su trabajo como la conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos tiempos en un fenómeno de actualidad y de gran trascendencia político-social. Dice que la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar aparece en el contexto de un proceso de cambio de la sociedad española como consecuencia de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción de la familia y el trabajo y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres. Apunta que se ha producido la ruptura del modelo de familia de varón sustentador y mujer madre de casa.

En el artículo, nos indica que el objetivo principal de esta investigación es analizar la actuación normativa de la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de conciliación de la vida familiar y laboral dentro, principalmente, del marco de las políticas de

igualdad, realizando un estudio crítico de las normas y medidas previstas en relación con esta temática, destacando las líneas de actuación que inciden, fundamentalmente, sobre las relaciones laborales.

Así, tras unas consideraciones previas para situar las transformaciones sociolaborales y su influencia en el creciente aumento de las políticas de conciliación familiar y laboral autonómicas pasa a analizar el marco normativo autonómico valenciano en políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para ello realiza un estudio pormenorizado de ocho normas, comenzando en primer lugar por el nuevo Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, la *Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana* y la referencia a la Carta de Derechos Sociales.

La segunda norma es la *Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre mujeres y hombres*, cuyo objeto es hacer conciliar la actividad profesional con la vida familiar. La tercera referencia normativa es el *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 200-2009 (PIO)* con tres objetivos muy diferenciados como son en primer lugar, sensibilizar a la sociedad sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico; en segundo lugar, promover modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo y en tercer lugar, potenciar el desarrollo y la adecuación de servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares de mujeres y hombres trabajadoras y trabajadores.

La cuarta indicación es el *Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II 2009-2013 (PAVACE-II)* con tímidas medidas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. La quinta norma es el *II Plan Integral de la familia y la infancia 2007-2010* con seis objetivos prioritarios que se concretan en: promover el desarrollo legislativo reglamentario relacionado con los permisos laborales por maternidad y adopciones con el fin de facilitar el cuidado de los hijos; estimular medidas que contribuyan a con-

ciliar la vida familiar y profesional; ampliar los servicios de atención a la primera infancia con el fin de contribuir a la conciliación; fomentar la formación de padres y madres en el ámbito de sus obligaciones domésticas y como promotores de criterios en la crianza; impulsar campañas de difusión e información sobre medidas adoptadas para la conciliación y conciliar las oportunidades profesionales con la crianza.

La sexta incorporación normativa es el *Plan de Inclusión Social*, con tres áreas pero con un menor número de actuaciones en materia de conciliación. Y para finalizar, el *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012* con medidas concretas que se sintetizan en cinco puntos: reducciones de jornada sin reducción de retribuciones; reducciones de jornada con reducción de retribuciones; flexibilidad de la jornada laboral; permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y personal con la actividad laboral en el sector público y las medidas orientadas a la conciliación con la vida personal.

Finalmente, concluye el artículo con un apartado de valoración final y propuestas de futuro, de las que queremos destacar la afirmación que hace suya, en palabras de la profesora Sarrió Catalá, en el sentido de decir que *“lo deseable sería que las mujeres pudieran vivir la maternidad sin tanta presión, que los hijos e hijas disfrutaran de sus padres y madres el tiempo necesario, que las personas dependientes estuvieran bien atendidas, que se reconociera el valor*

del trabajo doméstico, que los hombres también se involucraran en las tareas reproductivas, y que el sistema sociolaboral y las organizaciones apoyaran su compatibilización con el desempeño profesional.”

Además de la presente **Editorial**, en este número también se incorpora el resto de apartados de la revista, donde destacan las tres habituales **Separatas**. La primera con la selección de las sentencias más interesantes de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, en el punto relativo a **Doctrina Judicial**, la segunda, con el **“Panorama sociolaboral de la mujer en la Comunitat Valenciana”** con las referencias estadísticas a los últimos meses en esta temática y la última, el **“Panorama sociolaboral de los jóvenes en la Comunitat Valenciana”** con datos referidos a los últimos meses de esta materia.

Para finalizar, se acaba con los demás apartados y se incluye la **Selección de legislación en materia laboral**, que se refiere tanto a la del ámbito autonómico, como a las del estatal y del europeo así como el **Noticiero del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana** con las noticias más interesantes sobre las actividades del Comité y la información de dos dictámenes, el Dictamen 03/09 al Anteproyecto de Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana y el Dictamen 01/10 al Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, Reguladora del Estatuto de las Personas Cooperantes Valencianas. ■

Castellón, enero de 2011

I. PANORAMA ECONÓMICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

I.1. El mercado de trabajo en la Comunitat Valenciana

La población en edad de trabajar en la Comunitat Valenciana se ha situado en el tercer trimestre del año 2010, en 4.165.800 personas, lo que ha supuesto un descenso interanual del 0,7%. Por sexos, las mujeres representan el 50,7% del total (Cuadro 1).

La población activa de nuestra Comunidad también ha descendido, alcanzando un total de 2.516.000 personas, con una disminución del 2,1%, en relación al tercer trimestre de 2009.

La tasa de actividad en la Comunitat Valenciana se ha situado en el 60,4%, superando a la tasa media nacional (60,1%) en tres décimas. Entre las mujeres la tasa de actividad se ha situado en el 52,6% frente al 68,4% de los hombres.

Por su parte, la población clasificada como inactiva sigue siendo mayoritariamente femenina con un 60,6% del total. Según los datos facilitados por la

EPA, en términos agregados, en el tercer trimestre de 2010, de cada 100 mujeres en edad de trabajar 12 buscan activamente trabajo, 40 están ocupadas y 48 se consideran estadísticamente inactivas (estudiantes, jubiladas, amas de casa,...).

En la Comunitat Valenciana la población ocupada se situó en el segundo trimestre del año 2010 en 1.927.100 personas, lo que supone una caída en términos interanuales del 3,9%.

Por lo que se refiere a la tasa de empleo en la Comunitat Valenciana, ésta se ha situado en el 46,3%, 1,8 puntos inferior a la estimada para el conjunto de España, aumentando una décima en términos interanuales.

La tasa de empleo masculina ha alcanzado el 52,4%, mientras que la femenina ha sido del 40,3%. No obstante, las mujeres suponen como ya hemos comentado el 50,7% de la población en edad de trabajar.



Cuadro 1

VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA Y ESPAÑA Tercer Trimestre, 2010

	Pobl. 16 años y más			Activos			Ocupados			Parados			Inactivos		
	Valor	T ₁	T ₂	Valor	T ₁	T ₂	Valor	T ₁	T ₂	Valor	T ₁	T ₂	Valor	T ₁	T ₂
ESPAÑA	38.485,5	0,0	0,1	23.121,5	0,0	0,6	18.546,8	0,4	-1,7	4.574,8	-1,5	10,9	15.363,9	0,1	-0,6
Hombres	18.827,9	0,0	-0,1	12.856,3	-0,1	-0,4	10.376,2	0,4	-2,2	2.480,2	-2,3	8,3	5.971,5	0,3	0,3
Mujeres	19.657,6	0,1	0,4	10.265,2	0,1	1,7	8.170,6	0,3	-1,0	2.094,6	-0,6	14,3	9.392,4	0,0	-1,1
C. VALENCIANA	4.165,8	0,0	-0,7	2.516,0	-0,3	-2,1	1.927,1	0,2	-3,9	588,9	-2,1	4,4	1.649,8	0,5	1,5
Hombres	2.054,8	-0,1	-1,1	1.405,6	-0,9	-3,7	1.077,0	-0,2	-4,4	328,6	-3,2	-1,2	649,2	1,9	5,0
Mujeres	2.111,0	0,1	-0,3	1.110,4	0,4	0,0	850,1	0,8	-3,3	260,3	-0,8	12,4	1.000,6	-0,3	-0,7

(En miles de personas)

T₁: Tasa de variación respecto al periodo anterior

T₂: Tasa de variación respecto al mismo periodo del año anterior

Fuente: INE.

El análisis sectorial por sexos pone de manifiesto que la ocupación de las mujeres sigue concentrándose mayoritariamente en los servicios y en determinadas ramas de la industria. El 86,9% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios y suponen el 54,2% de la población ocupada en dicho sector, mientras que en la industria lo hace el 10,1%. Por otro lado, sólo el 1,5% de las mujeres ocupadas trabaja en la construcción e idéntico porcentaje en la agricultura.

El número de parados estimados en nuestra Comunidad en el tercer trimestre de 2010 ascendía a 588.900 personas, con un aumento interanual del 4,4%. Las mujeres suponen el 44,2% del total de desempleados.

La tasa de paro estimado para ambos sexos se ha situado en el 23,4% de la población activa, la misma que se ha registrado entre hombres y mujeres. En España, la tasa de paro de los varones ha sido del 19,3%

y la de mujeres del 20,4%.

El paro entre los que buscan su primer empleo se ha cifrado en 34.100 personas, de las que el 59,2% son mujeres (20.200).

Por provincias, la tasa de paro en Alicante se ha situado en el 25%, en Castellón en el 23,9% y en Valencia en el 22,1%.

El estudio comparativo entre los sectores autonómicos y nacionales muestra en primer lugar, que los parados de la agricultura tienen un peso relativo en relación al número de parados del sector en el ámbito nacional del 5,7%, en la industria del 14,5%, en la construcción del 14% y en los servicios del 14%.

Por comunidades autónomas, las tasas de paro más elevadas correspondieron a Canarias (28,7%), Andalucía (28,6%) y Murcia (24%). Por otro lado, las comunidades con menor tasa de desempleo fueron País Vasco (10%), Cantabria (12,2%) y Navarra (12,5%). ■

II. ARTÍCULOS DE OPINIÓN

“Políticas públicas de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral en la comunidad valenciana”

DR. FERNANDO DE VICENTE PACHÉS

*Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y S. Social
Universitat Jaume I-Castellón*

I. Consideraciones previas: las transformaciones sociolaborales y su influencia en el creciente aumento de las políticas de conciliación familiar y laboral autonómicas.

La conciliación de la vida familiar y laboral se ha convertido en los últimos tiempos en un fenómeno de actualidad y de gran trascendencia político-social. La necesidad de conciliar la vida laboral y familiar aparece en el contexto de un proceso de cambio de la sociedad española como consecuencia de la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción de la familia y el trabajo y del reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Con independencia de que la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez más generalizada, la atención y el cuidado de los hijos, de las personas mayores y discapacitadas continúan estando desempeñados en mayor medida por las

mujeres, suponiendo para éstas una sobrecarga de tareas. Asimismo, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no se ha visto acompañada de un adecuado equilibrio en el reparto de roles o de las tareas dedicadas al hogar y a la familia, ni de una suficiente creación de servicios de apoyo dirigidos al cuidado de los hijos y de las personas mayores dependientes ¹.

Por otra parte, la sociedad española sigue con su tendencia al envejecimiento producido por el aumento de la esperanza de vida, la reducción de las tasas de natalidad y el retraso en la emancipación de los jóvenes del hogar familiar y, en consecuencia, en la edad de contraer matrimonio y tener hijos. Ello ha contribuido también a un cambio en el perfil de los hogares y las familias. Comienzan a despuntar los hogares formados por parejas sin hijos y parejas con hijos sin haber contraído matrimonio. Al mismo tiempo, aumentan significativamente las rupturas matrimoniales, los hogares formados por una sola persona (unipersonales-“sin-



¹ Esta realidad provoca, de un lado, una menor diferenciación de los roles en el seno familiar así como la necesaria redistribución de los mismos entre los miembros familiares. Dicho en otros términos, requiere de un reparto más equilibrado de la carga total del trabajo, productivo y doméstico-familiar, dada la importancia que ambos tipos de tarea tienen para el mantenimiento material y físico de los miembros familiares y, también, para la producción y evolución de la propia sociedad. De otro, precisa de una redefinición de políticas de conciliación ante las necesidades cambiantes de la sociedad española y valenciana, en particular. La conciliación de la vida familiar y la laboral está en el centro de los desafíos a los que hacen frente las sociedades desarrolladas (Véase, CARRASQUER, P. (2005), “En torno a la conciliación entre vida laboral y familiar. Una aproximación desde la perspectiva de la doble presencia”. Revista Red Social EDSI.

gles”) y los hogares monoparentales. También cabe destacar, el considerable aumento -si bien recientemente algo más mermado debido a la crisis económica- de los hogares donde la pareja que la forman tienen ambos empleos remunerados.

Esta transformación de los hogares ha conllevado una ruptura del modelo de familia de varón sustentador y mujer madre de casa, de manera que la rígida división sexual del trabajo remunerado y de cuidados, ha entrado en crisis. Con el acceso de las mujeres al mercado de trabajo se han hecho visibles las experiencias y necesidades sociales que antes quedaban ocultas entre los muros del hogar, y ahora se enfrentan en el espacio público con los imperativos de unos mercados de trabajo masculinizados y con unos programas de bienestar dirigidos a un tipo de organización familiar obsoleto (Campillo Poza).

Como se recordará, en nuestro país, la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por vez primera, a pesar de sus virtudes y defectos, en el año 1999, a través de la *ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (Ley 39/1999, de 5 de noviembre) que supuso el primer reconocimiento o manifestación de interés político en esta materia. Con esta ley, se llevó a cabo la transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias, y que si bien hizo un reconocimiento de importantes derechos de conciliación y facilitó la asunción de responsabilidades familiares no promovió los cambios necesarios en los roles tradicionalmente asumidos por mujeres y hombres².

Las políticas de conciliación es una materia que ha recibido una progresiva atención en nuestro país, hecho éste que ha venido motivado por la com-

binación de diversos factores³: como la magnitud creciente del fenómeno de la doble jornada o doble presencia de las mujeres, por el impulso externo procedente de las políticas elaboradas en el ámbito comunitario en relación con esta temática, o el papel de los agentes sociales que han impulsado diversos acuerdos orientados a reforzar el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en las empresas a través de la negociación colectiva⁴.

En este contexto, las Comunidades Autónomas han ido adquiriendo con el tiempo un papel trascendental en la mejora o ajuste del marco normativo estatal en políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, entendiéndose por éstas, “el conjunto de actuaciones públicas encaminadas a que hombres y mujeres puedan compaginar la gestión compartida del hogar y el cuidado de las personas dependientes con su participación en el plano laboral”. En definitiva, la finalidad de las denominadas políticas de conciliación es garantizar el derecho de la madre y el padre a acceder al empleo y permanecer en él, sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, esto es, el derecho de todos los miembros de la familia a la convivencia diaria sin tener que renunciar a la misma por exceso de trabajo de uno o ambos progenitores. Sin embargo, persiste, una perspectiva, a penas modificada que considera la conciliación, en última instancia, una cuestión de mujeres, siendo éstas las que deben asumir su responsabilidad en el ámbito doméstico, laboral, reproductivo y productivo⁵.

En síntesis, lo que la realidad sigue mostrando reiteradamente es la desigualdad en la forma de asumir las responsabilidades familiares, especialmente las de cuidado de otros por parte de hombres y mujeres que continúa siendo asimétrica y perju-

² Como se recordará, desde los orígenes de la legislación laboral se regularon en atención a la mujer trabajadora derechos relacionados con circunstancias familiares, centrados inicialmente en la protección de la salud física y de sus hijos/as recién nacidos. Esta legislación fue evolucionando, de manera que los derechos, con el tiempo, fueron aumentando en intensidad y en extensión, aunque siempre considerando a la mujer como sujeto titular de estos derechos. Pero, desgraciadamente, este tipo de protección acabó repercutiendo de manera negativa para las mujeres -el denominado efecto “boomerang” de las medidas de protección-, suponiéndoles un obstáculo para su inserción o mantenimiento en el mercado de trabajo, al no contratar mujeres en edad fértil o extinguirles el contrato en el momento en que tenían responsabilidades familiares. Con posterioridad, la evolución social y legislativa ha llevado con el tiempo a la toma de conciencia de que este tipo de situaciones suponen un atentado contra el derecho a la igualdad.

³ La legislación española ha sido sensible a las cuestiones relacionadas con la conciliación y con la corresponsabilidad, por los efectos indeseados que ello plantea, sobre todo en el mercado de trabajo. Una de las razones fundamentales por la que se ha prestado atención al fenómeno de la conciliación familiar y laboral se encuentra en la protección del derecho de igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, AÑÓN ROIG, M^a J. (2009), “¿Una legislación para transformar la realidad social? A propósito de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”, en AAVV, *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), pp. 19-20.

⁴ CARDONA RUBERT, M B., y SALA FRANCO, T., (2009), “La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en AAVV, *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), pp. 131-146.

⁵ CÁNOVAS MONTERO, A., ARAGÓN MEDINA, J., y ROCHA SÁNCHEZ, F. (2005), “Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas”, Cuadernos de Relaciones Laborales, 23, nº 1, p. 74.

dicial para las mujeres.

El objetivo principal de esta investigación es analizar la actuación normativa de la Comunidad Autónoma Valenciana en materia de conciliación de la vida familiar y laboral dentro, principalmente, del marco de las políticas de igualdad, realizando un estudio crítico de las normas y medidas previstas en relación con esta temática, destacando las líneas de actuación que inciden, fundamentalmente, sobre las relaciones laborales.

El análisis desde una perspectiva crítica pretende justificarse porque, en ocasiones, las políticas de conciliación autonómicas en lugar de mantener una tendencia hacia un planteamiento de la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, van dirigidas erróneamente a considerar al colectivo femenino como único sujeto destinatario de las acciones previstas. Asimismo, se produce una confusión entre lo que son las políticas de fomento del empleo, las políticas de igualdad y las políticas de conciliación, si bien es cierto que, indiscutiblemente, existe una conexión o estrecha vinculación (e incluso fusión) entre todas ellas, pero unas y otras tienen –o deberían tener– objetivos distintos.

Como muestra de lo afirmado, puede traerse a colación lo dispuesto en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Capítulo III –que lleva por título “Igualdad en el ámbito laboral”– cuando hace referencia a las medidas de fomento del empleo, recoge expresamente medidas específicas de igualdad y conciliación dirigidas a las mujeres, indicando que se “facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar a su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo” y que “se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas” (art. 15).

II.- El marco normativo autonómico valenciano en políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Como es conocido, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas se desarrolla a través de diferentes

tipos de planes de acción sectorial. La práctica totalidad de las comunidades autónomas cuenta con un plan de empleo, siendo el más extendido el de igualdad de oportunidades, a los que siguen los planes de inclusión social y los de apoyo a la familia.

La Comunidad Autónoma Valenciana, como tendremos ocasión de comprobar, además de las referencias normativas oportunas en su Estatuto de Autonomía y en su Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres, tiene desarrollados cada uno de estos tipos de planes, a través de los cuales se articulan diferentes y variedad de actuaciones y medidas referidas a conciliación de la vida familiar y laboral. El plan de igualdad de oportunidades y el plan de apoyo a la familia, vienen a ser los planes que contienen en mayor proporción medidas específicamente destinadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los planes constituyen un elemento importante, como punto de referencia de cuáles deben ser las directrices a seguir en una determinada materia –en nuestro caso, la conciliación– ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que procedimenten y establezcan su aplicación (a través de leyes, decretos, órdenes y resoluciones)⁶. También debemos advertir, que existen normas que no hacen referencia de manera explícita a la necesidad de conciliación de la vida familiar y laboral, y, sin embargo, si tienen incidencia sobre esta materia, como puede ser el caso de las normas que regulan el sistema de atención a personas mayores y con discapacidad, que tienden a relacionarse en mayor medida con las políticas de servicios sociales.

Pero para llevar a cabo el adecuado estudio y valoración crítica sobre las líneas de acción e intervención en políticas de igualdad y conciliación de la Comunidad Autónoma Valenciana, debemos pasar a analizar detenidamente cada una de sus normas esenciales y cada uno de los específicos planes y acciones existentes y vinculadas a esta temática.

1.- El nuevo Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Valenciana

La Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana (EACV), mejora la redacción originaria del Estatuto, consagrando en su Título II, entre los derechos de las valencianas y valencianos, el “derecho a la



⁶ARAGÓN MEDINA, J. (2005), Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas, Madrid (Cinca) pp. 112-114.

igualdad entre hombres y mujeres”, indicando que “por Ley se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en la que se contemplarán los derechos a la defensa integral de la familia; la protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y de sus familias; el derecho a la participación de la juventud; la participación y la protección de las personas mayores y de los dependientes; la atención integral a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; la protección social contra la violencia de género y actos terroristas; los derechos y la atención social de inmigrantes” (Preámbulo).

Asimismo, insiste en la idea de compatibilizar vida familiar y laboral, al señalar que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral” (art. 11 EACV).

Lo primero que llama la atención en este art. 11 EACV es el cambio en la terminología usada en la norma valenciana y deberíamos preguntarnos si “conciliar” es lo mismo que “compatibilizar” o, dicho de otra manera, si ambas expresiones vienen exactamente a significar lo mismo.

Otro precepto importante a reseñar del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana que hace referencia a la conciliación, pone de relieve que “la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien remunerado, estable y en condiciones de igualdad y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores”.

Como puede observarse, no se garantiza con rotundidad la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que lo que parece garantizarse, entrando en una cierta contradicción, es que el trabajo que la persona tenga deba permitir la conciliación de éste con la vida laboral y familiar. ¿Conciliar el trabajo con la vida laboral? Entendemos lo que quiere decir y el sentido que le quiere dar el legislador, pero, a nuestro parecer, la redacción no es del todo afortunada.

Y, más adelante, el mismo texto legal, concreta una serie de derechos típicos de conciliación al disponer que “para hacer posible la compatibilidad

entre la vida profesional y familiar, a toda persona trabajadora, la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará el derecho: a) A ser protegida por la Ley frente al despido motivado por la maternidad; b) A un permiso retribuido por causa de maternidad en la forma que determine la Ley y c) A un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo. También por motivo de adopción se tendrá derecho a un permiso parental proporcionado (art. 80 EACV).

Una vez más, salvo el reconocimiento de un permiso parental con motivo del nacimiento de un hijo o por adopción, podemos corroborar la idea de que, los derechos garantizados en materia de conciliación tienen como destino “casi” exclusivo al colectivo femenino. En definitiva, en la norma fundamental valenciana, la conciliación se reduce simplemente a garantizar exclusivamente un permiso por maternidad y otro permiso con motivo del nacimiento o adopción de un hijo/a, y a ser protegida la mujer trabajadora por la ley frente al despido que tuviera su causa en la maternidad.

Sin entrar en consideraciones de fondo, podemos preguntarnos por qué no se garantiza un permiso retribuido por paternidad; por qué no se hace referencia a un permiso también “marental”, además de “parental”; y si está pensando el legislador en ofrecer un tratamiento diferenciado según se trate de nacimiento o adopción; o qué significa exactamente un permiso parental por adopción “proporcionado”; o cuál es el motivo por el que se utiliza la expresión “nacimiento de un hijo” y no la más adecuada de nacimiento de un hijo o “hija”; o bien por qué las medidas van dirigidas a las mujeres y luego, curiosamente, el lenguaje las invisibiliza. Tratándose de una norma tan fundamental como es la norma estatutaria de una Comunidad Autónoma, además de los contenidos, la redacción y el lenguaje deberían haberse cuidado algo más.

Afortunadamente, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, desarrollará más detalladamente y ampliará en mayor medida los derechos de conciliación.

2.- La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

En la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la aplicación del principio de igualdad se traduce en la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar. Esta Ley subraya que la Ad-

ministración autonómica ampliará la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años de edad y en periodo de vacaciones a los mayores de tres años.

Como indica el Preámbulo, “la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible, a pesar de los avances producidos en los últimos años, todavía sigue existiendo un nivel de desigualdad intolerable desde la perspectiva de los valores que inspiran el orden democrático, y es por ello que los estados y los organismos internacionales han tomado medidas en el sentido de erradicar la desigualdad de género”.

La aplicación del principio de igualdad, tal y como señala el Preámbulo de esta Ley, se traduce en el acceso al empleo y las acciones que fomenten ese acceso, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la aplicación del principio de igualdad.

La conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar se desarrolla en la Ley 9/2003, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a través de los siguientes derechos reconocidos en la misma:

-Ampliación, por parte de la Administración Autonómica, de la red pública de escuelas infantiles y guarderías laborales en las empresas, o prestaciones económicas equivalentes, en los periodos extraescolares, con el fin de hacer compatible el trabajo con la maternidad y la paternidad a aquellas trabajadoras y trabajadores con descendencia de menos de tres años y en periodo de vacaciones a los mayores de tres años (art. 17).

-Flexibilidad de los horarios. Las Administraciones Públicas incentivarán a las empresas que faciliten la inclusión, en los convenios colectivos de empresa y de ámbito superior, de acuerdos sobre la flexibilidad de horarios en función de las necesidades familiares del personal a su servicio (art. 18).

-Permisos parentales. Con el fin de fomentar el permiso parental compartido, la Administración Autonómica pondrá en marcha campañas de sensibilización y tomará medidas que incentiven a las empresas y al personal a su servicio (art. 19).

-Planes de Igualdad en las empresas. La Ad-

ministración Autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio. Se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la Administración de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad (art. 20). En este sentido, debemos hacer referencia al Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad en las Empresas, el cual regula el procedimiento para su obtención.

Llegados a este punto, es referencia obligada el “Plan de Dinamización de Empresas para la Implantación de Planes de Igualdad”, que vino a incluir acciones como la elaboración de una guía para la obtención del visado de los planes de igualdad de las empresas, y jornadas de sensibilización e información dirigidas al sector empresarial y los requisitos para el visado de los planes de igualdad. Entre los requisitos que deben cumplir los planes de igualdad de las empresas para obtener el visado de la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad, se encuentra el de adoptar medidas concretas que favorezcan la igualdad de oportunidades en las empresas en cada una de las siguientes áreas: acceso al empleo; conciliación; clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; salud laboral; comunicación y lenguaje no sexista.

-Medidas de fomento del empleo. Se establecerán y activarán programas integrales de formación profesional, de fomento de empleo y conciliación de vida familiar y laboral, para la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo, profesionales y sectores de la economía valenciana en los que estén infrarrepresentadas. Estos programas se-

rán específicos y prioritarios para aquellas mujeres con riesgo de exclusión social. (art. 15)⁷.

-Ampliación de horarios de apertura de centros de educación. El Consell de la Generalitat adoptará las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido planteada, en todos los niveles, como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Esto conlleva una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, sino con la exigencia de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia y, entre las muchas cuestiones que plantea, se encuentra la adecuación del horario escolar al mundo laboral.

La Ley 5/1997, de 25 de junio, de la Generalitat Valenciana, por la que se regula el Sistema de Servicios Sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana incluye, dentro de las responsabilidades de la Generalitat, la de dar respuesta a diferentes problemas sociales mediante la aportación de los recursos financieros, técnicos, humanos y organizativos necesarios. Para la consecución de estos objetivos, a la Conselleria de Bienestar Social le corresponde fomentar, de modo especializado, las actuaciones tendentes a la protección y promoción de la estructura familiar, como núcleo natural y fundamental.

-Incentivación de la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y a los niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales. Se distinguen diversas ayudas para la consecución de dicho objetivo: ayudas para la financiación de actividades complementarias y extraescolares, ayudas dirigidas a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la atención a la primera infancia,

de cero a tres años, en centros de titularidad municipal; ayudas destinadas a la creación de nuevas plazas de atención a la primera infancia, comprendiendo los niños y niñas de cero a tres años. Comprenden tanto la construcción de nuevos centros, la remodelación de los que ya existen, así como el equipamiento.

Para concluir este punto, debemos hacer referencia al art. 11 del Decreto 141/2009, de 18 de septiembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Bienestar Social, disponiendo que la Dirección General de la Mujer y por la Igualdad le corresponde elaborar, promover y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con independencia de su circunstancia y condición, y promover su participación en todas las esferas de la vida política, civil, laboral, económica, social y cultural de la Comunitat Valenciana.

3.- El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2009).

El Plan Integral de Oportunidades entre mujeres y hombres 2006-2009, contiene 9 Áreas y es el Plan en el que se recogen mayor número de acciones en materia de igualdad y conciliación. En el Área VI, que pasa a denominarse con el título genérico de la “Corresponsabilidad familiar y laboral”, si bien en el anterior plan llevaba la denominación “Conciliación de la vida familiar y laboral”. Sin embargo, como se comprobará, la campaña de sensibilización social en relación a la “corresponsabilidad” de mujeres y hombres en el trabajo doméstico, será uno de los objetivos en este plan, pero no el único. Este Plan tiene tres objetivos prioritarios y tres organismos de la Generalitat Valenciana que deben implicarse y coordinarse en su ejecución: la Conselleria de Bienestar Social, la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo y la Conselleria de Empresa, Universidad y Ciencia.

A) El primer objetivo consiste, como apunta-

⁷ También se alude en este mismo precepto a que “el Consell de la Generalitat, incorporará a los Planes de Empleo Valenciano medidas específicas de igualdad para favorecer el acceso de las mujeres a su primer trabajo, facilitará el acceso a un empleo a mujeres mayores de 45 años que no hayan desarrollado nunca un trabajo fuera del hogar, y facilitará el retorno al mercado de trabajo a aquellas mujeres que lo abandonaron para cuidar su descendencia, personas mayores y otras personas dependientes a su cargo” (art. 20).

⁸ Para profundizar en la consecución de los objetivos de las Políticas de Igualdad de Oportunidades del Consell mediante la adecuación y creación de servicios sociocomunitarios que permitan a las mujeres y a los hombres compatibilizar su actividad familiar y profesional, se incentiva la organización de actividades extraescolares en los centros educativos, para atender a las niñas y niños fuera del horario escolar y en periodos vacacionales (Véase Orden de 15 de diciembre de 2009, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regulan y convocan ayudas para financiar actividades complementarias y extraescolares, realizadas por alumnos/as de los centros educativos de Educación Infantil y Educación Primaria, sostenidos con fondos públicos de la Generalitat, que tengan como fin la conciliación de la vida familiar y laboral, durante el año 2010).

mos, en “sensibilizar a la sociedad sobre la necesaria corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico”, y para ello, implementa las siguientes acciones:

-Realizar campañas de sensibilización y de información sobre los beneficios de compatibilizar vida familiar y laboral, en las que se promueva un mejor reparto de las responsabilidades familiares.

-Elaborar un informe relativo a la situación en la Comunitat sobre la base de los indicadores de la articulación entre la actividad profesional y la vida familiar, y un análisis de los usos diferenciados de tiempo. Y es que la clave, como apuntan expertas y expertos en esta temática, no se centra en la conciliación sino en “la corresponsabilidad sobre la distribución del tiempo”⁹.

-Organizar, con los interlocutores sociales, encuentros, foros de información y seminarios sobre la conciliación del trabajo y la vida familiar, con el fin de hacer un balance de los progresos realizados y analizar soluciones para los problemas pendientes.

-Impulsar la elaboración y puesta en marcha de planes de conciliación de la vida familiar y laboral en la Administración Local.

-Realizar campañas de sensibilización acerca de las ventajas de un reparto adecuado de los tiempos de trabajo, tanto para el personal como para la empresa en su conjunto.

Se trata, en definitiva, de medidas que deberían estar orientadas al fomento de la implicación de los varones en las tareas domésticas y de cuidados de familiares. La igualdad y conciliación deben ir unidas, inseparablemente, pues no se concibe una sin la otra. Pero ante todo, conciliación es corresponsabilidad, y la conciliación contribuye a la igualdad si hombres y mujeres utilizan y recurren por igual a las medidas de conciliación. Si sólo hacen uso de las medidas de conciliación las mujeres trabajadoras, estamos poniendo obstáculos a la real igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para que exista la igualdad deben existir medios de conciliación tanto para hombres como mujeres, y que los horarios sean racionales. La conciliación de la vida familiar y laboral es una exigencia de calidad de vida en las sociedades desarrolladas e igualitarias, en las que hombres y mujeres son corresponsables de

las obligaciones familiares y laborales.

Aplicando medidas de conciliación y racionalización de horarios, se reducen las bajas laborales por ansiedad o estrés, se mejoran las relaciones interpersonales, y se consigue una mejor atención a las obligaciones familiares. Este tipo de medidas mejoran el clima laboral y la calidad en el trabajo, a la vez que disminuyen la siniestralidad laboral. Pero todo esto pasa por un cambio cultural que permita implantar unos horarios más racionales, como herramienta eficaz para facilitar la conciliación, favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mejorar la calidad de vida e impulsar la convivencia familiar.

Un reto en el que hemos de implicarnos todos. Desde los miembros de las familias que deben asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica, hasta las empresas, que pueden implantar horarios de trabajo más racionales, humanos y europeos, o las Administraciones Públicas, que deben también impulsar la aplicación de políticas de conciliación.

B) Como segundo objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades se pretende “promover modelos innovadores en materia de tiempo y organización del trabajo que permitan a las trabajadoras y trabajadores compatibilizar el empleo con las responsabilidades familiares y personales, y para ello, implementa las siguientes acciones a realizar:

-Sensibilizar a los Agentes Sociales sobre las ventajas de aplicar medidas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horarios de trabajo flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación que faciliten la conciliación.

-Sensibilizar sobre la flexibilidad en los horarios de trabajo para conciliarlos con los ritmos escolares y urbanos (horarios de apertura de servicios, tiendas, transportes).

-Instar a la ampliación el denominado “permiso de lactancia”.

-Instar a la creación de un permiso de paternidad de cuatro semanas posteriores a la finalización del permiso de maternidad.

-Proponer a los agentes sociales y económicos



⁹ En este sentido, es interesante mencionar, la Orden de 24 de noviembre de 2009, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se convocan ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana, para realizar campañas de sensibilización ciudadana en materias relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

¹⁰ Según el Instituto de la Mujer (2008), en el año 2001 las mujeres realizaban 7 horas y 35 minutos del trabajo doméstico diariamente, mientras que los hombres sólo 3 horas y 5 minutos. Seis años después, los hombres han aumentado su dedicación a las tareas domésticas en sólo 5 minutos, esto es, menos de un minuto por año.

que, en la negociación colectiva, faciliten la posibilidad de disfrutar los permisos parentales por horas, en lugar de en jornadas completas.

-Sensibilizar sobre la necesidad de incorporar la conciliación de la vida familiar y laboral en las cláusulas de los convenios colectivos.

-Crear el certificado de empresa familiarmente responsable.

-Premiar a las empresas que hayan destacado por la aplicación de una política familiarmente responsable.

-Aplicar políticas de flexibilidad en el tiempo del trabajo; horario de trabajos flexibles, jornadas y horarios reducidos, trabajo por objetivos, jornada y puesto compartido, elección de horarios y utilizar diferentes modalidades de contratación.

Como podrá apreciarse se trata de medidas de una notable incidencia en el ámbito de las relaciones de trabajo, y que muchas de ellas, en la actualidad, están contempladas y consolidadas en las normas estatales, caso de la Ley de Igualdad, esto es, la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI). Si bien hay que afirmar y puntualizar, que la legislación autonómica en esta materia ha ido por delante que la legislación estatal, sirviendo de “guía” y “modelo” para el reconocimiento de diversos derechos sobre conciliación.

C) Como tercer objetivo del Plan de Igualdad de Oportunidades se quiere “potenciar el desarrollo y adecuación de servicios sociocomunitarios dirigidos a cubrir las necesidades personales y familiares de mujeres y hombres trabajadoras/es” y para ello, implementa las siguientes acciones a realizar:

-Incrementar las plazas de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años.

-Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo.

-Consolidar las ayudas al mantenimiento de los Centros de Atención de menores de 0 a 3 años.

-Impulsar el desarrollo de actividades educativas de carácter deportivo y cultural fuera del horario escolar y en el periodo vacacional de menores.

-Aumentar los servicios para atención a las personas dependientes (mayores, enfermos, discapacitados...).

-Incrementar las ayudas a los padres para el cuidado de los hijos e hijas y personas mayores dependientes.

-Incentivar las acciones destinadas a alentar la reducción de jornada, la participación de la empresa en los gastos en concepto de cuidado de las/os

menores y mayores dependientes y las contrataciones por sustitución debido a licencias por maternidad.

-Impulsar la creación de los bancos de tiempo para la atención de necesidades puntuales y personas dependientes (servicio a cambio de servicio, sin contraprestación económica).

En definitiva, como puede apreciarse, el aspecto al que se concede una mayor relevancia es el de la sensibilización social, seguido de aquello referente a la prestación de servicios sociocomunitarios.

4. El Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II 2009-2013 (PAVACE II).

Parcas y tímidas son las medidas previstas en el PAVACE II en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, salvo una escueta referencia, ya clásica, a que “al objeto de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, se debe “fomentar la aplicación de nuevas fórmulas en la organización del trabajo dentro de las empresas”, “establecer mecanismos para facilitar la compatibilización de las obligaciones familiares con los cursos de formación profesional para el empleo”, así como “impulsar la contratación estable a tiempo parcial”. Parece bastante evidente que la conciliación no es para los agentes sociales un campo prioritario o merecedor de especial atención, viniendo a reiterar- y de manera aún más genérica si cabe- lo ya contemplado en otros documentos específicos como lo recogido en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, con anterioridad descrito.

Podemos confirmar, que no hay medidas innovadoras ni concretas, si no que se delega o traslada al ámbito de las empresas la “posible” aplicación de “nuevas fórmula en la organización del trabajo”, en clara referencia, entendemos, que debe referirse a las clásicas medidas de flexibilidad en el tiempo de trabajo (horario, jornada...) La otra preocupación es la de facilitar hacer compatible las obligaciones familiares con los curso de formación profesional para el empleo”, pero nada se dice aquí de la responsabilidad u otras acciones que inciden fundamentalmente en materia de conciliación e igualdad. Y, como colofón, se aboga por impulsar la contratación estable a tiempo parcial –que no deja de ser otra medida más de flexibilidad en el tiempo de trabajo-, remedio que, como es sabido, tiene como consecuencia inmediata, en muchas ocasiones, precarizar el empleo del colectivo femenino –vislumbrándose, una vez más, la pretensión de que sea la mujer la que se convierta en el principal destinata-

rio de las actuaciones de conciliación–.

Por otra parte, pero dentro del apartado de los objetivos en política educativa (educación infantil) se manifiesta, en una ocasión más, el interés en el incremento de la oferta de plazas públicas para el primer ciclo de Educación Infantil, y para ello se pretende “promover la ampliación de la red pública, tanto la dependiente de la Generalitat como la municipal, con el fin de alcanzar similares porcentajes de oferta pública de escolarización que se da en el resto de las etapas obligatorias”; así como “promover todas las plazas necesarias para satisfacer las demandas existentes y para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral”. También, ligado a la conciliación, está previsto establecer “convenios con empresas, parques empresariales y administraciones para el establecimiento de escuelas infantiles en los centros de trabajo, con carácter singular”.

En definitiva, con este modelo, se insiste en la idea, de reducir la conciliación a la mera creación de plazas en educación infantil, de manera que los padres “concilian”, fundamentalmente, si tienen cubiertas sus necesidades de atención de sus hijos para poder desempeñar su trabajo.

Una curiosidad que también se aprecia, es que las acciones referidas a los aspectos laborales no figuran –en mayor medida– en el plan de empleo, como podría a priori esperarse, sino que, por el contrario, provienen de los planes de igualdad de oportunidades –tal y como hemos tenido ocasión de analizar– y en el plan de familia e infancia –que a continuación abordaremos–.

5. El II Plan Integral de la Familia y la Infancia 2007-2010.

El Consejo Europeo de Lisboa del año 2000, aboga por una política familiar que cree las condiciones, para que los padres y madres puedan pasar más tiempo con los hijos y se consiga, de este modo, un reparto más equitativo entre la carrera profesional y las responsabilidades del hogar, donde la crianza de los hijos ocupa un papel central. Esta situación aconseja la necesidad de configurar en el sistema social una serie de medidas dirigidas a fomentar la cooperación entre mujeres y hombres en el entorno familiar y que, a la vez, permita el desarrollo equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la familia. Para ello el II Plan Integral de la Familia y la Infancia de la Comunitat Valenciana establece como objetivos prioritarios:

1. Promover el desarrollo legislativo reglamentario relacionado con los permisos laborales por maternidad y adopciones con el fin de facilitar el cui-

dado de los hijos.

2. Estimular medidas que contribuyan a conciliar la vida familiar y profesional.

3. Ampliar los servicios de atención a la primera infancia con el fin de contribuir a la conciliación.

4. Fomentar la formación de padres y madres en el ámbito de sus obligaciones domésticas y como promotores de criterios en la crianza.

5. Impulsar campañas de difusión e información sobre medidas adoptadas para la conciliación.

6. Conciliar las oportunidades profesionales con la crianza.

Para la consecución de estos objetivos se determinan una serie de acciones y programas que van dirigidos, fundamentalmente, al apoyo a la escolarización en centros de educación de 0 a 3 años y al sostenimiento de guarderías y de Entidades Sin Fin de Lucro (ESFL) para niños de 0 a 3 años, así como la creación de ayudas a la construcción y ampliación de escuelas infantiles municipales para niños de 0-3 años y el desarrollo de materiales de formación sobre corresponsabilidad familiar. Asimismo, se pretende la financiación de aulas de educación de 3, 4 y 5 años, inclusive y el fomento de las actividades extraescolares. También se considera una acción prioritaria, siguiendo la línea marcada en los otros planes, la modificación de las condiciones de trabajo para favorecer la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, la promoción de las escuelas de padres y la realización de campañas de sensibilización ciudadana.

6. El Plan de Inclusión Social.

Los Planes de Inclusión Social, tal y como anteriormente hemos apuntado, son los que contienen, en conjunto, un menor número de actuaciones en materia de conciliación, y prácticamente está referida a la prestación de rentas mínimas y a servicios sociales.

La Generalitat Valenciana, a través de la Consellería de Bienestar Social, preparó el Plan Estratégico de la Comunidad Valenciana para la Inclusión Social 2006-2008, que incorporó nuevos principios y líneas de actuación que colocan la lucha contra la exclusión en la primera línea de objetivos a alcanzar y que son: a) Garantizar el acceso al mercado laboral, y luchar contra la pobreza y exclusión de las personas y grupos más vulnerables (teniendo en cuenta todo lo relativo a la feminización de la pobreza); b) Garantizar el acceso a los recursos básicos, derechos y servicios y c) Garantizar una adecuada coordinación de las políticas y

promover la participación de todos los agentes, teniendo siempre en cuenta la integración de género. De acuerdo con ello, las tres áreas de actuación del plan son:

- Área 1: acceso al empleo, lucha contra la pobreza y acciones para la inclusión de grupos y personas vulnerables.
- Área 2: acceso a los recursos básicos, derechos y servicios sociales generales.
- Área 3: coordinación, movilización y participación de todos los agentes¹¹.

Hay que advertir, que el Plan de Igualdad de Oportunidades, en el área de “Inclusión Social”, es más explícito a la hora de contemplar medidas que tienen en cuenta la integración de género y, así, entre otras, las medidas y acciones puestas en relación con la conciliación tienen previsto “incluir la monarentalidad como criterio de priorización para la concesión de ayudas y becas de matrículas y libros para hijas e hijos, así como en el resto de servicios destinados a la infancia (comedores, escuelas infantiles, colonias de vacaciones etc.).

Por consiguiente, se confirma que el Plan de Inclusión Social contiene un número menor de actuaciones en materia de conciliación.

7. El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012.

Este I Plan es fruto del Acuerdo de 31 de marzo de 2010 de la Mesa Sectorial de la Función Pública y de la CIVE. La aprobación del I Plan pretende fundamentalmente dos objetivos: en primer lugar establecer medidas de acción positiva que permitan implantar entre las empleadas y empleados públicos una cultura de igualdad de oportunidades, así como hacer frente a los retos actuales existentes, con la finalidad de lograr una igualdad real y efectiva y, en segundo lugar, establecer un protocolo y unas acciones para hacer frente y luchar con todos los medios disponibles contra una de las lacras de la sociedad actual en la que todas y todos debemos empeñar nuestros máximos esfuerzos, la violencia

de género. Ambos objetivos son de gran importancia y tienen su traducción y concreción a lo largo de las medidas específicas que en él se recogen.

El objetivo 3 de este I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012 pretende la “profundización y sensibilización en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la Administración de la Generalitat”. Y con la finalidad de profundizar, en el ámbito de la Administración de la Generalitat, en la necesaria conciliación de la vida familiar con el desempeño del servicio público y avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de las personas mayores y los menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas se establecen las siguientes medidas:

1. Reducciones de jornada sin reducción de retribuciones:

1.1. Que no superen la hora diaria:

a) El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo, alguna persona con una discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33 por ciento, acreditada por órgano competente y no desempeñe actividades retribuidas que superen el salario mínimo interprofesional;

b) El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa;

c) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten;

d) El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares, cónyuge o pareja de hecho que re-

¹¹ Estas tres áreas se despliegan en cinco objetivos estratégicos: 1º) Facilitar el acceso al empleo a las personas en situación o riesgo de exclusión, que incluye las medidas de formación orientada a la integración laboral. 2º) Combatir la pobreza, en particular la extrema, que incluye las medidas de acceso a rentas mínimas. 3º) Prevenir la exclusión y promover la inclusión de personas y grupos vulnerables, que incluye las medidas a favor de las personas mayores desfavorecidas, personas con discapacidad, mujeres y jóvenes en dificultad, inmigrantes, familia e infancia en situación de riesgo, población gitana, personas sin hogar y población reclusa. 4º) Garantizar el acceso a los derechos y servicios sociales básicos, incluyendo el acceso a la salud, la vivienda, la educación, los servicios sociales generales, la justicia y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. 5º) Promover la coordinación de las políticas, y la participación y movilización de todos los agentes, que incluye medidas para el seguimiento y prevención de la situación de la exclusión en la Comunidad Valenciana, así como medidas de fomento de valores de integración y solidaridad, y de promoción del voluntariado.

quieran especial dedicación. Esta reducción sí que supone reducción de retribuciones salvo que se acredite que el menor de 13 años requiere especial dedicación.

1.2. Que no superen el 50% de la jornada laboral:

Durante el plazo de un mes, el personal que deba atender el cuidado del o la cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción de retribuciones.

2. Reducciones de jornada con reducción de retribuciones:

a) El personal que ocupe puestos de trabajo con complementos específicos que comporten una jornada de 36,15 horas semanales, podrá realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes, si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75 por ciento del total de sus retribuciones.

b) Las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

3. Flexibilidad de la jornada laboral:

El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo puede flexibilizarse con adaptación del turno de trabajo:

3.1. En una hora diaria:

Para quienes tengan a su cargo:

- Personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación;
- Hijos o hijas menores de 13 años;
- Niños o niñas menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente;
- Familiar con enfermedad grave;
- Familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

3.2. En dos horas diarias:

• En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria, pero la familia sea monoparental.

- Para quienes tengan hijos o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.
- En el caso de ser padre o madre de una fami-

lia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el o la menor de los hijos y las hijas alcance la edad de 12 años.

- Para las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud.

4. Permisos y licencias que permiten la conciliación de la vida familiar y personal con la actividad laboral en el sector público:

- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.
- Permiso por matrimonio o unión de hecho.
- Permiso por técnicas prenatales.
- Permiso por maternidad biológica.
- Permiso por adopción o acogimiento de menores.
- Permiso por adopción internacional.
- Permiso por lactancia.
- Permiso por paternidad.
- Permiso médico y asistencial.
- Permiso por fallecimiento.
- Permiso por enfermedad grave.
- Permiso por traslado de domicilio habitual.
- Permiso por formación.
- Licencia por asuntos propios.
- Licencia por enfermedad de familiares.
- Licencia por interés particular.

5. Medidas orientadas a la conciliación con la vida personal:

- Permiso por deberes inexcusables.
- Permiso por pruebas selectivas y exámenes.
- Licencia por cursos externos.
- Licencia por estudios.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, se realizarán acciones de sensibilización que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, potenciando el ejercicio por estos últimos de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En las adscripciones provisionales y para la concesión de comisiones de servicio se considerarán las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas relacionadas, con la especial problemática que pudiera presentarse para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que podría dificultar el cumplimiento, de forma efectiva, de ambas responsabilidades, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar, con las necesidades de aten-

ción del servicio público.

En las adscripciones de personal en los procesos de reasignación de efectivos, tendrán prioridad en la elección de destino las personas con dificultades objetivas para la conciliación de la vida familiar y laboral como consecuencia de la situación que pudiera generarse tras la materialización de dicho proceso, ponderándose en dicha elección las necesidades organizativas de la Administración de la Generalitat para la adecuada prestación del servicio público.

Las medidas incluidas en el I Plan de Igualdad y que no están contempladas en la normativa actual, se incorporarán, progresivamente a las disposiciones reglamentarias de desarrollo de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. En este sentido, la citada Ley que regula la Función Pública Valenciana, entre los derechos individuales reconocidos al personal empleado público de la Generalitat Valenciana recoge expresamente “el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral” [art. 66 letra k)] y asimismo, se garantiza que el personal funcionario disfrutará de los siguientes permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora: a) permiso por parto; b) permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; c) permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija; d) permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.

III.- Conclusiones y propuestas de futuro. Valoración final.

1. En una primera aproximación, podemos afirmar, que de un análisis conjunto de los planes analizados, se aprecia que el ámbito de prestación de servicios comunitarios es el que confluente un mayor número de acciones y actuaciones, haciendo que se repitan en esta área acciones muy similares desde los distintos planes, variando únicamente según el grado de concreción.

2. Un elemento relevante es el género de los be-

neficiarios/as de las medidas de conciliación. Pues existen unas determinadas acciones que están enfocadas en buena parte hacia las mujeres, y otras (las menos) hacia los hombres. La mayor parte de las medidas que tienen que ver con la inserción laboral de las personas desempleadas están expresamente destinadas a mujeres (contratación, fomento del autoempleo y a la formación ocupacional). Algunas medidas de sensibilización social están concebidas de manera concreta para los varones, como es el caso de algunas campañas informativas o talleres-cursos de formación sobre realización de actividades domésticas con la finalidad de fomentar la corresponsabilidad.

Una proporción importante de los incentivos para que las personas trabajadoras se acojan a permisos y licencias por motivos familiares tienen, en el caso particular de la Comunidad Valenciana, como beneficiarias al colectivo femenino. Por ello, sería conveniente que –como ocurre en otras comunidades autónomas– se incentivara económicamente a los trabajadores varones para que éstos se acojan a esta modalidad de licencias. La tendencia, por tanto, debe ser la de conseguir que la conciliación sea un asunto que implique a hombres y mujeres, así como al conjunto de la sociedad. Y es que a pesar del reconocimiento de permisos, excedencias y reducción de la jornada laboral a los padres para el cuidado de hijos, estos permisos siguen siendo infrutilizados.

Por abundar más en la idea, el hecho de considerar a la mujer como sujeto principal de las medidas de conciliación, puede tener como consecuencia la de terminar de conectar la conciliación con las políticas de fomento de la natalidad. En esta línea, en la Comunidad Valenciana apareció, recientemente, la Ley 6/2009, de 30 de junio, de la Generalitat, de protección de la maternidad¹², la cual contempla el “fomento de la maternidad y paternidad responsables” como uno de sus principios rectores. Y entre sus directrices de actuación “el fomento de las medidas y programas de inclusión social y de inserción sociolaboral de las mujeres gestantes tendentes a garantizar su autonomía personal y patrimonial frente a situaciones de vulnerabilidad o exclusión social” y “la promoción de medidas de apoyo a la crianza dirigidas a familias en las que existan especiales dificultades para el ejercicio de las responsabilidades parentales”.

3. Incidir en lo que hemos afirmado con ante-

¹² Esta Ley tiene como objeto, “la configuración del marco jurídico de actuación de la Generalitat en el ámbito de la protección y atención social a la maternidad, que comprende el diseño de medidas y actuaciones dirigidas a garantizar y proteger el derecho de la mujer gestante que se debe seguir ante su embarazo, a ser apoyada socialmente en esa decisión y a ser informada de ese derecho y de los programas y mecanismos de apoyo dispuestos a su favor, así como del derecho a la vida en formación desde la concepción, propiciando el establecimiento de los medios necesarios de carácter social, jurídico, educativo, sanitario o asistencial que permitan conseguir esa finalidad”.

rioridad: la igualdad y conciliación deben ir unidas, inseparablemente, pues no se concibe una sin la otra. La conciliación es un instrumento para conseguir la igualdad. Pero ante todo, conciliación es corresponsabilidad, y la conciliación contribuye a la igualdad si hombres y mujeres utilizan y recurren por igual a las medidas de conciliación. Si sólo hacen uso de las medidas de conciliación las mujeres trabajadoras, estamos poniendo obstáculos a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres. En consecuencia, la conciliación es un derecho que debe ejercerse por hombres y mujeres al objeto de corresponsabilizarse en las tareas productivas y reproductivas¹³.

4. Al igual que sucede en el Plan de empleo valenciano (PAVACE II), sería muy conveniente que los otros planes existentes (planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de apoyo a la familia e inclusión social) fueran debidamente firmados también por los agentes sociales participantes, y de esta forma, convertidos en acuerdos y pactos, revisándoles así de una fuerza más vinculante y firme.

5. Conviene insistir en la necesidad de evitar duplicidades o ambigüedades en las medidas recogidas en los distintos planes, así como incrementar la coordinación entre la Administración Autonómica Valenciana —entre los órganos de la misma— con la Administración central y local. Asimismo, tanto los planes como las medidas —al objeto de no quedar reducidas al ámbito de la mera recomendación o sugerencia— deberían incorporar mecanismos de evaluación y seguimiento posterior, y poder valorar el alcance real que los mismos han obtenido. De lo contrario, las medidas y actuaciones sobre conciliación de la vida familiar y laboral pueden quedar reducidas a una mera “declaración de buenas intenciones”.

En este sentido, es interesante insistir en la idea de que los planes descritos constituyen un elemento importante como punto de referencia de cuáles deben ser las directrices a seguir en materia de conciliación, ahora bien, su alcance queda reducido si sus actuaciones no se desarrollan en medidas concretas, que procedimenten y establezcan su aplicación a través de leyes, decretos, órdenes y resoluciones. De esta forma, tanto la nueva Ley de la Fun-

ción Pública Valenciana, así como el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Generalitat 2010-2012 reconocen importantes derechos de conciliación para los empleados públicos valencianos que para convertirlos en realmente efectivos y no queden en “papel mojado” será necesario que éstos se desarrollen en medidas y actuaciones concretas.

6. Cuando se habla de conciliación, se hace referencia a la corresponsabilidad “en los cuidados de otros”, esto es, a los cuidados de descendientes (hijos e hijas) y ascendientes (mayores), que sigue siendo en la actualidad la asignatura pendiente de los hombres. Posiblemente, tal y como afirma Sarrió Catalá, los hombres no asumen la corresponsabilidad familiar puesto que no están socializados en “la ética del cuidado”. La mal denominada Ley de Dependencia (la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal) es otro elemento jurídico importante para la conciliación en este sentido, en cuanto que pone en valor el trabajo reproductivo (art. 18) y se paga; además las distintas formas de atención externa contribuyen a liberar a las cuidadoras y facilitar que “salgan” del hogar y mantengan el trabajo productivo. Sin embargo, la realidad es que, no se está haciendo lo suficiente —por parte de determinadas comunidades autónomas— para poner esta norma en efectivo funcionamiento. La ley de dependencia se debe cumplir y la sociedad civil debe estructurarse solidariamente.

7. Para concluir este trabajo sobre igualdad y conciliación, quería compartir —a modo de propuesta final— los mismos deseos que la profesora Sarrió Catalá, quien afirma que “lo deseable sería que las mujeres pudieran vivir la maternidad sin tanta presión, que los hijos e hijas disfrutaran de sus padres y madres el tiempo necesario, que las personas dependientes estuvieran bien atendidas, que se reconociera el valor del trabajo doméstico, que los hombres también se involucraran en las tareas reproductivas, y que el sistema sociolaboral y las organizaciones apoyaran su compatibilización con el desempeño profesional.” Como puede observarse, un “largo camino queda todavía por recorrer”. ■



¹³ En este mismo sentido, FABREGAT MONFORT, G. (2009), “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, en AAVV, Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), p.129.

¹⁴ “Además, puesto que ocupan las posiciones de poder (como empleadores, personal directivo, gerentes, etc) son los máximos responsables de que el paradigma socioeconómico actual, el cual opera desde el androcentrismo y la ética del individualismo, no considere la conciliación, el cuidado y el patrón ganar/ganar como valores fundamentales”, SARRIÓ CATALA, M. (2009), “Coeducación, empoderamiento y gestión de la diversidad para la conciliación de la vida privada y laboral”, en AAVV, Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Coord. M^a Belén Cardona Rubert), Albacete (Bomarzo), p. 48.

¹⁵ ALVAREZ MONTERO, A. (2009), “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género”, en AAVV, Gestión práctica de Planes de Igualdad, Albacete (Bomarzo), p. 122.

III. NORMATIVA LEGISLATIVA EN MATERIA LABORAL

COMUNITAT VALENCIANA

DOCV 6.368, de 4 de octubre de 2010

Orden 11/2010, de 27 de septiembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE REGULA LA AUTORIZACIÓN PARA LA IMPARTICIÓN DEL PROGRAMA VOLUNTARIO DE COMPENSIÓN DE LA SOCIEDAD VALENCIANA “ESCUELA DE ACOGIDA”.

Corrección de errores de la Resolución de 7 de julio de 2010, de la consellera de Justícia i Administracions Públiques,

POR LA QUE SE CONCEDEN AYUDAS PARA LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS Y TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN ESPECÍFICOS PARA EL ACCESO A LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, FAVORECIENDO SU INCLUSIÓN DIGITAL, DENTRO DEL MARCO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO AVANTIC PARA EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.369, de 5 de octubre de 2010

Decreto 153/2010, de 1 de octubre, del Consell,

POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO LABORAL DE APLICACIÓN EN EL ÁMBITO TERRITORIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA EL AÑO 2011.

Resolución de 24 de septiembre de 2010, de la directora general d'Indústria i Innovació, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

MEDIANTE LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS TRAS LA CONVOCATORIA ESTABLECIDA EN LA ORDEN DE 11 DE MARZO DE 2010, DE LA CONSELLERIA D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ, POR LA QUE SE REGULAN LAS AYUDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURIDAD EN MI-

NERÍA Y PIROTÉCNICA; Y DE RESTAURACIÓN, PROTECCIÓN Y MEJORA DEL MEDIO AMBIENTE AFECTADO POR ACTIVIDADES MINERAS PARA EL EJERCICIO 2010, CON CARGO AL PROGRAMA PRESUPUESTARIO T72220, POLÍTICA INDUSTRIAL, LÍNEA DE SUBVENCIÓN T3049.

Resolución de 24 de septiembre de 2010, de la directora general d'Indústria i Innovació, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

MEDIANTE LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS TRAS LA CONVOCATORIA ESTABLECIDA EN LA ORDEN DE 10 DE MARZO DE 2010, DE LA CONSELLERIA D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ, POR LA QUE SE REGULAN LAS AYUDAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL PARA EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO 2010, CON CARGO AL PROGRAMA 72210 SEGURIDAD INDUSTRIAL, LÍNEA DE SUBVENCIÓN T4660.

Resolución de 28 de septiembre de 2010, de la directora general del Secretariat del Consell, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACIÓN DE LA SEGUNDA ADDENDA AL CONVENIO DE CESIÓN DE DATOS SUSCRITO EL 18 DE ABRIL DE 2007 ENTRE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, DE LA GENERALITAT, SOBRE AUTORIZACIÓN DE ACCESO AL FICHERO GENERAL DE AFILIACIÓN.

DOCV 6.370, de 6 de octubre de 2010

Resolución de 30 de septiembre de 2010, del director general de Modernització, de la Conselleria de Justícia i Administracions Públiques,

POR LA QUE SE AMPLÍA EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES ESTABLECIDO EN LA ORDEN 13/2010, DE 13 DE

AGOSTO, DE LA CONSELLERIA DE JUSTÍCIA I ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES, POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA CON OBJETO DE PROMOVER LA UTILIZACIÓN DEL NEGOCIO ELECTRÓNICO Y, ESPECÍFICAMENTE, FOMENTAR LA FACTURACIÓN ELECTRÓNICA (E-FACTURA), EN EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.371, de 7 de octubre de 2010

Orden 20/2010, de 27 de septiembre, de la Conselleria de Medi Ambient, Aigua, Urbanisme i Habitatge,

POR LA QUE SE CONVOCAN Y APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS DE LAS AYUDAS A LOS AGENTES DE LA RED ALQUILA PARA LAS ACTIVIDADES DE MEDIACIÓN REALIZADAS EN EL PERIODO 2010-2011.

Resolución de 15 de septiembre de 2010, de la Direcció General d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional,

POR LA QUE SE ESTABLECE EL LÍMITE MÁXIMO DE PRESENCIALIDAD EXIGIBLE PARA EL ALUMNADO MATRICULADO EN DETERMINADOS MÓDULOS DE TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN SEMIPRESENCIAL O A DISTANCIA EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

DOCV 6.374, de 11 de octubre de 2010

Corrección de errores de la Orden 33/2010, de 30 de agosto, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA FACILITAR LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXCEDENTES DEL SECTOR DEL JUGUETE Y SE CONVOCAN, PARA EL AÑO 2010, LAS AYUDAS REGULADAS EN LOS CAPÍTULOS I A III Y SECCIÓN PRIMERA DEL CAPÍTULO IV DEL TÍTULO II.

Corrección de errores de la Orden 34/2010, de 30 de agosto, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA FACILITAR LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXCEDENTES DEL SECTOR DEL MUEBLE Y SE CONVOCAN, PARA EL AÑO 2010, LAS AYUDAS REGULADAS EN LOS CAPÍTULOS I A

III Y SECCIÓN PRIMERA DEL CAPÍTULO IV DEL TÍTULO II.

Resolución de 30 de septiembre de 2010, del director general de l'Institut Valencià de la Joventut,

MEDIANTE LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS TRAS LA CONVOCATORIA ESTABLECIDA AL AMPARO DE LA ORDEN 10/2010, DE 5 DE MAYO DE 2010, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE CONVOCA CONCURSO PÚBLICO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A ASOCIACIONES JUVENILES Y ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS A LA JUVENTUD, TITULARES DE ESCUELAS OFICIALES DE ANIMACIÓN JUVENIL, RECONOCIDAS Y HOMOLOGADAS POR LA GENERALITAT, PARA EL AÑO 2010.

Corrección de errores de la Resolución de 10 de junio de 2010, de la Direcció General d'Avaluació, Innovació y Qualitat Educativa i de la Formació Professional, y de la Direcció General de Centres Docents de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE AUTORIZAN PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL NO FINANCIADOS CON FONDOS PÚBLICOS.

DOCV 6.376, de 14 de octubre de 2010

Decreto 164/2010, de 8 de octubre, del Consell, POR EL QUE SE REGULA EL CONSELL ESCOLAR DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Decreto 165/2010, de 8 de octubre, del Consell,

POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS DE SIMPLIFICACIÓN Y DE REDUCCIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS GESTIONADOS POR LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT Y SU SECTOR PÚBLICO.

Acuerdo de 10 de septiembre de 2010, de colaboración entre la Conselleria de Benestar Social y la Conselleria de Justicia i Administracions Públiques,

PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTORA EN LA RED DE CENTROS MUJER 24 HORAS, LOS CENTROS RESIDENCIALES PARA MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LOS CENTROS DE REEDUCACIÓN DE MENORES DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

DOCV 6.377, de 15 de octubre de 2010

Resolución de 14 de julio de 2010, del presiden-

te de la Comisión de Control del Plan de Pensiones para los Empleados de la Generalitat,

POR LA QUE SE DA PUBLICIDAD A LOS ACUERDOS DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA GENERALITAT, DE 22 DE ABRIL DE 2010 Y 13 DE JULIO DE 2010, POR LOS QUE SE MODIFICAN EL ARTÍCULO 39 Y LA ADDENDA DE LAS ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA GENERALITAT.

Resolución de 5 de octubre de 2010, del consejero de Solidaritat i Cuitadania,

POR LA QUE SE APRUEBA LA CARTA DE SERVICIOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y SOLIDARITAT.

Resolución de 5 de octubre de 2010, del consejero de Solidaritat i Cuitadania,

POR LA QUE SE APRUEBA LA CARTA DE SERVICIOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS INMIGRANTES.

Resolución de 7 de octubre de 2010, de la Conselleria de Solidaritat i Cuitadania,

POR LA QUE SE CONCEDEN LOS PREMIOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TERCERA EDICIÓN, EJERCICIO 2010.

DOCV 6.378, de 18 de octubre de 2010

Orden 20/2010, de 7 de octubre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES Y SE CONVOCA EL PREMIO, A LA LABOR DESARROLLADA A FAVOR DE LA FAMILIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN 2010.

Resolución de 28 de septiembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo i Economía Social,

POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL ACUERDO DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA Y ESTUDIO DEL II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA (CIVE), SOBRE INCLUSIÓN DE UNA NUEVA CATEGORÍA PROFESIONAL.

Resolución de 7 de octubre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE INCREMENTAN LOS CRÉDITOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN

15/2010, DE 14 DE JUNIO, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DE EQUIPAMIENTO Y REFORMA PARA CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES GENERALES Y CENTROS ESPECIALIZADOS PARA EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.379, de 19 de octubre de 2010

Decreto 168/2010, de 15 de octubre, del Consell,

POR LA QUE SE DETERMINAN LAS CONDICIONES DE LOS LOCALES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS URNAS, PAPELETAS, SOBRES Y DEMÁS DOCUMENTACIÓN ELECTORAL A UTILIZAR EN LAS ELECCIONES A LES CORTS.

Corrección de errores DOCV 6.380, de 20 de octubre de 2010

Decreto 169/2010, de 15 de octubre, del Consell,

POR EL QUE SE CREA Y REGULA EL OBSERVATORIO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA EN LA COMUNITAT VALENCIANA.

Corrección de errores DOCV 6.407, de 29 de noviembre de 2010

Convocatoria de 14 de octubre de 2010, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias,

DE AYUDAS A LAS ENTIDADES LOCALES VALENCIANAS PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES, ASÍ COMO DE REFUERZO EDUCATIVO, DURANTE EL EJERCICIO 2010.

Corrección de errores DOCV 6.380, de 20 de octubre de 2010

DOCV 6.380, de 20 de octubre de 2010

Resolución de 14 de octubre de 2010, del secretario autonòmic d'Ocupació, director general del SERVEF,

POR LA QUE SE AMPLÍA EL PLAZO PARA LA FORMALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOS AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL, ESTABLECIDO EN LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ, POR LA QUE SE CONVOCAN LAS SUBVENCIONES DESTINADAS AL PROGRAMA DE FOMENTO DEL DESARROLLO LOCAL PARA EL EJERCICIO 2010.

Resolución de 18 de octubre de 2010, del director general del SERVEF,

POR LA QUE SE AMPLÍA EL PLAZO DE LA



FINALIZACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS DESARROLLADAS EN BASE A LA ORDEN DE LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ, POR LA QUE SE REGULA EL DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DE CARÁCTER SEMIPRESENCIAL, Y SE CONVOCAN AYUDAS PARA EL AÑO 2010.

DOCV 6.381, de 21 de octubre de 2010

Orden 38/2010, de 13 de octubre, del vicepresidente segon del Consell i conseller d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCA UNA BECA PARA LICENCIADOS EN ECONOMÍA O ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS.

Corrección de errores de la Resolución de 5 de mayo de 2010, de las direcciones generales d'Ordenació i Centres Docents i d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional, de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE AUTORIZAN PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN CENTROS PÚBLICOS PARA EL CURSO 2010/2011.

DOCV 6.382, de 22 de octubre de 2010

Orden 11/2010, de 18 de octubre, de la Conselleria de Governació,

POR LA QUE SE CREAN Y MODIFICAN DETERMINADOS FICHEROS DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL GESTIONADOS POR LA CONSELLERIA DE GOVERNACIÓ.

Orden 39/2010, de 15 de octubre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN DE 6 DE AGOSTO DE 2008, DE LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ, POR LA QUE SE REGULA LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AUTONÓMICOS A LA INVERSIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA, Y SE CONVOCAN PARA EL EJERCICIO PRESUPUESTARIO 2010.

Resolución de 14 de octubre de octubre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE INCREMENTAN LOS CRÉDITOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES PARA LA CONCESIÓN

DE AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDAD MENTAL Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD.

DOCV 6.386, de 28 de octubre de 2010

Resolución de 14 de octubre de 2010, de la directora general de Comerç i Consum,

POR LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS TRAS LA CONVOCATORIA ESTABLECIDA EN LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ, POR LA QUE SE REGULAN LAS AYUDAS PARA EL PLAN DE COMPETITIVIDAD DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN MATERIA DE FORMACIÓN PARA EL EJERCICIO 2010, CON CARGO AL PROGRAMA 76.10 ORDENACIÓN Y PROMOCIÓN COMERCIAL, LÍNEA DE SUBVENCIÓN T0148.

Resolución de 22 de octubre de 2010, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE HACE PÚBLICA LA SITUACIÓN DE LA TESORERÍA DE LA GENERALITAT A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010.

DOCV 6.390, de 4 de noviembre de 2010

Orden 84/2010, de 19 de octubre, de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE CONVOCAN LOS PREMIOS 2010 PARA EL DESARROLLO DE RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES.

Resolución de 27 de octubre de 2010, del secretari autonòmic d'Ocupació i director general del SERVEF,

POR LA QUE SE DA PUBLICIDAD DE LA AMPLIACIÓN DE LOS CRÉDITOS MÁXIMOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS SUBVENCIONES DEL PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO DIRIGIDO A EMPRENDEDORES, PARA EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.391, de 5 de noviembre de 2010

Orden 21/2010, de 27 de octubre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCA LA I EDICIÓN DEL PREMIO EMPRESAS SABIAS, EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL CONSELL.

Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Direcció General d'Avaluació, Innovació i Qualitat



Educativa i de la Formació Professional de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE CONVOCA EL PROCEDIMIENTO PARA RENOVAR LA AUTORIZACIÓN DE PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL Y AUTORIZAR NUEVOS PROGRAMAS EN CENTROS PÚBLICOS PARA EL CURSO 2011/2012.

Resolución de 26 de octubre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE MINORAN LOS CRÉDITOS QUE FINANCIAN LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, POR LA QUE SE REGULA Y CONVOCA EL PROGRAMA PARA FINANCIAR ESTANCIAS EN CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES EN EL AÑO 2010.

Resolución de 2 de noviembre de 2010, del director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social, de la Conselleria de Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN LAS AYUDAS A LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES PARA EL FOMENTO DE LAS COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES PARA EL AÑO 2010, SE PUBLICAN LAS LÍNEAS DE CRÉDITO Y EL IMPORTE GLOBAL MÁXIMO DESTINADO A FINANCIARLAS Y SE ESTABLECEN LOS PLAZOS DE ADMISIÓN DE SOLICITUDES.

DOCV 6.392, de 8 de noviembre de 2010

Orden 12/2010, de 4 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONVOCAN, PARA EL AÑO 2011, SUBVENCIONES A PROYECTOS DE ACCIÓN HUMANITARIA QUE REALICEN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD), A EJECUTAR EN PAÍSES Y POBLACIONES ESTRUCTURALMENTE EMPOBRECIDOS.

Resolución de 26 de octubre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE MINORAN LOS CRÉDITOS QUE FINANCIAN LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE REGULA Y CONVOCA EL PROGRAMA PARA FINANCIAR ESTANCIAS EN RESIDENCIAS DE LA TERCERA EDAD EN EL AÑO 2010.

Resolución de 26 de octubre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE MINORAN LOS CRÉDITOS QUE FINANCIAN LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 23 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS EN MATERIA DE SERVICIOS SOCIALES PARA EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.393, de 9 de noviembre de 2010

Resolución de 3 de noviembre de 2010, del secretari autonòmic d'Ocupació i director general del SERVEF,

POR LA QUE SE DA PUBLICIDAD A LA AMPLIACIÓN DE LOS CRÉDITOS MÁXIMOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS SUBVENCIONES DE DIVERSOS PROGRAMAS DE FOMENTO DE EMPLEO, PARA EL EJERCICIO 2010.

Resolución de 3 de noviembre de 2010, del secretari autonòmic d'Ocupació i director general del SERVEF,

POR LA QUE SE EFECTÚA LA AMPLIACIÓN DE LOS CRÉDITOS MÁXIMOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS PARA EL FOMENTO Y DESARROLLO DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES OCUPADOS PREVISTAS POR LA ORDEN 16/2010, DE 26 DE ABRIL, DE LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ.

DOCV 6.395, de 11 de noviembre de 2010

Resolución de 2 de noviembre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE INCREMENTAN LOS CRÉDITOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 15 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS PARA FINANCIAR ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES, REALIZADAS POR ALUMNOS/AS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA, SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS DE LA GENERALITAT, QUE TENGAN COMO FIN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, DURANTE EL AÑO 2010.

DOCV 6.396, de 12 de noviembre de 2010

Resolución de 8 de noviembre de 2010, de la consellera de Justícia i Administracions Públiques,



POR LA QUE SE CONCEDEN LAS AYUDAS PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA CON OBJETO DE PROMOVER LA UTILIZACIÓN DEL CORREO ELECTRÓNICO Y, ESPECÍFICAMENTE, FOMENTAR LA FACTURACIÓN ELECTRÓNICA (E-FACTURA), EN EL EJERCICIO 2010.

DOCV 6.397, de 15 de noviembre de 2010

Orden 14/2010, de 8 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONVOCAN, PARA EL AÑO 2011, SUBVENCIONES A PROGRAMAS, PROYECTOS Y MICROPROYECTOS EN MATERIA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, Y EN MATERIA DE CODESARROLLO, QUE REALICEN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD).

Orden 15/2010, de 11 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN 12/2010, DE 4 DE NOVIEMBRE, DE LA CONSELLERIA DE SOLIDARITAT I CIUTADANIA, POR LA QUE SE CONVOCAN PARA EL AÑO 2011, SUBVENCIONES A PROYECTOS DE ACCIÓN HUMANITARIA QUE REALICEN LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD) A EJECUTAR EN PAÍSES Y POBLACIONES ESTRUCTURALMENTE EMPOBRECIDAS.

Resolución de 26 de octubre de 2010, de la direcció general d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional,

POR LA QUE SE SELECCIONAN CENTROS DOCENTES EN RELACIÓN CON EL PROGRAMA DE APLICACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, ENCUENTRO DE JÓVENES PARA APRENDER A EMPRENDER, PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y EL TALENTO EMPRESARIAL DEL ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Resolución de 2 de noviembre de 2010, de la Directora General de la Família,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES LOCALES PARA FINANCIAR PRESTACIONES ECONÓMICAS INDIVIDUALIZADAS POR EL ACOGIMIENTO DE MENORES EN FAMILIA EXTENSA O ALLEGADA PARA EL AÑO 2010.

Resolución de 9 de noviembre de 2010, de la Directora General del Secretariat del Consell, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE EL MINISTERIO DE IGUALDAD Y LA GENERALITAT, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES ENCAMINADAS A GARANTIZAR A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, EL DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y ACTUACIONES DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MENORES EXPUESTOS A VIOLENCIA DE GÉNERO.

DOCV 6.398, de 16 de noviembre de 2010

Decreto 188/2010, de 12 de noviembre, del Consell,

POR EL QUE SE REGULA EL CONSELL TÈCNIC DE DELIMITACIÓ TERRITORIAL.

Resolución de 2 de noviembre de 2010, de la direcció general d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional,

POR LA QUE SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN DE 2 DE SEPTIEMBRE DE 2010, DE LA DIRECCIÓ GENERAL D'AVALUACIÓ, INNOVACIÓ I QUALITAT EDUCATIVA I DE LA FORMACIÓ PROFESSIONAL, POR LA QUE SE RESUELVE LA CONVOCATORIA DEL PROGRAMA EXPERIMENTAL PARA LA DETECCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES, DIRIGIDAS AL ÉXITO ESCOLAR, SU APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y DIFUSIÓN.

Corrección de errores de la Resolución de 5 de mayo de 2010, de las direcciones generales d'Ordenació i Centres Docents i d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional, de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE AUTORIZAN PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL EN CENTROS PÚBLICOS PARA EL CURSO 2010/2011.

DOCV 6.399, de 17 de noviembre de 2010

Resolución de 12 de noviembre de 2010, del secretari autonòmic d'Ocupació y director general del SERVEF,

POR LA QUE SE DESTINA CRÉDITO CON CARGO A LOS PRESUPUESTOS DE 2011 Y 2012 PARA FINANCIAR DETERMINADAS MEDIDAS CONTEMPLADAS EN LA ORDEN DE 22 DE OCTUBRE DE 2008, DE LA CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ, POR LA QUE SE

REGULA Y CONVOCA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA FACILITAR LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXCEDENTES DEL SECTOR TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN.

DOCV 6.402, de 22 de noviembre de 2010

Orden 40/2010, de 11 de noviembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE MODIFICA EL ANEXO DEL DECRETO 18/2004, DE 13 DE FEBRERO, DEL CONSELL DE LA GENERALITAT, DE CREACIÓN DEL REGISTRO TELEMÁTICO DE LA GENERALITAT Y REGULACIÓN DE LAS NOTIFICACIONES TELEMÁTICAS DE LA GENERALITAT, ACTUALMENTE DENOMINADO REGISTRO ELECTRÓNICO DE LA GENERALITAT.

Orden 16/2010, de 17 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS PARA LOS CENTROS VALENCIANOS EN EL EXTERIOR DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN EL EJERCICIO 2011.

DOCV 6.403 de 23 de noviembre de 2010

Información pública de ayudas concedidas por el Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat (IMPIVA),

EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS DEL II PLAN DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA VALENCIANA PCVE (EJERCICIO 2010).

Información pública de ayudas concedidas por el Instituto de la Pequeña y Mediana Industria de la Generalitat (IMPIVA),

EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE AYUDAS DEL PROGRAMA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO PARA GRANDES EMPRESAS (EJERCICIO 2010).

DOCV 6.405 de 25 de noviembre de 2010

Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat,

DE PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN DE EMERGENCIAS.

Orden 85/2010, de 15 de noviembre, de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA EXPEDICIÓN DE LOS TÍTULOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES CUYA GESTIÓN CORRESPONDE A LA GENERALITAT.

Resolución de 18 de noviembre de 2010, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE HACE PÚBLICA LA SITUACIÓN DE LA TESORERÍA DE LA GENERALITAT A 31 DE OCTUBRE DE 2010.

DOCV 6.406 de 26 de noviembre de 2010

Orden 18/2010, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES Y SE CONVOCAN LAS AYUDAS A ENTIDADES CIUDADANAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA QUE DISEÑEN Y PONGAN EN PRÁCTICA FÓRMULAS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DIRIGIDAS A SEGMENTOS DE LA POBLACIÓN CON MÁS DIFICULTADES PARA PARTICIPAR EN EL EJERCICIO 2011.

DOCV 6.407 de 29 de noviembre de 2010

Decreto 192/2010, de 26 de noviembre, del Consell,

DE MODIFICACIÓN DEL DECRETO 198/2009, DE 6 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA DE LA PRESIDENCIA Y DE LAS CONSELLERIAS DE LA GENERALITAT.

Decreto 193/2010, de 26 de noviembre, del Consell,

POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO ORGÁNICO Y FUNCIONAL DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL.

Resolución de 25 de noviembre de 2010, de la directora general del Secretariat del Consell, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACIÓN DEL PROTOCOLO POR EL QUE SE PRORROGA PARA EL AÑO 2010 EL CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO EL 6 DE OCTUBRE DE 2005 ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Y LA GENERALITAT, PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES, ASÍ COMO DE REFUERZO EDUCATIVO.

DOCV 6.408, de 30 de noviembre de 2010

Orden 19/2010, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES Y SE CONVOCAN LAS AYUDAS A CONFEDERACIONES, FEDERACIONES Y ASOCIACIONES VECINALES DE LA COMUNITAT VALENCIANA EN EL EJERCICIO 2011.



DOCV 6.409, de 1 de diciembre de 2010

Orden 20/2010, de 25 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONVOCAN, PARA EL AÑO 2011, SUBVENCIONES DESTINADAS AL FOMENTO DE PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN SOCIAL Y/O EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO QUE REALICEN ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA EL DESARROLLO (ONGD), EN EL ÁMBITO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Resolución de 26 de noviembre, del secretari autonòmic d'Ocupació y director general del SERVEF,

SOBRE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS DERIVADAS DE LA GESTIÓN EN EL ÁMBITO DEL SERVEF, DE LAS MEDIDAS PARA FACILITAR LA REINSERCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE HAYAN PERDIDO SUS PUESTOS DE TRABAJO, INCLUIDOS EN EL FONDO EUROPEO DE ADAPTACIÓN A LA GLOBALIZACIÓN.

DOCV 6.410, de 2 de diciembre de 2010

Orden 21/2010, de 25 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONVOCAN PARA EL AÑO 2011, SUBVENCIONES A PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO, REALIZADOS POR UNIVERSIDADES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

DOCV 6.411, de 3 de diciembre de 2010

Orden 22/2010, de 22 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN LOS XVI PREMIOS PARA EL DISEÑO DE CARTELES CONMEMORATIVOS DE LA CELEBRACIÓN DEL 8 DE MARZO, DÍA DE LA MUJER.

Orden 23/2010, de 22 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS AL APOYO DE LA MATERNIDAD "PRIMEROS DÍAS", EN EL EJERCICIO 2011.

Orden 22/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS ECONÓMICAS DESTINADAS A ENTIDADES LOCALES DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA LA FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS CORRIENTES DE LAS AGENCIAS AMICS DE SU TITULARIDAD EN EL EJERCICIO 2011.

Orden 41/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE APRUEBA EL CALENDARIO DE FIESTAS LOCALES, RETRIBUÍDAS Y NO RECUPERABLES EN EL ÁMBITO DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA EL AÑO 2011.

Orden 42/2010, de 30 de noviembre, del conseller d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULAN LAS OPERACIONES DE CIERRE DEL EJERCICIO 2010 EN RELACIÓN CON LA CONTABILIDAD DE LA GENERALITAT.

DOCV 6.412, de 7 de diciembre de 2010

Orden 24/2010, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA CUAL SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS A PROGRAMAS DE ASISTENCIA Y PROMOCIÓN DE BENEFICIOS DESTINADOS A LAS FAMILIAS NUMEROSAS, PARA EL EJERCICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2011.

Orden 25/2010, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA CUAL SE CONVoca LA "III EDICIÓN DEL PREMIO YO TAMBIÉN CONCILIO", PARA PROYECTOS UNIVERSITARIOS QUE TENGAN COMO FIN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL CONSELL.

Orden 23/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DESTINADAS A LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DIRIGIDOS A LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE PERSONAS INMIGRANTES PARA EL EJERCICIO 2011.

Resolución de 18 de noviembre de 2010, del conseller de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONCEDE EL PREMIO VALENCIANO A LA SOLIDARITAT Y EL VOLUNTARIADO CORRESPONDIENTE A LA EDICIÓN DEL AÑO 2010.

DOCV 6.413, de 9 de diciembre de 2010

Decreto 202/2010, de 3 de diciembre, del Consell,

POR EL QUE SE AUTORIZA LA EXTINCIÓN, DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y BAJA REGISTRAL DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA DE LA GENERALITAT "FUNDACIÓN GESTIÓN Y EFICIENCIA EMPRESARIAL, FUNDACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA".

Orden 16/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Justicia i Administracions Públiques,

POR LA CUAL SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS A PROGRAMAS DE ATENCIÓN A MENORES Y JÓVENES SUJETOS A MEDIDAS JUDICIALES EN MEDIO ABIERTO, PARA EL EJERCICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2011.

DOCV 6.414, de 10 de diciembre de 2010

Ley 14/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat,

DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, ACTIVIDADES RECREATIVAS Y ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS.

Ley 15/2010, de 3 de diciembre, de la Generalitat, DE AUTORIDAD DEL PROFESORADO.

DOCV 6.415, de 13 de diciembre de 2010

Decreto 207/2010, de 10 de diciembre, del Consell,

POR LA QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DE 2010 PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT.

Orden 24/2010, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES Y SE CONVOCAN LAS AYUDAS DESTINADAS A ENTIDADES LOCALES (AYUNTAMIENTOS Y MANCOMUNIDADES) DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA LA PUESTA EN MARCHA Y MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL BUZÓN CIUDADANO PARA EL EJERCICIO 2011.

Resolución de 7 de diciembre de 2010, de la consellera de Benestar Social,

POR LA QUE SE INCREMENTAN LOS CRÉDITOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE

APRUEBAN LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDAD MENTAL Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD (LÍNEAS T2735 Y T3065).

DOCV 6.416, de 14 de diciembre de 2010

Orden 26/2010, de 26 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS A LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Orden 27/2010, de 26 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS A PROGRAMAS Y SERVICIOS ESPECIALIZADOS DE INTERVENCIÓN Y ATENCIÓN A FAMILIA E INFANCIA, PARA EL EJERCICIO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2011

Corrección de errores DOCV 6.418, de 16 de diciembre de 2010.

Resolución de 11 de noviembre de 2010, del director gerente de l'Agència Valenciana de Salut,

POR LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LA IMPLANTACIÓN DE LOS CRÉDITOS MÁXIMOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS SUBVENCIONES DESTINADAS A LA ATENCIÓN A DROGODEPENDIENTES CON PROBLEMAS JURÍDICO-PENALES.

DOCV 6.417, de 15 de diciembre de 2010

Orden 28/2010, de 26 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS PARA FINANCIAR ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES QUE TENGAN COMO FIN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2011, POR ALUMNOS/AS DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y EDUCACIÓN PRIMARIA, SOSTENIDOS CON FONDOS PÚBLICOS DE LA GENERALITAT.

Orden 29/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN BECAS PARA LA REALIZACIÓN DE CURSOS DE IDIOMAS EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA EUROCURSOS 2011.

Orden 30/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS A ENTIDADES LOCALES DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA REALIZAR CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN CIUDADANA EN MATERIAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Orden 31/2010, de 1 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN PRESTACIONES ECONÓMICAS INDIVIDUALIZADAS POR ACOGIMIENTO FAMILIAR DE MENORES, SIMPLE O PERMANENTE, PARA EL AÑO 2011.

Orden 32/2010, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN AYUDAS DIRIGIDAS AL SOSTENIMIENTO DE CENTROS DE DÍA DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MENORES, PARA EL AÑO 2011.

Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE INCREMENTAN LOS CRÉDITOS QUE HAN DE FINANCIAR LAS AYUDAS CONVOCADAS MEDIANTE LA ORDEN DE 30 DE DICIEMBRE DE 2009, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS Y SUBVENCIONES PARA ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O CON ENFERMEDAD MENTAL Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACCESIBILIDAD.

DOCV 6.418, de 16 de diciembre de 2010

Resolución de 2 de diciembre de 2010, de la Direcció General d'Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa i de la Formació Professional, de la Conselleria d'Educació,

POR LA QUE SE ADJUDICAN SUBVENCIONES A EMPRESAS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, PARA INCENTIVAR LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL CON ALUMNOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL.

DOCV 6.419, de 17 de diciembre de 2010

Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre,
POR LA QUE SE APRUEBA LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES 2011.

Corrección de errores del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo,

SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

DOCV 6.419, de 17 de diciembre de 2010

Orden 33/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS DESTINADAS A LA REALIZACIÓN EN EL EJERCICIO 2011 DE PROGRAMAS Y/O ACTIVIDADES PROMOVIDAS POR ASOCIACIONES DE MUJERES LEGALMENTE CONSTITUTIDAS Y RELACIONADOS CON LOS FINES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA DONA Y POR LA IGUALTAT, EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL CONSELL.

Orden 34/2010, de 30 de noviembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCA LA III EDICIÓN DE LOS PREMIOS "CONSTRUYENDO MUNICIPIOS IGUALES EN OPORTUNIDADES" DIRIGIDOS A AQUELLOS AYUNTAMIENTOS QUE TENGAN IMPLANTADOS PLANES MUNICIPALES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Orden 35/2010, de 3 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS DE SERVICIOS SOCIALES ESPECIALIZADOS EN MUJER PARA ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO, DESTINADAS A LA REALIZACIÓN EN EL EJERCICIO 2011 DE PROGRAMAS Y/O ACTIVIDADES RELACIONADOS CON LOS FINES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA DONA Y POR LA IGUALTAT, EN EL MARCO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DEL CONSELL.

Orden 36/2010, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVOCA EL XII PREMIO LITERARIO DE NARRATIVA PARA MUJERES.

Resolución de 12 de noviembre de 2010, del director general de l'Institut Valencià de la Joventut,

MEDIANTE LA QUE SE ACUERDA DAR PUBLICIDAD A LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS TRAS LA CONVOCATORIA ESTABLECIDA AL AMPARO DE LA ORDEN 12/2010, DE 6 DE MAYO, DE LA CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL, POR LA QUE SE CONVOCA CONCURSO PÚBLICO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A ASOCIACIONES JUVENILES, ENTIDA-

DOCTRINA JUDICIAL

SENTENCIAS DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNITAT VALENCIANA

1323

SENTENCIA núm. 1.632, de 28 de mayo de 2010

MATERIA: Rescisión de contrato. Trabajador con más de 30 años de antigüedad en la empresa al que se le deben varias mensualidades y pagas extraordinarias. La empresa es declarada en concurso de acreedores.

JUZGADO: Desestima la demanda absolviendo a los demandados de los pedimentos formulados en su contra.

SALA: Estima el recurso considerando el no abono de los salarios debidos un incumplimiento contractual grave no justificable por parte del empresario, con independencia de la situación concursal de la empresa. No consta que se hubiese puesto en marcha un ERE judicial que podían haber instado los administradores del concurso, los trabajadores o el empresario deudor. El actor tiene derecho a la rescisión del contrato con abono de una indemnización de 45 días por año trabajado con el tope de 42 mensualidades.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El recurso interpuesto, que ha sido impugnado de contrario, se estructura en dos motivos. El primero se dirige a la revisión fáctica a los fines siguientes: A) Se modifique el ordinal 2º del relato histórico del que ofrece esta redacción: “La empresa adeuda al trabajador los salarios de parte del mes de abril de 2009, y el salario completo de las mensualidades de mayo y junio de 2009, una pequeña parte del mes de julio de 2009, así como la paga extraordinaria de verano de 2009 y la paga extraordinaria de diciembre de 2009 (hecho admitido) así como que el mes de Enero de 2009 se pagó en marzo de 2009, el mes de Febrero de 2009 se pagó el 11 de mayo de 2009, el mes de Marzo de 2009 se pagó el 14 de Mayo de 2009 y el mes de Abril de 2009 se paga la mitad el 27 de junio de 2009, una parte de Julio de 2009 se pagó 12 de Agosto de 2009.” B) Se añada un nuevo ordinal al relato fáctico que diga: “El 11 de Mayo de 2009, la empresa tenía un saldo positivo de 170.454,82 euros y el 18 de mayo de 2009 el saldo positivo era de 63.801,11 euros”.

2. Ninguna de las revisiones fácticas propuestas debe prosperar por estas razones: Ambas se fundamentan en la cita genérica de los documentos obrantes a los folios 52, 55, 60, 61, 66 y 68 (la primera) y 55 y 68 la segunda, con olvido de la reiteradísima doctrina jurisprudencial (véanse por ejemplo las sentencias del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2001 y 19 de febrero de 2002, con cita de otras muchas, en doctrina perfectamente extrapolable al recurso de suplicación, dada su naturaleza extraordinaria, subrayada incluso por el Tribunal Constitucional, así en su sentencia 71/02, de 8 de abril), acerca de que la revisión de hechos “... requiere no sólo que se designen de forma concreta los documentos que demuestren la equivocación del juzgador, sino también que se señale de manera precisa la evidencia del error en cada uno de los documentos, "sin referencias genéricas”.

SEGUNDO.- 1. El siguiente y último motivo de recurso se dedica al examen del derecho aplicado, denunciando “inaplicación del Art.50 1b del ET en relación con el 50 2b”. “inaplicación del art. 49 j del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art 4,1 f, 29 1 y 4,2 a del mismo cuerpo legal”, “aplicación errónea de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Diciembre de 2008” e “inaplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supre-

mo en cuanto a la determinación de la gravedad del incumplimiento”. Argumenta en síntesis que dado el incumplimiento contractual por parte de la empresa debió darse lugar a la pretensión ejercitada de acuerdo con lo declarado por la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2008, incidiendo en lo declarado en el hecho probado 4º acerca de que a partir de la declaración del concurso, realizan trabajos menores dada la situación de la empresa y falta de trabajo.

2. La sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2008, invocada por la parte recurrente después de subrayar que la evolución de la jurisprudencia de esta Sala en materia de resolución del contrato de trabajo por la causa descrita en la letra b) del número primero del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores no ha sido siempre uniforme, citando algunas sentencias que afirmaban que el retraso en el pago de los salarios debe estar motivado en la culpa del empresario, indica que “esta línea jurisprudencial fue rectificada a partir de la sentencia de 24 de marzo de 1992 (recurso 413/1991) que, ya en el marco del recurso de casación para la unificación de doctrina, inicia lo que pudiera denominarse una línea objetiva clara, afirmándose que “la extinción del contrato por la causa del artículo 50 no se produce por el dato de que el incumplimiento empresarial sea culpable, sino que la culpabilidad no es requisito para generarlo”, precisándose que “si el empresario puede amparar sus dificultades económicas, a efectos de la suspensión o de la extinción del contrato de toda o de parte de su plantilla, en el seguimiento del expediente administrativo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, no puede eludir el deber principal que le incumbe con base en la difícil situación económica por la que atraviesa”. De ahí se concluye que “es indiferente dentro del artículo 50, que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica empresarial”... en esa jurisprudencia unificada, en la que se fija la línea “objetiva” en el análisis del incumplimiento empresarial examinado, se ha negado que las dificultades económicas, la situación de concurso, constituya un factor que module esa situación de impago constatada, hasta el punto de entender, como razona la sentencia recurrida, que esa situación priva del requisito de “gravedad” a la conducta empresarial, solución ésta que, en consecuencia, se muestra como no ajustada a derecho...”.

3. Como quiera que del inalterado relato histórico de la sentencia impugnada resulta que la empresa ha dejado de abonar al trabajador los salarios de parte del mes de abril de 2009, y el salario completo de las mensualidades de mayo y junio de 2009, una pequeña parte del mes de julio de 2009, así como la paga extraordinaria de verano de 2009 y la paga extraordinaria de diciembre de 2009 entendemos que la deuda contraída superior a cuatro periodos de devengo de los salarios debidos constituye un incumplimiento contractual grave que no puede justificarse, de acuerdo con la doctrina unificada de referencia por el solo hecho de que la empresa fuera declarada en concurso de acreedores por auto del Juzgado Mercantil de Castellón, autos nº 485/2009, de fecha 22-7-2009, y la circunstancia que a partir de entonces pese a realizar trabajos menores dada la situación de la empresa y falta de trabajo haya recibido puntualmente su salario, quedando por deber los indicados, que siguen el albur del procedimiento concursal, no entendemos reste gravedad al incumplimiento, por lo que procederá estimar en este sentido el motivo que se examina, ya que como en el caso resuelto en la sentencia del Tribunal Supremo referida en el apartado anterior, no consta se hubiera puesto en marcha “el sistema de expediente de regulación de empleo judicial a que se refiere el artículo 64 de la Ley 22/2003, que podían haber instado los administradores del concurso, los trabajadores o el empresario deudor. Y en el supuesto del número 10 del citado precepto de la Ley Concursal, en el caso de resoluciones del contrato de trabajo planteadas por los trabajadores al amparo del artículo 50.1 b) ET, únicamente cuando se superen los umbrales numéricos allí establecidos, las demandas de resolución de contrato planteadas por trabajadores de la empresa después de la declaración del concurso, tendrían la consideración de extinciones susceptibles de ser indemnizadas con 20 días por año de antigüedad (a las que la Ley impropriadamente denomina acciones individuales y a las que se atribuye la condición de extinciones de carácter colectivo). Pero si tales previsiones numéricas no se cumplen, las acciones de extinción del contrato de trabajo instadas al amparo del referido precepto estatutario no obtendrían la condición legal de colectivas y en consecuencia la indemnización sería la prevista en el propio artículo 50.2 ET ...”.

TERCERO.- Corolario de todo lo razonado será la estimación del recurso interpuesto y consiguiente revocación de la sentencia impugnada, para dar lugar a la pretensión ejercitada, con la consecuencia legal prevista en el ámbito de las indemnizaciones ante ese incumplimiento empresarial que como se indicó en la sentencia del Tribunal Supremo tantas veces citada, no puede ser otra que la específicamente prevista en el número 2 del artículo 50, en relación con el 56.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, esto es, 45 días por año de antigüedad, con el límite previsto en dicho precepto, que partiendo de los datos contenidos en el inalterado ordinal 1º del relato histórico (tiempo de servicios que data de 10-1-80 y salario de 1842,88 euros mensuales, da lugar salvo error u omisión a una indemnización de 77.400,96 euros –tope de 42 mensualidades-, pues si aplicáramos a un tiempo

de servicios de 30 años, el salario día de 61,42 euros por 45, tendríamos una cantidad superior, 82.929,60 euros. Sin costas, dado el signo revocatorio de la presente.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de don P.A.F.M. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Castellón el día 20 de enero de 2010, en proceso sobre extinción del contrato seguido a su instancia contra la empresa A.C. y S. S.L., la ADMINISTRACIÓN CONCURSAL (DON J.B.C.) y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, y con revocación de la expresada sentencia y estimación de la pretensión ejercitada declaramos resuelto el contrato de trabajo que unía al mismo con la empresa A.C. y S. S.L. en situación legal de concurso, condenando a la citada empresa y a su ADMINISTRACIÓN CONCURSAL, en su condición de tal a que indemnicen al demandante con la cantidad de 77.400,96 euros, sin perjuicio de la responsabilidad que pueda alcanzar, en su caso y en los límites legalmente previstos, al Fondo de Garantía Salarial. Sin costas.

1324

SENTENCIA núm. 1.637, de 1 de junio de 2010

MATERIA:. Prestación de viudedad. Demandante que solicita prestación tras el fallecimiento de su ex marido. En el momento de decretarse la separación matrimonial ninguno de los cónyuges trabajaba ni percibía ingreso alguno, por lo que no se estableció pensión compensatoria.

JUZGADO: Desestima la demanda no reconociendo la pensión de viudedad a la actora. Según la normativa actual, al no haber pensión compensatoria no se genera la prestación de viudedad.

SALA: Desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia. Al no haber pensión compensatoria no hay prestación. No se produce un desequilibrio patrimonial. No se produce un supuesto de retroactividad de norma restrictiva de derechos individuales contrario al artículo 9.3 de la CE. Tampoco se puede sostener que la norma de aplicación vulnera el principio de igualdad ante la Ley. Jurisprudencia TSJ de otras Comunidades Autónomas.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Lluch Corell.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se recurre por la representación letrada de la parte actora, la sentencia de instancia que desestimó su demanda por la que reclamaba el reconocimiento de la pensión de viudedad. Se interpone el recurso al amparo de un solo motivo en el que, por el cauce procesal que ofrece el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral –en adelante, LPL-, se denuncia la infracción del artículo 174 de la Ley General de la Seguridad Social –LGSS-, en sus apartados 1 y 2, en la redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en relación con los artículos 9.3 y 14 de la Constitución Española. Se argumenta en el motivo que la interpretación que hace la sentencia recurrida del artículo 174 de la LGSS es incorrecta y lejana a la verdadera situación de desequilibrio económico que provocó en la actora su separación del causante y que si al tiempo de la separación no se pactó pensión compensatoria a favor de la actora, fue porque el causante no tenía ningún ingreso. Se entiende, asimismo, que la citada interpretación judicial vulnera el principio constitucional de irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales consagrado en el artículo 9.3 de la CE.

2. La cuestión suscitada en el presente recurso, ha sido abordada por esta Sala de lo Social al menos en dos recientes sentencias de fechas 17 de noviembre de 2009 (rs.498/2009) y 9 de febrero de 2010 (recurso 1500/2010), por lo que elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, aconsejan seguir el criterio expuesto en ellas. Como se dice en la primera de ellas, la nueva redacción dada al art.174 de la LGSS por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, con entrada en vigor en fecha 1 de enero de 2008, dictada en relación a medidas en materia de seguridad social y aplicable pues a la fecha del fallecimiento del causante de la prestación interesada al haber acaecido aquel el día 23 de abril de 2008, establece en su punto 2 que en los casos

de separación o divorcio el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, reuniendo los requisitos en cada caso exigidos en el apartado anterior, sea o haya sido cónyuge legítimo, en éste último caso siempre que no hubiese contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho según los términos instituidos en dicho artículo. Sigue diciendo el precepto, que el derecho a la pensión de viudedad de las personas divorciadas o separadas judicialmente quedará condicionado, en todo caso, a que, siendo acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el art. 97 del Código Civil, ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante. A su vez, este último precepto contempla el derecho a una compensación temporal o por tiempo indefinido o prestación única cuando la separación o divorcio produzca un desequilibrio económico en uno de los cónyuges, compensación que se determinará en el convenio regulador o en la sentencia.

3. Pues bien, en el presente caso, consta que en el proceso de separación legal de los cónyuges tramitado en el año 2000 del que se hace eco expresamente el hecho probado segundo de la sentencia recurrida, no se fijó ni estableció pensión compensatoria a favor de la ahora solicitante de la prestación de viudedad, precisamente porque ninguno de los dos cónyuges trabajaba en ese momento ni percibía ningún ingreso. Siendo ello así, difícilmente se puede sostener que el fallecimiento del causante ocurrido ocho años después de la separación matrimonial, haya podido producir un desequilibrio económico en la solicitante. La literalidad del contenido del precepto vigente es clara y de su lectura sólo puede desprenderse una conclusión en la que, superando situaciones anteriores sobre la asignación de pensión de viudedad en casos de divorcio en relación al tiempo de convivencia entre cónyuges, condiciona la prestación a la previa existencia de una pensión compensatoria que se extingue por el fallecimiento del causante. Si dicha pensión compensatoria, según la valoración de las circunstancias expresamente contempladas en el art. 97 del Código Civil, atendiendo a diversos factores, entre ellos los medios económicos de los cónyuges, no se estableció al no existir presupuestos legales para hacerlo, ya no cabe hablar de derecho a pensión de viudedad en los términos previstos en la nueva regulación, que requiere no sólo de dicho establecimiento sino también de una posterior extinción ante el fallecimiento del causante. Requisitos que no concurren en el caso contemplado por la sentencia combatida.

4. En definitiva, la pensión de viudedad en su regulación actual, viene a compensar la pérdida de rentas o de recursos que provenían del fallecido, asociándose así a una función claramente resarcitoria de daños y perjuicios causados por el fallecimiento del causante, a modo de renta de sustitución, por la merma o disminución en tales recursos, y que con la legislación anterior, aún existiendo separación o divorcio entre cónyuges, venía a compensar el tiempo de convivencia habido entre ambos. La nueva normativa condiciona el derecho a prestación de viudedad en casos de separación o divorcio, a la previa existencia de dicha pensión compensatoria y al efecto de su pérdida por el fallecimiento del pagador, buscándose un equilibrio económico objeto de mantenimiento o protección entre la extinción de la pensión y la posterior prestación de seguridad social. De ahí, que encontrándose ausente la percepción de pensión ya no cabe hablar de desequilibrio patrimonial y derivado de ello decae el derecho a la prestación interesada, sobre la que no existe previsión alguna de incompatibilidad entre pensión compensatoria y prestación de viudedad, sino de una previa condición instituida legalmente fijada en la existencia a favor de la solicitante de la tantas veces aludida pensión compensatoria que se extingue por el fallecimiento del causante. Y aunque es cierto que en la fecha de la separación legal de ambos cónyuges no existía tal condicionamiento y podríamos hablar de la existencia de una expectativa de derecho a percibir la pensión, es claro que la consolidación del mismo tan solo se produce en la fecha del hecho causante con el fallecimiento, por lo que no estamos ante un supuesto de retroactividad de norma restrictiva de derecho individuales contrario al artículo 9.3 de la CE. De igual modo, tampoco se puede sostener que la norma de aplicación vulnera el principio de igualdad ante la Ley, pues, como es bien conocido, la desigualdad de trato entre diversas situaciones puede derivar de un cambio normativo, que no acarrea discriminación alguna, y que no contradice el citado principio de igualdad ante la Ley.

5. Por último debemos señalar que en este mismo sentido ya se han pronunciado diferentes Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia. Así, a título de ejemplo, se pueden reseñar las sentencias dictadas por el TSJ de Asturias de fecha 17/4/2009, Madrid de 13/7/2009, Castilla-León (sede de Valladolid) de 17/7/2009 o País Vasco en sentencia de 24/3/2009. Por lo que procede desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 233.1 LPL, en relación con el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, no procede la imposición de costas al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de DOÑA P.A.V., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 7 de los de Valencia de fecha 7 de mayo de 2009; y, en consecuencia, confirmamos la resolución recurrida.

Sin costas.

1325

SENTENCIA núm. 1.639, de 1 de junio de 2010

MATERIA: Impugnación de alta médica. Trabajador afiliado al RGSS, prestando servicios en favor de la empresa codemandada, como conductor de furgoneta. Se le extiende parte de baja derivada de enfermedad común, con posterior incorporación. Impugnación alta. Nuevamente causa baja por síndrome depresivo y agorafobia.

JUZGADO: Desestima la demanda de alta médica indebida y derecho a prestaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común.

SALA: Estima el recurso y revoca la sentencia de instancia. En la fecha de alta médica, el actor presentaba los mismos trastornos que le fueron diagnosticados durante su proceso de incapacidad temporal. Además, presentaba situaciones de vértigo que le impedían el desarrollo de su actividad profesional, continuando con tratamiento psiquiátrico.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Son dos los motivos en los que se articula el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la parte actora contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Uno de los de Alicante que desestima la demanda sobre impugnación de la alta médica dada al actor por el facultativo del INSS en fecha 4-6-08, habiendo sido impugnado el recurso por la Mutua X.

El primer motivo del recurso se introduce por el cauce del apartado b del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) y en el se solicita la modificación del hecho probado segundo para el que propone el siguiente tenor: "En fecha 29 de diciembre de 2.006 al trabajador se le extiende parte de baja por enfermedad común con diagnóstico de dolor de espalda, mareos y vértigo. En el último parte de confirmación expedido en el periodo máximo de doce meses de duración de ese proceso de incapacidad temporal, el número 52, de fecha 12 de noviembre de 2007, se establece que el diagnóstico de la baja del trabajador es el de Agorafobia.

El 18 de enero de 2.008 la médico inspector de la Dirección Provincial de Alicante del INSS emite un informe médico de evaluación de incapacidad temporal en el que se dice que el diagnóstico principal es el de: trastorno de agorafobia, personalidad dependiente, herida inciso contusa dorso mano derecha con sección tendinosa de 2º dedo. En las conclusiones sobre las limitaciones orgánicas y/o funcionales de ese informe, la citada médico aprecia dolor-inflamación mano derecha y que el trabajador está pendiente de revisión por cot. Trastorno de agorafobia, por lo que finalmente propone prorrogar la incapacidad temporal hasta valoración por traumatólogo de intervención quirúrgica mano derecha (proceso interrecurrente durante su IT). En base a ello, el Equipo de Valoración de Incapacidades de la Dirección Provincial de Alicante del INSS dictó una propuesta de resolución posteriormente elevada a definitiva, de fecha 31 de enero de 2008 hasta el próximo reconocimiento médico que podría efectuarse a partir del 26/05/2008.

El 27 de mayo de 2.008 el médico inspector de la Dirección Provincial de Alicante del INSS emite un informe médico de evaluación de incapacidad temporal en el que se vuelve a reconocer que el diagnóstico principal del trabajador es el mismo que constaba en el anterior informe de 18 de enero de 2008. Y en el juicio clínico-laboral de este informe dicho médico inspector concluye que su patología puede dificultar al trabajador a la realización de tareas de alta carga mental o responsabilidad, haciendo constar que el trabajador refiere mareos ocasionales e imposibilidad de conducir vehículos y que la exploración no revela focalidades neurológicas. En base a este segundo informe, el Equipo de Valoración de Incapacidades de la Dirección Provincial de Alicante del INSS dictó una propuesta de resolución de fecha 4 de junio de 2008, por la que se proponía emitir el alta médica, pro-

puesta que fue elevada a definitiva por la Dirección Provincial de Alicante del INSS, dando de alta médica al trabajador en esa fecha de 4 de junio de 2008.

El 18 de junio de 2008 el psiquiatra del Servicio de Salud Mental de la Conselleria de Sanitat que trataba al trabajador, Dr. R.C.C., emite el siguiente informe:

“El paciente F.L. en tratamiento con pj. De cuadro-ansioso depresivo ha experimentado una notable mejoría clínica. No obstante, persisten síntomas con vértigo timopático que le impiden conducir vehículos que forma parte esencial de su trabajo.”

La redacción postulada se apoya en los informes médicos obrantes a los folios 77, 83, 85, 110 a 115 y 119 a 123 y de los mismos se desprenden los datos cuya introducción solicita el actor por lo que, excepto la referencia a la imposibilidad de conducir vehículos que resulta predeterminante del fallo, ha de prosperar, siendo además relevante constatar la situación clínica del demandante en la fecha en que se le dio de alta médica y respecto a la cual la sentencia de instancia nada refleja, pese a ser imprescindible para dilucidar si en dicha fecha el demandante se encontraba en condiciones de desarrollar su trabajo de conductor de furgoneta.

SEGUNDO.- Por el apartado c del art. 191 de la LPL se formula el segundo y último motivo del recurso y en él se imputa a la sentencia de instancia la infracción por interpretación errónea de lo dispuesto en los artículos 128 y 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social. Razona la defensa de la parte actora que la sentencia considera que no hay motivo alguno para revocar el alta médica dada el 4 de junio de 2009 pero dicha apreciación es errónea porque con la revisión fáctica solicitada en el anterior motivo se constata la patología del demandante y que ha sido obviada por el Juez “a quo” y de dicha patología se desprende que en la fecha en que se le dio de alta al demandante concurrían los requisitos determinantes de la situación de incapacidad temporal, sin que a ello obste que el demandante tras el alta médica se reincorporase al trabajo, como recoge la sentencia en su fundamento jurídico segundo puesto que el trabajador no tenía otra opción si no quería que la empresa le despidiera de forma procedente.

Para dilucidar si es correcta o no el alta médica que se impugna por el actor hemos de examinar si concurren o no en la fecha de efectos de la misma, los requisitos para apreciar que el demandante se encuentra en situación de incapacidad temporal y estos requisitos, según el art. 128.1 a) de la Ley General de Seguridad Social, son:

1º) Que se produzca alguna de las contingencias reseñadas en el meritado artículo: enfermedad común o profesional o accidente, sea o no de trabajo,

2º) Que el trabajador esté impedido para el trabajo debido a ellas, necesitando asistencia facultativa.

Cuando alguno de estos requisitos falta, no cabe hablar de la situación de incapacidad temporal y por tanto, si ha existido una baja previa, debe desembocar en un alta médica, alta que muchas veces no exige la curación total del enfermo o accidentado, sino que puede otorgarse cuando a efectos laborales, aunque con ciertos tratamientos medicamentosos o rehabilitadores, permitan la incorporación a la prestación de servicios, sin riesgo para la salud o la integridad física del empleado.

Sentadas las anteriores premisas en el presente caso, del relato de hechos probados de la sentencia de instancia con la modificación fáctica postulada en el anterior motivo y que ha sido acogida, se constata que el demandante seguía presentado el trastorno de agorafobia que se le había diagnosticado en el curso de su situación de incapacidad temporal y aunque había mejorado de su cuadro ansioso depresivo, persistían los síntomas con vértigo timopático con la consiguiente distorsión de la percepción espacial y su negativa repercusión en la conducción de vehículos por lo que siendo la profesión habitual del demandante la de conductor de furgoneta se ha de concluir que el mismo no se encontraba en condiciones de desempeñar su trabajo en la fecha en que se le da de alta médica, si a ello unimos que además se encontraba en tratamiento psiquiátrico, resulta obligado afirmar que en la indicada fecha reunía los requisitos determinantes de la situación de incapacidad temporal y al no haberlo apreciado así la sentencia de instancia procede su revocación para estimar la demanda y revocar el alta médica dada al actor en fecha 4 de junio de 2008, condenando a la codemandada a estar y pasar por dicha declaración y a la Mutua X. al abono de la prestación de incapacidad temporal durante el período que va del 5-6-08 al 28-6-08 sobre la base reguladora de 35,78 euros día (hecho probado tercero).

FALLO

Estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de D. F.L.M., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Uno de los de Alicante y su provincia, de fecha 24 de abril de 2009, en virtud de demanda presentada a instancia del recurrente contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, la MUTUA X. y la empresa T.S., S.L.; y, en consecuencia, revocamos la sentencia de instancia y estimando la de-

manda dejamos sin efecto el alta del actor expedida por el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL de fecha 4-6-08, condenando a las codemandadas a estar y pasar por dicha declaración y además a la MUTUA X. al abono de la prestación de incapacidad temporal durante el período que va del 5-6-08 al 28-6-08 sobre la base reguladora de 35,78 euros día.

1326

SENTENCIA núm. 1.644, de 1 de junio de 2010

MATERIA: Personal auxiliar sanitario con contrato temporal de interinidad. Reclamación de derecho: Reconocimiento de trienios devengados por razón del tiempo trabajado en otras administraciones públicas, así como el tiempo de excedencia.

JUZGADO: Estima la demanda reconociendo el derecho de la actora a percibir los trienios.

SALA: Desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia. El convenio colectivo laboral del Consorcio del Hospital General Universitario prevé computar la totalidad de los servicios prestados en distintas administraciones para el cálculo de los trienios. Y, en virtud del art. 15.6 del ET, igual criterio debe aplicarse para los trabajadores con contratos en régimen de duración determinada.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Lluch Corell.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se recurre por la representación letrada del Consorcio Hospital General Universitario la sentencia de instancia que estimó la demanda presentada por doña M.P.P.O., y le reconoció el derecho a percibir los trienios por el periodo comprendido entre el los meses de julio 2007 y mayo 2009 por importe de 1.466,64 euros. El recurso interpuesto se articula en torno a dos motivos de censura jurídica, formulados al amparo del artículo 191.c) de la Ley de Procedimiento Laboral (en lo sucesivo, LPL). Antes de entrar en el examen de los motivos, hemos de recordar que esta Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la cuestión controvertida, si bien que respecto de otros trabajadores del mismo centro hospitalario, por lo que elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, aconsejan seguir los criterios expuestos en las sentencias de 9 de diciembre de 2009 (rs.569/2009) y 2 de febrero de 2010 (rs.1292/2009).

2. En el primero de los motivos del recurso, denuncia la entidad recurrente la no aplicación de lo dispuesto en el artículo 25.1 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En su opinión, éste precepto delega en el convenio colectivo la facultad de reconocer el derecho a la promoción económica de los trabajadores (antigüedad), siendo, por tanto, la norma producto de la negociación colectiva, la que determina las condiciones para el reconocimiento del complemento salarial de antigüedad. En el caso de autos, indica el recurrente, se ha reconocido a la actora la totalidad del período de tiempo de prestación de servicios al Consorcio Hospital General Universitario, aunque lo haya sido “en régimen de duración determinada”, pero no procede reconocerle el tiempo de servicios prestado para otra Administración pública.

3. Es cierto que el complemento salarial de antigüedad, tras la reforma del artículo 25 del ET operada por la Ley 11/1.994, no tiene la naturaleza de mínimo de derecho necesario, sino que se rige por la voluntad de las partes, manifestada en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo, quienes gozan de total autonomía para establecerlo y regularlo, y, por ello mismo, la juzgadora de instancia no ha violado dicho precepto sino que ha resuelto la controversia sometida a su enjuiciamiento, aplicando la regulación convencional que, en el asunto que nos ocupa, está contenida en el artículo 55.1.2 del convenio colectivo laboral del Consorcio Hospital General Universitario, como se evidencia claramente en el fundamento jurídico primero de la sentencia impugnada. Debe rechazarse, en consecuencia, el primero de los motivos de censura jurídica esgrimidos por la representación letrada del Consorcio Hospital General Universitario.

SEGUNDO.- 1. Como segundo, y último, motivo de censura jurídica, el letrado recurrente denuncia la infracción del artículo 55.1.2 del convenio colectivo laboral del Consorcio Hospital General Universitario. Sostiene, en esencia, que su representado ha cumplido con el mandato contenido en dicho precepto convencional, al reconocer a la actora todo el tiempo de servicios prestado para el Consorcio Hospital General Universitario, cumpliendo con la previsión del artículo 15.6 del ET, pues el principio de igualdad que fundamenta esta norma se

plasma en la práctica en las relaciones jurídicas con el mismo empleador, que es el que ha de cumplir con la norma respecto a sus trabajadores, cualquiera sea su modalidad contractual.

2. El objeto del presente recurso se reduce, por tanto, a determinar, si el citado artículo 55.1.2 del convenio colectivo laboral del Consorcio Hospital General Universitario permite computar, a efectos de lucrar el complemento salarial por antigüedad (trienios) previsto en dicha norma, el tiempo de servicios prestado por el personal laboral con contrato de duración determinada en otras Administraciones públicas distintas del propio Consorcio Hospital General Universitario. El indicado precepto convencional señala que “Su reconocimiento (el de los trienios) se realizará al personal fijo de acuerdo con lo establecido en la Ley 70/1.978”. Esta ley reconoce a “los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en dichas Administraciones, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración pública”. A estos efectos, “se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos” (artículo 1). En consecuencia, el convenio colectivo laboral del Consorcio Hospital General Universitario sí prevé la posibilidad de que el personal fijo pueda computar la totalidad del tiempo de servicios prestados en distintas administraciones públicas, a los efectos del reconocimiento del derecho a los trienios previstos en el artículo 55.1.2 de dicha norma pactada.

3. Para un adecuado enfoque y solución del objeto litigioso, es conveniente dejar nota de las siguientes consideraciones legales: el apartado seis del artículo 15 del ET, modificado por la Ley 12/2.001 para incorporar a nuestro ordenamiento jurídico la directiva del Consejo de la UE 1.999/1.970, de 29 de junio, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, señala que “los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”. De este modo, el precepto transcrito garantiza el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del trabajador con contrato de duración indefinida, con las excepciones derivadas y contempladas en el propio artículo 15, esto es, en materia de extinción y contratos formativos y de inserción. Tal equiparación alcanza, por tanto, a los derechos de contenido económico, entre los que se encuentra el complemento de antigüedad derivado del cumplimiento de trienios.

4. En el asunto que nos ocupa, el artículo 55.1.2 del convenio colectivo laboral del Consorcio Hospital General Universitario permite al personal fijo, a efectos de lucrar el complemento salarial por antigüedad (trienios), computar la totalidad de los servicios prestados indistintamente para distintas Administraciones públicas, de acuerdo con lo establecido en la Ley 70/1.978. Reconocidos convencionalmente los servicios prestados en cualquier administración pública, a efectos del reconocimiento de los trienios, para todo el personal que preste servicios para el Consorcio Hospital General Universitario con carácter indefinido, igual criterio debe aplicarse, en virtud del artículo 15.6 del ET, a los trabajadores de la demandada con contratos de duración determinada, pues lo dispuesto en el citado precepto de la ley debe prevalecer sobre el tenor literal de la norma del convenio en lo que mejore los derechos del trabajador (art. 3 del Estatuto de los Trabajadores). En definitiva, se debe computar la totalidad del tiempo de servicios prestados en otros hospitales y centros de salud, en iguales condiciones que las previstas para los trabajadores fijos en el convenio colectivo de aplicación, por lo que la sentencia que así lo entendió ha de ser confirmada, con desestimación del recurso de suplicación.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 233.1 LPL, procede la imposición de costas a la parte vencida en el recurso.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre del CONSORCIO HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE VALENCIA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de los de Valencia de fecha 14 de mayo de 2009, en virtud de demanda presentada a instancia de DOÑA M.P.P.S.; y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Se condena a la parte recurrente a que abone al Letrado impugnante la cantidad de 300 euros.

1327

SENTENCIA núm. 1.733, de 2 de junio de 2010

MATERIA: Reclamación de cantidad. Trabajadora al servicio de empresa a demandad que causa baja por despido. Reclamación de cantidad en concepto de diferencias salariales, parte proporcional de vacaciones, pagas extras, quebranto de moneda y horas extraordinarias. Procedencia.

JUZGADO: Estima en parte la demanda, condenando a la empresa demandada a que abone determinada cantidad, desestimando el resto de las pretensiones y sin que haya lugar al abono del 10% de intereses por mora.

SALA: Estima en parte el recurso reconociéndosele también a la actora el cobro de determinada cantidad en concepto de horas extras impagadas.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. M^a. Mercedes Boronat Tormo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia de instancia, que estima en una pequeña parte la reclamación de cantidad pretendida por el trabajador, se interpone por éste recurso de suplicación, a través del cual se plantea, en primer lugar, la nulidad de la sentencia de instancia alegando que, si bien formalmente la sentencia cumple las normas procesales, en ordena motivación, no lo hace en alguna de las cuestiones controvertidas, como en la reclamación de horas extras, al excluir del cómputo, el tiempo de inicio de la jornada, antes de la apertura del centro del trabajo, que se excluye, así como en relación con la afirmación sobre supuestos errores en los partes de trabajo, en los días en que aparecen jornadas de 10 y hasta doce horas, que la sentencia no computa aunque se basa en partes de trabajo elaborados por la propia empresa, igualmente se critica la asimilación que la sentencia efectúa entre horas extras y la prima de producción no consolidable, cuando precisamente lo que manifestó un ex gerente de la empresa es que tal concepto lo que abonaba era el trabajo en domingos y festivos. Ante esta pretensión de nulidad y a la vista de las razones esgrimidas, debe decirse que es bien sabido que la nulidad de actuaciones procesales constituye un remedio extraordinario de muy estricta y excepcional aplicación, dada la notoria afectación al proceso que supone tanto para las partes como para el principio de celeridad o economía procesal, por lo que su estimación queda condicionada al cumplimiento de unos estrictos condicionamientos y la indefensión constitucionalmente prohibida es la material, no la formal.

En todo caso, la jurisprudencia exige que para que prospere ha de haberse infringido una norma procesal concreta, norma esencial, en el sentido de que su infracción ha debido generar real indefensión a la parte, pero a la vista de la falta de toda cita procesal al respecto, salvo la del apartado a) del art. 191 de la LPL, y que, en el fondo, el motivo lo que pretende es impugnar la valoración probatoria efectuada en la instancia, no la motivación, debe rechazarse el motivo pues no consta que la concreta falta de estimación de parte de las pretensiones de la demanda causen al trabajador indefensión alguna.

SEGUNDO.- Con cita del apartado b) del ya citado precepto procesal, se pretende la revisión del hecho probado quinto, cuya sustitución se propone, por el texto alternativo que sigue: " Que la actora prestaba servicios de cobro y pago, pagaba facturas, se encargaba de recoger cambio en los bancos y se encargaba de abrir y cerrar la tienda y por tanto devenga conforme al Convenio de referencia el complemento salarial de quebranto de moneda que asciende, tomando como base de cálculo el tope mensual, a 41,82 euros mensuales lo que totaliza 501,84 euros anuales. Asimismo, realizaba numerosas horas extras según detalle expresado en el hecho octavo de la demanda, realizando en el año 2007 total horas.- 190 horas 17 minutos, siendo el precio de la hora extra con recargo del 26% sobre la hora base 41,07 euros hora, por lo que el total adeudado serían 7.814,94 euros, y en el año

2008 realizó un total.- 119 horas y 4 minutos, precio hora extra con recargo del 25% sobre la hora base 43 horas, total 5.119,87 euros. Todo ello derivado de la jornada efectivamente realizada desde inicio de la misma cuando se encargaba de abrir la tienda o hasta su cierre, según el turno que le correspondía, y según se desprende de las hojas de control de horario aportadas por ambas partes”.

Pero admitir tal motivo es contrario a la propia consideración de los llamados hechos probados, que deben ser la constatación de aquello que ha sucedido o se ha constatado de modo directo, claro y concreto de las pruebas practicadas en las actuaciones. Y en la pretensión indicada, aparece la existencia de una valoración jurídica al señalarse en el hecho alternativo indicado, no solo las actividades y funciones que la actora realizaba, sino también la consecuencia jurídica que el recurrente señala, cuestión que la ley atribuye, de forma exclusiva a quien juzga. Por ello, no procede tener en consideración tal alternativa.

TERCERO.- Por último, en relación con las infracciones normativas se citan por el recurrente la infracción del art 34 del Convenio colectivo en relación con el plus de quebrante de moneda, ya que en dicha norma no se señala que solo sea atribuible a las cajeras/os, incidiendo de nuevo sobre la cuestión de las horas extras cuyo incorrecto control no debe servir para restar fiabilidad a las que constan en los partes de trabajo, criticando igualmente la asimilación efectuada entre éstas horas y el plus de producción; igualmente se cita como infringido el art 59.2 del ET al haber considerado prescritas las horas extras correspondientes al mes de Junio cuando en realidad tales horas se abonon en el mes siguiente.

Antes de entrar a analizar las concretas infracciones alegadas debe señalarse que el vigente artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil contempla la correspondencia sobre la carga de la prueba, atribuyendo al actor y al demandado, respectivamente, la carga de probar la certeza de los hechos que soporten la pretensión o la extinción de la eficacia de tales hechos. En relación con la acreditación de haber realizado horas extras, es reiterada la doctrina jurisprudencial (SS TS de 21 de enero de 1991, 10 de mayo y 22 de diciembre de 1992 y 23 de abril de 1993) que señala que "la exigencia de una prueba rigurosa y circunstanciada de las horas extraordinarias cede ante el habitual desarrollo de una jornada uniforme, pues en este caso basta con acreditar tal circunstancia para colegir también la habitualidad de la jornada extraordinaria". Sin embargo, en el caso presente la dificultad de acreditar la existencia de horas extras ha derivado, precisamente, de las diferencias de jornada, que aunque fueron pactadas en el mismo número de horas de lunes a viernes y de una hora más los sábados, resulta para la trabajadora de muy difícil concreción, pues con independencia de que la empresa alegue, que se han constatado deficiencias de relevancia en el sistema de control, cuestión que la sentencia de instancia no ha podido dejar pasar por alto, no cabe aceptar las alegaciones de la empresa, que tras haber sido la que implantó determinado sistema de control, a través de partes efectuados por guardas jurados, en los que consta no solo las horas de entrada y salida, sino en algunos supuestos las horas intermedias que servían para el descanso de los trabajadores dentro de la cantina del propio local, alegue ahora que tal sistema no es creíble, que existían importantes deficiencias, ya que salen un número de horas excesivo, sin por ello aceptar cálculo alguno intermedio. Por ello, deberá entenderse que el número de horas extras efectivamente realizado por la trabajadora fue de 190 horas en el año 2007 y 119 en el año 2008, excluidos los minutos de exceso por resultar irrelevantes. No obstante sí se estima correcto el cálculo por hora que la sentencia establece, de 9,67 euros, que no ha sido discutido por la parte recurrente en éste recurso, lo que nos lleva a recalcular el importe de las horas del 2007, que se cuantifica en 1837,3 euros, y las debidas por las realizadas en el 2008 que asciende a una deuda de 1150,73 euros.

Respecto al resto de pretensiones, deberán, sin embargo, rechazarse, y ello, porque el quebranto de moneda constituye una compensación, que si bien no tiene porque atribuirse a los cajeros/as en exclusiva, si tiene relación con los posibles desajustes de saldos derivados de una manejo, que además de constante, se refiere a pequeñas cantidades, en cuyo manejo pueden darse pequeñas diferencias y descuadres, que son compensados con dicho plus. Y en el caso de la actora, aunque consta que en ocasiones efectuaba algunos pagos o acudía a entidades bancarias, ello no implica el manejo de las menudas cantidades a que se refiere el quebranto, sino a actividades relacionadas con el pago de cantidades en billetes, no el uso constante de moneda pequeña. Igualmente debe rechazarse el cómputo de las extras realizadas con más de un año de antelación, por prescripción, al tratarse ésta de una figura que da seguridad en la aplicación de la norma, y que con independencia de cuando se abone, debe referirse a deudas devengadas con hasta un año de antelación a su reclamación, y en éste supuesto la papeleta se presentó en fecha 31 de Julio. Por último, y respecto al descuento que la sentencia de instancia efectúa, en el cálculo de horas extras, de lo percibido por prima de productividad, concepto que según la sentencia de instancia que valora al respecto determinada testifical, incluía tales conceptos, debe aceptarse tal descuento, pues si la actora no realizaba su actividad laboral en festivos o domingos, que era otra de las posibilidades posible incluidas en tal concepto, deberá entenderse que se aplicaba a tales horas extras. Por tanto, en el calculo final de tales

horas, que sumadas dan un total de 2988 euros, deberán descontarse los 943,62 euros ya abonados, lo que da un total de 2045 euros, cantidad que deberá integrar el concepto de horas extras impagadas.

CUARTO.- No procede imponer condena en costas.

FALLO

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto en nombre de DOÑA B.C.J., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº TRECE de los de VALENCIA, de fecha 7 de mayo del 2009; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida en el extremo relativo a la cuantía por horas extras, señalada en el anterior FºDº lo que lleva a cuantificar el total adeudado por la empresa a la trabajadora en 4.028,59 euros, a cuyo pago se condena a la empresa E.H. SA.

Sin costas.

1328

SENTENCIA núm. 1.741, de 4 de junio de 2010

MATERIA: Conflicto colectivo. Concesión de vacaciones a trabajadores en situación de IT que se inicia antes de periodo vacacional y luego que coincide total o parcialmente con dicho periodo.

JUZGADO: Estima la demanda, dejando sin efecto la decisión de la empresa, condenando a la mercantil demandada a seguir concediendo las vacaciones a los trabajadores en situación de IT antes del periodo vacacional y coincidiendo total o parcialmente con éstas, ya sea dentro del año natural o bien prorrogando las mismas tras la situación de alta.

SALA: Desestima el recurso, denegando la propuesta de la empresa de no conceder las vacaciones en el supuesto de que coincidieran las fechas fijadas con situaciones de IT.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Antonio Vicente Cots Díaz.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda de conflicto colectivo en la que se condena a la empresa demandada a seguir concediendo las vacaciones en las mismas condiciones que constan en el hecho probado tercero, interpone recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado el recurso por la parte actora y en el único motivo del recurso con amparo procesal en el artículo 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, respecto del derecho, se denuncia infracción de la jurisprudencia que indica, alegando, en síntesis, que no ha quedado acreditado que en el presente supuesto la existencia de un acto de voluntad por parte del empresario constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho a la generalidad de sus trabajadores, que no pueda ser suprimida, ni reducida unilateralmente por el empresario, por lo que con estimación del recurso debe revocarse la sentencia de instancia y desestimarse la demanda.

En el presente supuesto, habiendo quedado inalterada la resultancia fáctica, por inatacada, debe estarse a los hechos declarados probados de la sentencia impugnada, de los que resulta, que la empresa a los trabajadores en situación de IT que se inicia antes del periodo vacacional y luego coincide total o parcialmente con dicho periodo, les ha concedido siempre (desde que inicio su actividad en 1988), cuando lo pedían los trabajadores afectados, el disfrute de las mismas, bien en fecha posterior pero dentro del año natural, bien prorrogando más allá del periodo fijado, las iniciadas dentro de dicho periodo, respectivamente.

Las tradicionalmente llamadas condiciones más beneficiosas, que no son más que derechos atribuidos a los trabajadores sin consideración y por encima de los límites mínimos fijados en las normas de derecho necesario, integrando una ventaja patrimonial emanada del propio querer de las partes, tienen el alcance y significado que éstas les den, bien de forma expresa, bien a través de la reiteración de actos inequívocos que reflejen su contenido real, teniendo esta fuente de derechos y recíprocas obligaciones su fundamento legal en el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y en la doctrina jurisprudencial, y para su apreciación se hace necesario acreditar la existencia de una voluntad de la patronal de conceder un beneficio superior de las exigencias legales que pue-

dan regir en la materia, así como la efectiva concesión de aquel que lo deje ya consolidado, circunstancias que concurren en el presente supuesto atendidos los inalterados hechos declarados probados, donde se especifica que desde el año 1988 se ha venido reconociendo y aceptando cuando lo pedía el trabajador afectado. No obstante, la cuestión controvertida en la presente litis, ya ha sido resuelta por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en una reciente sentencia de 24 de junio de 2009, en la que se establece que debe hacerse compatible el derecho a la baja por incapacidad temporal, en este caso de IT, con el correspondiente al disfrute de la vacacional anual, ya que el pleno disfrute del derecho a las vacaciones únicamente puede conseguirse cuando el trabajador se encuentre en condiciones físicas y mentales de hacer uso del mismo, de forma que no se puede entender que un trabajador en situación de IT antes del disfrute del periodo vacacional, pueda disfrutar adecuadamente de las finalidades atribuidas a las vacaciones. Por lo que también puede concluirse si bien por otras razones y en base a los argumentos de la sentencia del Tribunal Supremo citada con la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia impugnada.

FALLO

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de GRUPO A.A. SAU contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7 de Valencia de fecha 20 de noviembre de 2009 en virtud de demanda formulada por UNION GENERAL DE TRABAJADORES, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Se decreta la pérdida del depósito efectuado para recurrir al que se dará el destino legal. La parte recurrente abonará en concepto de honorarios de letrado a la parte recurrida la cantidad de 200 euros.

1329



SENTENCIA núm. 1.743, de 4 de junio de 2010

MATERIA: Personal laboral temporal con antigüedad reconocida por contrato de interinidad. Reclamación de derecho y cantidad. Cómputo de periodo reclamado para el abono de complemento de antigüedad. Procedencia.

JUZGADO: Estima la demanda reconociendo a la actora el derecho a percibir el concepto de antigüedad reclamado, condenando al Instituto demandado al pago determinada cantidad más los intereses por mora del 10% desde la reclamación previa presentada.

SALA: Estima parcialmente el recurso, revocando la sentencia de instancia en lo referente al recargo de intereses por mora. Deuda comprometida. Solo procede el pago de intereses cuando se trata de reclamaciones de deudas no controvertidas.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Isabel Moreno de Viana Cárdenas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.- Recurre en suplicación el Instituto Valenciano de Atención al Discapacitado (IVADIS), la sentencia que ha estimado la demanda, sobre reclamación de cantidad en concepto de trienios, formulando al efecto un único motivo, que ampara procesalmente en la letra c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que denuncia la infracción, por aplicación indebida del art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores, rebatiendo la condena al interés del 10%, porque de conformidad con la doctrina jurisprudencial que alega la deuda es controvertida.

En el segundo apartado del motivo se imputa a la sentencia de instancia la infracción, por aplicación indebida, del artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores. Entiende la parte recurrente que al no ser pacífico el derecho de la demandante a percibir los trienios cuyo abono reclama en el presente proceso no procede el recargo del 10% por interés de demora en las cantidades objeto de reclamación.

La censura jurídica expuesta ha de tener favorable acogida habida cuenta de la oposición que formula la Generalidad Valenciana a la pretensión ejercitada en el presente proceso y que no está carente de toda lógica ni exenta de un mínimo razonamiento lo que excluye la concurrencia del requisito de morosidad y determina la supresión de la condena al abono de los indicados intereses, respetando así el principio básico que ha mantenido la Sa-

la de lo Social del Tribunal Supremo de que sólo procede el pago de intereses cuando se trata de reclamaciones de deudas no controvertidas, o sea de cantidades vencidas y líquidas – SSTS 15-6-99 (Rec-1938/98), 15-3-05 (Rec – 4460/03) o 15-11-05 (Rec. –1197/04).

Por lo expuesto procede estimar el recurso y revocar en parte la sentencia, para desestimar la demanda en la reclamación referida a los intereses que reclama.

FALLO

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre del Instituto Valenciano de Atención al Discapacitado contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Elche y en consecuencia, revocamos en parte la sentencia recurrida y dejamos sin efecto la condena a la recurrente de los intereses de mora del 10% desde la reclamación previa presentada, confirmándola en el resto.

Sin costas.

1330

SENTENCIA núm. 1.760, de 8 de junio de 2010

MATERIA: Despido. Trabajador que presta sus servicios en empresa dedicada a la fabricación de plásticos. Situación de excedencia voluntaria por periodo de tres años. A los dos años de la excedencia el actor tiene conocimiento de que la empresa ha cerrado sus instalaciones. La empresa no llama al trabajador para su incorporación. Incumplimiento empresarial: despido improcedente.

JUZGADO: Desestima la demanda, absolviendo a la demandada de los pedimentos formulados en su contra.

SALA: Estima el recurso declarando la improcedencia del despido. En el convenio colectivo se establece la obligación empresarial de llamar a los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia (tanto voluntaria como forzosa) en el supuesto de que esté previsto un cierre de empresa.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Son dos los motivos que se deducen en el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la parte actora contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Nueve de los de Valencia que desestima la demanda sobre reclamación por despido, habiendo sido impugnado el recurso por la empresa demandada, conforme se expuso en los antecedentes de hecho.

Por el apartado b del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) se introduce el primero de los motivos del recurso en el que se interesa la adición de un nuevo hecho probado con el siguiente tenor: “Que con fecha 30 de julio de 2009, la empresa y el comité de empresa alcanzaron un acuerdo en el sentido de extinguir la totalidad de los contratos de trabajo. Que mediante Auto núm. 530/2009 de fecha 04-09-2009, se acordó por el juzgado de lo mercantil núm. 1 de Valencia, la aprobación de la solicitud del expediente de regulación de empleo.”

La adición postulada se apoya en los documentos núm. 111 a 120 del ramo de prueba de la empresa demandada y que son el meritado Auto del Juzgado de lo mercantil y el Acta final del expediente de regulación de empleo instado por la empresa demandada y ha de prosperar por desprenderse de los documentos indicados y con su inclusión se completa con datos relevantes la narración fáctica ya que se da noticia de que el cierre empresarial no fue imprevisto sino que previamente se había alcanzado un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con el expediente de regulación de empleo que iba a afectar a toda la plantilla de la empresa.

SEGUNDO.- Por el cauce del apartado c del art. 191 de la LPL se formula el segundo y último motivo del recurso en el que se imputa a la sentencia de instancia la infracción de los artículos 55 y 56 y 3.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 51.4 del Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras del Plástico.

La controversia como apunta muy bien la defensa de la parte actora, se centra en la interpretación del precepto convencional que se cita como infringido y que establece lo siguiente: “Cierre de empresa. En el supuesto de que esté previsto el cierre de la empresa, ésta se obliga a llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se incorporen a sus puestos de trabajo.”

Según la sentencia recurrida el indicado precepto solo se refiere a los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa, por lo que la empresa en el supuesto de que esté previsto su cierre, no estaría obligada a llamar a los trabajadores que se encuentran en situación de excedencia voluntaria, como es el caso de actor y por consiguiente el cierre de la empresa demandada no constituye despido respecto al trabajador accionante que tiene tan solo una expectativa de reingreso pero no propiamente un derecho al reingreso. Por el contrario la defensa de la recurrente considera que el precepto convencional al establecer la obligación de al empresa de llamar a todos los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia, en los supuestos en que esté previsto el cierre de la empresa, comprende tanto a los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia forzosa como a los que se encuentren en situación de excedencia voluntaria y por consiguiente el incumplimiento de dicha obligación por parte de la empresa respecto al actor y el posterior cierre empresarial se ha de calificar como despido improcedente, sin que a ello obste el distinto tratamiento legal que tiene uno y otro tipo de excedencia, al constituir la disposición del Convenio Colectivo aplicable una norma más favorable al trabajador y que vincula a las partes.

La censura jurídica deducida por la defensa de la parte actora ha de prosperar ya que el art. 51 del Convenio Colectivo aplicable, regula tanto la excedencia voluntaria, como la excedencia por cuidado de hijos y familiares y la excedencia especial (apartados 1, 2 y 3 del indicado precepto) y es en el último apartado, el núm. 4, en el que establece para el supuesto de que esté previsto el cierre de la empresa, la obligación de ésta de llamar a los trabajadores que se encuentren en situación de excedencia a efectos de que se reincorporen a sus puestos de trabajo y, por lo tanto, dicha obligación hay que entenderla referida a todas las excedencias, tanto las forzosas como voluntarias, constituyendo una mejora respecto al régimen legal, que ha de respetarse dado el carácter de fuente de la relación laboral que tiene el Convenio Colectivo (art. 3.1.b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). De ahí que el incumplimiento de la empresa demandada de llamar al demandante que se encontraba en situación de excedencia voluntaria para su reincorporación a su puesto de trabajo, cuando la misma tenía previsto su cierre como lo revela que tramitase el oportuno expediente de regulación de empleo para toda la plantilla, así como el posterior cierre de la indicada empresa, constituya despido improcedente del demandante, de conformidad con lo establecido en el art. 55.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y al no haberlo apreciado así la sentencia de instancia se ha de revocar, condenando a la empresa demandada a las consecuencias legales previstas en el artículo 56 apartados a y b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que a efectos de antigüedad en la prestación de servicios del demandante para la empresa demandada se computará la comprendida desde el inicio de dicha prestación de servicios y hasta la fecha de 20-4-2007 en que el actor inició situación de excedencia voluntaria (art. 51.1 del Convenio Colectivo aplicable).



FALLO

Estimamos el Recurso de Suplicación interpuesto en nombre de D. J.A.T.M., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Nueve de los de Valencia y su provincia, de fecha 27 de enero de 2010, en virtud de demanda presentada a su instancia contra I.P., S.L. y los administradores concursales D. M.D.L., D. L.V.D. y el B.P., habiendo sido llamado el Fondo de Garantía Salarial; y, en consecuencia, declaramos la improcedencia del despido de la parte actora de fecha de efectos 3 de agosto de 2009 y condenamos a la empresa demandada a que, a su opción, que habrá de ejercitar en el plazo de cinco días, le readmita en las mismas condiciones laborales anteriores o le indemnice en la cantidad de 71.156,25 euros, debiendo abonarle en cualquier caso los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución en la cuantía diaria de 75 euros.

1331

SENTENCIA núm. 1.766, de 8 de junio de 2010

MATERIA: Trabajador al servicio de empresa demandada con tres contratos sucesivos de obra y servicio determinado. Se le extingue su contrato verbalmente, con ofrecimiento de la liquidación y el finiquito de la parte proporcional de vacaciones. Declaración de despido. Procedencia.

JUZGADO: Estima parcialmente la demanda declarando la improcedencia del despido, con la consiguiente opción de readmisión o indemnización correspondiente más los salarios dejados de percibir, absolviendo a la empresa del resto de las pretensiones deducidas en su contra. El trabajador tiene derecho a recibir los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que se incorpora a un nuevo empleo.

SALA: Estima parcialmente el recurso condenando al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia, descontando el importe del salario mínimo interprofesional desde el inicio del nuevo trabajo.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Antonio Martínez Zamora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre el actor la sentencia de instancia, interesando revisión fáctica porque considera que lo declarado en el hecho probado 5º es erróneo y contrario al art. 1.3 ET, pues no queda acreditada su relación laboral con la empresa S.V. S.L de la que su hermano es socio mayoritario 50% y administrador solidario por lo que se presume que su relación es extralaboral. No se admite la revisión pues aparte de que no ofrece redacción alternativa, no se basa en documental o pericial alguna y, además, se pretende una conclusión jurídica a la que no cabría llegar directamente sin necesidad de conjeturas o razonamientos y, en definitiva, no se evidencia irrefutable error en el juzgador “a quo”.

SEGUNDO.- Denuncia el recurso infracción del art. 56.1 b) del E.T, porque entiende, en resumen, que los salarios de tramitación no deben limitarse desde la fecha del despido hasta el 1-6-2009, pues la demandada no ha probado que el actor haya percibido salario, la fecha del supuesto inicio y la “cuantía “ del supuesto; y solicita que se declare el derecho de éste al percibo de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia.

El motivo debe prosperar parcialmente pues de la previsión del precepto referido se cumple la condición de haber encontrado otro empleo ya que según el hecho probado 5º de la sentencia de instancia, al que hay que atenerse, dice que “desde el día 01-06-09 el actor ha venido trabajando para la empresa S.V. S.L”, pero no la de que “se probase por el empresario lo percibido”, por lo que debe tenerse en cuenta “para su descuento de los salarios de tramitación” el importe del salario mínimo interprofesional (STS 10-10-07, R. 372/07).

Procede, en consecuencia, estimar parcialmente el recurso y revocar la sentencia percibida.

FALLO

Que estimando parcialmente el recurso de suplicación interpuesto, revocamos la sentencia dictada con fecha 23 de noviembre de 2009 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Alicante en los autos nº 672/09 únicamente en el sentido de que la condena al abono de los salarios dejados de percibir se extiende desde la fecha del despido hasta la notificación de dicha sentencia, si bien descontando desde el día 1-06-09 el importe del salario mínimo interprofesional.

1332

SENTENCIA núm. 1.815, de 9 de junio de 2010**MATERIA:** Prestación de maternidad. Trabajadora afiliada al RETA que en el momento del nacimiento de su hija no está en situación de alta en este régimen. Situación asimilada al alta. Estimación. Aplicación RD 1251/01 en relación con el RD 2530/70 y el RD 84/1996.**JUZGADO:** Estima la demanda declarando el derecho de la actora a la prestación de maternidad condenando al instituto demandado al pago de la misma, y absolviendo a la Tesorería codemandada de la pretensión formulada en su contra.**SALA:** Desestima el recurso y confirma la sentencia de instancia. Aunque en el momento del hecho causante la trabajadora estaba de baja en el RETA, el alumbramiento tuvo lugar dentro de los noventa días de haberse dado de baja en este régimen, por lo que se encuentra en una situación asimilada al alta, con derecho a la prestación solicitada.**PONENTE:** Ilma. Sra. D^a. Inmaculada Linares Bosch.**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

ÚNICO.- 1. Se recurre por la Letrada de la Administración de la Seguridad Social en representación del INSS, la sentencia de instancia que estimando la demanda, declara el derecho de la actora a prestación de maternidad sobre base reguladora de 817,20€ y efectos 16-8-08, condenando al INSS al reconocimiento y pago de la misma. El recurso se articula en dos motivos, redactados al amparo de la letra c) del art. 191 de la LPL, denunciando, en el primero, la infracción de los Art. 124.1 y 133 ter de la LGSS, en relación con el Art. 4.1 y 5 del RD 1251/2001 de 16 de noviembre, alegando que la actora causó baja voluntaria en el RETA el 30-6-08, por lo que a la fecha de la baja por maternidad, el 16-8-08 no estaba en situación de alta ni asimilada al alta; que el Art. 5 del RD 1251/2001 no establece como situación asimilada al alta los 90 días siguientes al cese en el RETA, además el RD 295/2009 de 6 de marzo, en su Art. 4, tampoco contempla como situación asimilada los 90 días siguientes a la baja en el RETA. En el motivo segundo, se denuncia la infracción del Art. 9.4 del RD 1251/2001, alegando que el TS en Sentencia de 25-1-07 y 24-2-09 ha dicho que tal precepto no resulta aplicable cuando se causa baja voluntaria en el RETA.

2. A la vista de los hechos declarados probados por la sentencia de instancia, el recurso no puede prosperar. En efecto, resulta relevante destacar a los efectos del presente proceso, que la demandante tras iniciar un proceso de incapacidad temporal el 16-6-08, causó baja en el RETA el 30-6-2008 y el 16-8-2008 dio a luz a su hija causando alta en la situación de incapacidad temporal el 15-8-2008. Como se razona en la STS de 22 de Junio del 2009 (rcud.2390/2008), siguiendo el criterio ya expuesto en otras sentencias anteriores como las de 10 de octubre de 2002 (rcud.1939/2002), 30 de enero de 2007 (rcud.1574/2005) y 25 de junio de 2008 (rcud.3432/2007), "El problema a resolver es decidir si la demandante se hallaba o no en situación asimilada al alta en la fecha en que se produjo el alumbramiento (hecho causante). El art. 29 del Decreto 2530/1970, regulador del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos, establece que "los trabajadores que causen baja en el Régimen Especial quedarán en situación asimilada al alta durante los noventa días naturales siguientes al último día del mes de su baja, a efectos de poder causar derecho a las prestaciones y obtener los beneficios de la acción protectora". Cierto es que el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre regulador de la prestación por maternidad y riesgo por el embarazo, no contiene disposición similar en su art. 5 que recoge las situaciones asimiladas al alta. Pero el tema de la subsistencia del mandato anterior de la norma específica de los trabajadores autónomos ha sido ya resuelto favorablemente por las sentencias de esta Sala de 21 de abril y 12 de mayo de 2009 (recursos 1126/2008 y 3764/2008), donde afirmábamos "la existencia en el RETA de una situación asimilada al alta específica de dicho Régimen, cual es la establecida en el art. 29 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que no sólo pervive sino que es incluida en fecha relativamente reciente en el art. 36.1.15 del RD. 84/1996 de 26 de enero que aprobó el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, conduce a entender aplicable esta singular situación de asimilación al alta a los efectos de causar derecho al subsidio de maternidad". También dijimos en la segunda de las sentencias citadas que la situación apuntada no se ha visto alterada por lo establecido en el R.D. 1251/01, cu-

yo artículo 5, aunque no contempla, como situación asimilada al alta, la de los noventa días siguientes a la baja en el RETA, si contiene en la regla sexta "una fórmula de cierre que resulta plenamente aplicable en este caso, pues se dice en ella que serán situaciones asimiladas al alta "cualesquiera otras situaciones que se prevean reglamentariamente". Ya se ha visto que para el RETA hay una disposición reglamentaria específica, que se mantiene no solo en el Decreto de 2.530/70, sino que también subsiste en el RD 84/1996, al que antes se hizo referencia, razón por la que, alejándonos de una interpretación restrictiva del precepto, hemos de llegar a la conclusión de que, efectivamente, aquélla fórmula permite el sostenimiento del sistema especial de asimilación al alta en el RETA". A los anteriores razonamientos hemos de añadir que ni de la Disposición derogatoria única del RD 1251/2001, ni de sus disposiciones finales cabe deducir la derogación de la norma especial del RETA."

3. La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial nos conduce, pues, a la desestimación del recurso, pues al igual que ocurre en el supuesto examinado por la sentencia referida, también aquí el hecho causante –el alumbramiento– tuvo lugar dentro de los noventa días siguientes a la baja de la trabajadora en el RETA, por lo que se encontraba en situación asimilada al alta. Y, precisamente, esto es lo que diferencia este supuesto del contemplado en la STS de 25-1-2007 (rcud. 5139/2005) y en la de 24-2-2009, citadas por la recurrente, pues aquí había transcurrido más de noventa días entre ambos acontecimientos. Por otra parte, el RD 295/2009 de 6 de marzo, que deroga el RD 1251/2001, entró en vigor el 1-4-2009, es decir, con posterioridad al hecho causante de la prestación aquí reclamada.

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre del INSS, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.1 de los de Benidorm, de fecha 19-6-2009, en virtud de demanda presentada a instancia de M.S.R.M.; y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida

Sin costas.

1333

SENTENCIA núm. 1.828, de 10 de junio de 2010

MATERIA: Trabajadora afiliada al RGSS que presta sus servicios en empresa cítrica como encajadora en almacén de naranjas. Solicitud declaración de invalidez. Lesiones que le incapacitan para el ejercicio de su profesión habitual. Por resolución del INSS le es denegada la solicitud.

JUZGADO: Estima parcialmente la demanda, declarando a la demandante en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, y condenando a abonar a ésta una pensión vitalicia del 75% de su base reguladora, con las actualizaciones y regulaciones que procedan.

SALA: Estima el recurso y revoca la sentencia de instancia. De las dolencias que padece la actora no se deducen los elementos fácticos necesarios y exigibles para concluir con claridad que ésta se encuentra limitada e imposibilitada en grado tal como para impedirle la realización de todas o las principales funciones de su profesión.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. José Francisco Ceres Montes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, estimatoria de la pretensión de reconocimiento de una invalidez permanente en el grado de total para la profesión habitual de la actora de encajadora en almacén de naranjas, la parte demandada INSS interpone recurso de suplicación al amparo del apartado c) del artículo 191 de la Ley adjetiva laboral, el cuál es impugnado por la contraparte.

La parte recurrente cita como infringido el artículo 137.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, y ello habida cuenta de entender que los padecimientos de la actora no tienen suficiente entidad para impedirle realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión de encajadora de cítricos, sin perjuicio de que en las fases de agudización de la sintomatología pueda acudir a la situación de incapacidad temporal, como ya ha ocurrido.

Además, añade que los diagnósticos contenidos en los hechos probados se refieren a procesos degenerativos ya descritos en pruebas efectuadas en el año 2006, que por sí solas no son causa de incapacidad, salvo que produzcan limitaciones funcionales, y en el momento de la evaluación del INSS claramente se describe que no existe ningún tipo de afectación sobre movilidad, fuerza, reflejos o marcha, tratándose de un proceso degenerativo acorde con la edad de la paciente que no produce estenosis de canal, no ha requerido tratamiento quirúrgico, sólo conservador (folio 25), y en el momento de la evaluación no tomaba analgésicos. Estima que las medidas posturales van dirigidas a su entorno doméstico y no sólo laboral, implicando actitudes correctas para los movimientos y posiciones que no significan que el hecho de tener que adoptarlas sea incompatible con el desarrollo de su trabajo, y respecto del cuadro depresivo, el propio perito lo consideró insuficiente por sí sólo. Finalmente terminaba indicando por ha tenido procesos de incapacidad temporal por patología similar, lo que indica cierta cronicidad con reagudizaciones susceptibles de incapacidad temporal pero no de incapacidad permanente y que en el momento del hecho causante se encontraba en situación de desempleo.

SEGUNDO.- Respecto de la incapacidad permanente total, cabe decir que se halla definida por el vigente artículo 137.4 TRLGSS como la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Como ha venido diciendo esta Sala en Sentencias, entre otras muchas, de 4 junio 1990 (AS 1990\2209); 12 febrero 1992 (AS 1992\550); 10 y 22 marzo y 7 y 18 mayo 1993; 3 junio y 17 septiembre 1994; 16 y 20 mayo, 17 octubre y 5 y 19 diciembre 1996 (AS 1996\2149), puesto que las Invalideces Permanentes protegidas por la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, son profesionales, es preciso para su declaración efectuar un riguroso análisis comparativo de dos términos. El de las limitaciones funcionales y orgánicas que producen al trabajador las lesiones que padece, y el de los requerimientos físico-psíquicos de su profesión habitual (Incapacidad Permanente Parcial o Total) o de cualquier otra de las que pueda ofrecer el mercado laboral (Incapacidad Permanente Absoluta)". Y según declara la jurisprudencia, para valorar el grado de invalidez más que atender a las lesiones hay que atender a las limitaciones que las mismas representen en orden al desarrollo de la actividad laboral (STS 29-9-87), debiéndose de realizar la valoración de las capacidades residuales atendiendo a las limitaciones funcionales derivadas de los padecimientos sufridos (STS 6-11-87), sin que sea exigible un verdadero afán de sacrificio por parte del trabajador y un grado intenso de tolerancia por el empresario (STS 21-1-88). Por otra parte, las tareas que han de analizarse en relación con las secuelas, son las definidas para la «categoría profesional» en la correspondiente Ordenanza Laboral -en su caso Convenio Colectivo- y no las que conforman un «puesto de trabajo» en determinada empresa, si son diferentes de aquéllas, que han sido precisamente el objeto del aseguramiento (STSJ de la Rioja 10-03-93, Art. 1257). La Sentencia de 18/11/1999, de la SS TSJ DE NAVARRA (AS 1999\3650), con ocasión del binomio invalidez total y profesión habitual tiene declarado que "Conveniente resulta recordar que, como tiene declarado esta Sala en sentencias cuya notoriedad excusa su cita pormenorizada, en relación con las notas características que definen el concepto legal de incapacidad permanente, debe entenderse por profesión habitual, no un determinado puesto de trabajo, sino aquella que el trabajador esté cualificado para realizar y a la que la empresa le haya destinado o pueda destinarlo en movilidad funcional, puesto que la aptitud para el desempeño de la actividad laboral habitual de un trabajador implica la posibilidad de llevar a cabo todas o las fundamentales tareas de la misma, con la profesionalidad y con unas exigencias mínimas de continuidad, rendimiento y eficacia, y sin que el desempeño de las mismas genere riesgos adicionales o superpuestos a los normales de un oficio o comporte el sometimiento a una continua situación de sufrimiento en el trabajo cotidiano. Por esto mismo no es obstáculo a la declaración de la incapacidad permanente total el que el trabajador pueda realizar otras actividades distintas, dentro de su categoría profesional, mas livianas o sedentarias, o incluso que pueda desempeñar tareas menos importantes o secundarias de su profesión habitual, siempre que exista una imposibilidad de continuar trabajando en dicha actividad y que conserve una aptitud residual que tenga relevancia suficiente y trascendencia tal que no le impida al trabajador concertar una relación de trabajo futura, eso sí, distinta a la profesión de origen".

TERCERO.- El recurso debe ser estimado.

Debe recordarse la importancia de la resultancia fáctica contenida en los hechos probados, sobre los que esta Sala en un recurso extraordinario como el de suplicación no puede entrar, si no son impugnados. De acuerdo al incombato hecho probado tercero, la actora padece: "espondiloartrosis con abombamientos discales difusos, osteofitos marginales a nivel cervical y lumbar y artralgiás generalizadas; distimia; insuficiencia venosa periférica; osteosclerosis y fibromialgia. A la exploración: ausencia de contracturas musculares paravertebrales; balance articular de raquis cervical, dorsal y lumbar completos; balance articular caderas, rodillas y tobillos completos, ausencia de signos de tumefacción articular y de atrofia muscular; balance articular de hombros, codos y manos completos; marcha normal".

Por tanto, de dicho relato histórico, cabe apreciar que no se comprende en el mismo una específica referencia a que la actora padezca afectación psíquica por trastorno depresivo si bien pudiera tener relación con el mismo la distimia (además como indica la parte recurrente, el perito de la parte, indicó en el juicio, que por sí sólo no era suficiente para la incapacidad), ni se desprende que la espondiloartrosis, fibromialgia y demás dolencias que padece sean severas o graves, sino que más bien se indica que los abombamientos discales son difusos, los osteofitos son marginales, existe una ausencia de contracturas musculares paravertebrales, los balances articulares del raquis cervical, dorsal y lumbar son completos como también el de caderas, rodillas, tobillos y hombros, existe ausencia de signos de tumefacción articular y de atrofia muscular, siendo la marcha normal. A su vez, no se especifica limitación concreta alguna a la actora.

Con estas limitaciones fácticas, que han necesariamente de respetarse, estimamos que no existen los suficientes elementos de juicio para valorar que estas dolencias producen limitaciones a la actora tan relevantes que le impidan el ejercicio de su profesión de encajadora de almacén de cítricos. Dicha profesión puede implicar la realización de ciertos esfuerzos físicos y la realización de algunas funciones para las que pueda tener cierta dificultad, pero es de insistir no existen los elementos fácticos necesarios y exigibles, para concluir con claridad que la actora se encuentra limitada e imposibilitada en grado tal como para impedirle la realización de todas o las principales funciones de su profesión. La mera recomendación genérica de “medidas posturales”, tampoco contenida en la resultancia fáctica, no conlleva de suyo entender que exista un absoluto impedimento para la realización de su profesión de encajadora de cítricos. Se trata de medidas preventivas, y aunque pudiera estimarse que puede resultar un indicio de ello, requeriría para llegar a tal conclusión, que en la resultancia fáctica se hubieran concretado las limitaciones y un grado de afectación relevante de las dolencias que la actora padece, para poder concluir de dicho dato las consecuencias de existencia de tal grado de incapacidad como de total que se contienen en la resolución recurrida.

Por todo ello, procede la estimación del recurso y la revocación de la resolución recurrida.

FALLO

Debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el INSS contra la sentencia de fecha 30-07-2009 dictada por el Juzgado de lo Social N° 10 de Valencia .que revocamos, y en consecuencia, debemos desestimar y desestimamos la demanda de reconocimiento de incapacidad permanente absoluta o subsidiariamente total para la profesión habitual de encajadora de cítricos formulada por la parte actora D^a F.B.P. contra el INSS al que absolvemos de dicha pretensión.

1334

SENTENCIA núm. 1.835, de 15 de junio de 2010

MATERIA: Prestación por desempleo: Reclamación. Revocación de prestaciones reconocidas al actor por parte del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

JUZGADO: Desestima íntegramente la demanda formulada, absolviendo a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra. No procede la prestación.

SALA: Estima en parte el recurso. La resolución del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) acordando revocar las resoluciones del reconocimiento del derecho del actor no es conforme a derecho, pues siendo que el trabajador, ha obtenido salarios de tramitación del FOGASA, existe una incompatibilidad sobrevenida sólo en relación a los días de prestación efectivamente percibidos, lo cual no supone revocación del reconocimiento del derecho del actor desde la fecha de inicio, sino el reajuste de la situación a que debe proceder el SPEE.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. María Luisa Mediavilla Cruz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Recurre en suplicación la parte actora la sentencia de instancia que desestima la demanda en reclamación por desempleo.

El recurso cuenta con dos motivos, ambos, formulados por el apartado c) del artículo 191 de la Ley de Pro-

cedimiento Laboral, denunciándose, respectivamente, la infracción de los artículos 209.5 a) Ley General de la Seguridad Social (LGSS), sentencia del Tribunal Supremo de 26 de marzo de 2007 y artículo 215.1.1 LGSS. Toda la argumentación que contiene el recurso, así desglosado, va dirigida a combatir jurídicamente la actuación del Servicio Público de Empleo Estatal, que en sendas resoluciones del 2008, acordó la revocación de las prestaciones por desempleo reconocidas al actor.

Da cuenta el relato histórico de la sentencia impugnada, en lo que interesa a la cuestión litigiosa, que al actor por resolución de 18.11.2005 del SPEE le fue reconocida prestación por desempleo de 660 días de duración desde el 15.10.05 al 14.09.07 por la finalización de una relación laboral por despido con la empresa C.M., S.L. Asimismo, el despido fue objeto de impugnación judicial, habiendo sido resuelto en sentencia de 1.02.2006, declarando la improcedencia del mismo, condenando a la empresa al abono de la indemnización o a su readmisión, con pago en ambos casos de los salarios de tramitación devengados. Con fecha 13.09.2006 el Juzgado dictó Auto de extinción de la relación laboral fijando la indemnización y salarios de trámite correspondientes al actor. Ante la insolvencia de la empresa condenada, el FOGASA asumió el abono de las cantidades, limitando los salarios de tramitación al período máximo de 150 días. Por resolución de la demandada de fecha 25.10.2007 se le reconoció al actor el derecho a un subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, con fecha de inicio de 15.09.2007 hasta el 23.09.2007, fecha esta de su jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social. Sobre la base de estos hechos la Entidad Gestora de Prestaciones por desempleo dictó resolución de fecha 18.02.2008 acordando la anulación de las resoluciones de 18.11.2005 y 25.10.2007, así como la revocación de las prestaciones por desempleo reconocidas por las mismas.

Partiendo del sustrato fáctico expuesto, se adelanta que el recurso debe ser estimado en parte, atendiendo a las siguientes consideraciones:

1) La tesis del SPEE de declarar el cobro indebido al actor con base en el Art. 209.5 a) y c) LGSS no puede admitirse. En efecto, esta Sala ya se ha pronunciado sobre el tema objeto de debate en sentencia de 3 de abril de 2008, que recoge la doctrina del Tribunal Supremo en esta materia, en los siguientes términos: " El Tribunal Supremo en Sentencia de 26-3-07, recurso 1646/2006, al examinar la infracción que se denuncia de los apartados b) y c) del número 5 del artículo 209 de la Ley General de la Seguridad Social, señala que, "En este sentido, las normas citadas responden al hecho de que la situación legal de desempleo se produce con el despido, conforme al artículo 208.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social en relación con la disposición transitoria 2ª de la Ley 45/2002, y puede, por tanto, reconocerse desde ese momento, como prevé el número 4 del artículo 209, a tenor del cual en el supuesto de despido o extinción "de la relación laboral, la decisión del empresario de extinguir dicha relación se entenderá, por sí misma y sin necesidad de impugnación, como causa de situación legal de desempleo". El precepto citado añade que "en el caso de existir periodo que corresponda a salarios de tramitación el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo que deberá constar en el certificado de empresa a estos efectos". Si el despido se declara procedente, el reconocimiento inicial no se modifica. Pero en caso de improcedencia o nulidad del despido, la regulación distingue varios supuestos. El primero, regulado en el apartado a) del número 5, se refiere a la declaración de improcedencia con opción por la indemnización. En este supuesto se tiene en cuenta si se han aplicado o no salarios de tramitación: a) Si no tiene derecho a los salarios de tramitación, el trabajador continúa percibiendo las prestaciones por desempleo o, si no las estuviera percibiendo, comienza a percibir las con efectos desde la fecha del cese efectivo en el trabajo. b) Si tiene derecho a los salarios de tramitación y no estuviera percibiendo las prestaciones, comienza a percibir las con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, pero, si estuviera percibiendo las prestaciones, dejará de percibir las, considerándose indebidamente percibidas las que haya percibido, si bien iniciará un nuevo periodo de prestación de desempleo con efectos desde la fecha en que finaliza la obligación del abono de dichos salarios, previa regularización por la Entidad Gestora del derecho inicialmente reconocido, reclamando a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones y efectuando la compensación correspondiente por las prestaciones indebidamente percibidas, o bien reclamando su importe al trabajador. El segundo supuesto, que regula el apartado b) del número 5, se produce cuando procede la readmisión del trabajador o se aplican las medidas previstas en el artículo 282 de la Ley de Procedimiento Laboral. En ese caso, como hay abono de los salarios de tramitación, las cantidades percibidas en concepto de prestaciones por desempleo se consideran indebidamente percibidas por causa no imputable al trabajador. La Entidad Gestora cesa en el abono de las prestaciones por desempleo y reclamará a la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones efectuadas durante la percepción de las prestaciones. El empresario debe ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador como prestaciones de desempleo, deduciendo de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

El tercer supuesto se regula en el apartado c) y es el previsto en el artículo 279.2 y en el artículo 284 de la Ley de Procedimiento Laboral, en los que, aunque tendría que haber habido readmisión, ésta no se produce y la relación laboral se declara extinguida por auto. También en este caso se aplican salarios de tramitación y, por ello, se prevé que "el trabajador comenzará a percibir las prestaciones si no las estuviera percibiendo, a partir del momento en que se declare extinguida la relación laboral". El precepto añade que en ambos casos, se estará a lo establecido en la letra b) de este apartado respecto a las prestaciones percibidas hasta la extinción de la relación laboral. La disposición final 3ª de la Ley 42/2006 ha modificado este apartado para remitir al apartado a) del número 5 en lugar de al b). Pero esta modificación, cuya finalidad es probablemente la de rectificar el criterio de la sentencia de contraste, no rige en el caso que aquí se decide. (Ni tampoco en el que es el objeto este recurso de suplicación, ya que las Resoluciones del INEM impugnadas en el presente procedimiento, son anteriores a la Ley 42/2006 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007). TERCERO.- Las finalidades de esta compleja regulación son fundamentalmente dos: 1ª) Por una parte, permitir la coordinación de los efectos de la apertura del derecho con el despido sin esperar a la calificación de éste y las consecuencias que de esa calificación pueden derivarse en orden al periodo de percepción inicial. 2ª) Por otra parte, asegurar la incompatibilidad entre percepción de las prestaciones de desempleo y el abono de salarios de tramitación durante el mismo periodo. Para ello, se parte del abono de las prestaciones a partir del despido, pero, si con posterioridad la calificación de éste implica el abono de salarios de tramitación con cargo a la empresa, la doble percepción se evita mediante el reintegro de las prestaciones -prestaciones en sentido estricto y cuotas- y la apertura de un nuevo periodo de desempleo protegido a partir de la calificación. Las variantes en función de la asunción del reintegro (compensación de las prestaciones percibidas en el primer periodo por las que han de reconocerse para el segundo; reintegro por el trabajador o reintegro por el empresario) son instrumentales respecto a la idea general que preside el reajuste.

Pero en cualquier caso de lo que se parte es de que ha habido una doble percepción de salarios de tramitación y prestaciones de desempleo en el primer periodo de reconocimiento inicial de la prestación y esto hace que la solución del reintegro no pueda, en principio, aplicarse cuando, como ocurre en el presente caso, como consecuencia de la desaparición y/o insolvencia de la empresa, los salarios de tramitación no se han percibido. Si se aplicara esa solución, se produciría un grave y desproporcionado perjuicio al trabajador, que tendrá que devolver unas prestaciones que ha disfrutado por mandato de la ley por una situación real de desempleo y cuando no ha surgido realmente ninguna causa de incompatibilidad, pues no ha percibido salario alguno en el periodo subsidiado. Y no puede decirse que este perjuicio se compensa por la apertura de un nuevo derecho a partir del auto que declara extinguida la relación, porque tal compensación es hipotética: puede que el trabajador haya encontrado otro empleo o lo encuentre en breve y entonces tendrá que devolver las prestaciones percibidas, pese a que ha estado en desempleo y no ha percibido salarios con cargo a la empresa. Es cierto que los salarios podrían abonarse por el Fondo de Garantía, conforme a lo que prevé el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores, y entonces se estaría ante una situación de incompatibilidad, también total o parcial, que habría que resolverse de acuerdo con los criterios generales. Pero cuando no ha existido ni percepción de salarios de tramitación con cargo a la empresa, ni con cargo al Fondo de Garantía Salarial, no se da el supuesto previsto para la anulación del primer periodo de percepción y el comienzo del segundo. La solución más adecuada es mantener el primer periodo de percepción y no acordar el reintegro de las prestaciones percibidas. Sólo si el abono de los salarios se produce, podrá procederse al reajuste de la situación en los términos ya examinados. Procede, por tanto, la estimación del recurso para casar la sentencia recurrida y resolver el debate planteado en suplicación, estimando también el recurso de esta clase interpuesto por el actor para revocar la sentencia de instancia y, con estimación de la demanda, anular la resolución administrativa impugnada que acuerda dejar sin efecto la prestación de desempleo reconocida al actor y reclamar el cobro de lo indebido".

2) Pues bien, aplicando lo expuesto al presente supuesto, en el que, tal como se desprende del relato fáctico expuesto anteriormente, el actor, tras ser despedido percibió prestación por desempleo, habiéndose dictado sentencia, en fecha, 01.02.2006 en la que declaraba la improcedencia del despido y posteriormente Auto acordando la extinción de la relación laboral ante la insolvencia de la empresa, condenando a la mercantil al abono de la indemnización y los salarios de tramitación a los que la empresa no hizo frente, siéndole reconocido al trabajador por el FOGASA, el derecho a percibir en concepto de salarios de tramitación las cantidades correspondientes al periodo máximo de 150 días, por lo que procede concluir que la resolución del SPEE acordando revocar las resoluciones del reconocimiento del derecho del actor; no es conforme a derecho, pues siendo que el trabajador, ha obtenido salarios de tramitación del FOGASA, existe una incompatibilidad sobrevenida sólo en relación a los días de prestación efectivamente percibidos, lo cual no supone revocación del reconocimiento del derecho del ac-

tor desde la fecha de inicio, sino el reajuste de la situación a que debe proceder el SPEE., y en consecuencia procede estimar en parte el recurso.

En su virtud,

FALLO

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. A.G.M., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº 2 de Elche, de fecha, 11 de junio de 2008, la revocamos, en el sentido de declarar el cobro indebido de la prestación por desempleo del actor, por incompatibilidad con los salarios de tramitación, en el período máximo de 150 días.

1335

SENTENCIA núm. 1.845, de 15 de junio de 2010

MATERIA: Prestación por desempleo. Trabajador afiliado a la Seguridad Social que solicita prestación por desempleo. Se le deniega la prestación al estar desempeñando un trabajo por cuenta propia en el momento de la solicitud. Desestimación de prestación en su modalidad de pago único.

JUZGADO: Desestima la demanda, absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la misma.

SALA: Estima el recurso declarando la nulidad de la sentencia por incongruencia por error, al razonarse sobre la desestimación de la petición de prestación por desempleo en su modalidad de pago único y no de la prestación por desempleo en su modalidad contributiva.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. María Luisa Mediavilla Cruz.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.- Recurre en suplicación la parte actora la sentencia de instancia que desestima la demanda en materia de desempleo.

El recurso cuenta con tres motivos. En el primero, al amparo del apartado a) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) solicita la nulidad de la sentencia recurrida, por cuanto que, a su juicio, dicha resolución adolece del vicio de falta de motivación e incongruencia, al no razonarse por el juzgador de instancia en torno a la denegación por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) de la prestación por desempleo, ciñéndose el razonamiento jurídico de instancia a la desestimación de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único Y, a tal fin, denuncia la infracción de los artículos 97.2 LPL, 24 de la Constitución y 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

El avatar administrativo que ha acaecido en el presente caso es el siguiente: A) En fecha 22.09.2008, el actor solicitó conjuntamente la prestación por desempleo y el pago único. B) En fecha 30.09.2008, se dicta resolución administrativa por la que se deniega el desempleo por causa: estar desempeñando un trabajo por cuenta propia en el momento de la solicitud por desempleo. Frente a esta denegación el actor presentó reclamación previa en fecha 31.10.2008, que fue desestimada por resolución de 18.12.2008. C) En fecha 21.10.2008 se dictó resolución por el SPEE, por la que se denegó la solicitud de abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, constando en el hecho 1º de misma que con fecha 30.09.2008 le fue denegada la prestación por desempleo del nivel contributivo.

Por su parte, consta en las actuaciones que el actor dedujo demanda frente a la desestimación de la reclamación previa a la vía judicial de fecha 18.12.2008, esto es, por el rechazo de la solicitud de la prestación por desempleo contributivo. Postulándose en el suplico de la demanda: “(...) se dicte sentencia por la que se declare al actor el derecho al percibo de la prestación por desempleo solicitada en su día por la base reguladora que por ley le ha de corresponder de 42,18 € día”.

La sentencia de instancia a lo largo de su fundamentación jurídica únicamente da respuesta a la denegación de la solicitud de prestación por desempleo en su modalidad de pago único, delimitándose los extremos del debate a esta cuestión, y no ofrece ningún tipo de respuesta a la única petición que contiene la demanda.

Como ha señalado el Tribunal Constitucional en sentencia 39/2003, de 27 de febrero: “(...), hemos establecido con reiteración la distinción entre dos tipos de incongruencia: de una parte, la llamada incongruencia omisiva o ex silentio, que se producirá cuando el órgano judicial deje sin contestar alguna de las pretensiones sometidas a su consideración por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda inducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución y sin que sea necesaria, para la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva, una contestación explícita y pormenorizada de cada una de las alegaciones que se aducen como fundamento a su pretensión, pudiendo bastar, en atención a las circunstancias particulares concurrentes, con una respuesta global o genérica, aunque se omita respecto de alegaciones concretas no sustanciales (SSTC 91/1995, de 19 de junio, 56/1996, de 15 de abril, 58/1996, de 15 de abril, 85/1996, de 21 de mayo, 26/1997, de 11 de febrero). Y de otra parte, la denominada incongruencia extra petitum, que se da cuando el pronunciamiento judicial recaiga sobre un tema no incluido en las pretensiones deducidas en el proceso, de tal modo que se haya impedido a las partes la posibilidad de efectuar las alegaciones pertinentes en defensa de sus intereses relacionados con lo decidido, provocando su indefensión al defraudar el principio de contradicción (SSTC 154/1991, de 10 de julio; 44/1993, de 8 de febrero, FJ 3; 172/1994, de 7 de junio; 116/1995, de 17 de julio; 60/1996, de 15 de abril; 98/1996, de 10 de junio; 17/2000, de 31 de enero, FJ 6.a; y 135/2002, de 3 de junio, FJ 3, entre otras). Hemos dicho también que en algunas ocasiones ambos tipos de incongruencia pueden presentarse unidos, concurriendo la que, en ocasiones, se ha llamado incongruencia por error, denominación adoptada en la STC 28/1987, de 13 de febrero, y seguida por las SSTC 269/1993, de 13 de diciembre, 111/1997, de 3 de junio, y 136/1998, de 29 de junio, que define un supuesto en el que, por el error de cualquier género sufrido por el órgano judicial, no se resuelve sobre la pretensión formulada en la demanda o sobre el motivo del recurso, sino que erróneamente se razona sobre otra pretensión absolutamente ajena al debate procesal planteado, dejando al mismo tiempo aquélla sin respuesta”.

Sentada la anterior doctrina constitucional y aplicada al presente caso, como ya se dijo, se evidencia la existencia de una incongruencia por error, al razonarse sobre la desestimación de la petición de prestación por desempleo en su modalidad de pago único, resolviendo, en suma, una pretensión ajena al debate procesal planteado, cuando el demandante ha postulado el derecho a la prestación por desempleo en su modalidad contributiva, y a tal fin, accionó correctamente interponiendo la preceptiva reclamación previa y posterior demanda rectora, debiendo advertirse que frente a la desestimación de la solicitud de pago de prestación por desempleo en su modalidad de pago único, no consta la interposición preceptiva de la reclamación previa.

Así las cosas, el motivo de nulidad y por ende el recurso de suplicación instado por el recurrente debe tener favorable acogida.

FALLO

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. R.G.V., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N° 11 de Valencia, de fecha, 21 de mayo de 2009, en reclamación de desempleo, la anulamos, reponiendo los autos al momento anterior a dictar sentencia, para que en cumplimiento del principio de congruencia en los términos expuestos en el razonamiento jurídico único de la presente resolución, se dicte nueva sentencia con absoluta libertad de criterio.

1336

SENTENCIA núm. 1.906, de 17 de junio de 2010

MATERIA: Reintegro de prestaciones. Trabajadora que tiene reconocido un grado de minusvalía del 70%. Se le reconoce una pensión de invalidez no contributiva. Tras revisión se le reconoce un grado de minusvalía del 54%, lo que no da derecho a la pensión de invalidez. Se le extingue el derecho a la pensión y se le reclama el cobro indebido de esta prestación durante cierto periodo. Determinación fecha cobro indebido.

JUZGADO: Estima la demanda contra el organismo demandado, dejando sin efecto lo acordado en la resolución de fecha 1.07.08 en cuanto al reintegro por cobro indebido de la prestación de invalidez no contributiva respecto a determinado periodo.

SALA: Estima el recurso declarando que procede el reintegro de la prestación para el periodo reclamado, dado que desde la fecha de la resolución no tiene derecho a recibir la prestación que le ha sido ingresada.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Antonio Vicente Cots Díaz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda y dejó sin efecto lo acordado en la Resolución de 1-7-08 en cuanto al reintegro por cobro indebido de la prestación de invalidez no contributiva respecto del periodo de 1-05-07 a 30-11-07, interpone recurso de suplicación la parte demandada Generalidad Valenciana Consejería de Bienestar Social, siendo impugnado el recurso por la parte actora y en el único motivo del recurso con amparo procesal en el artículo 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, respecto del derecho, se denuncia infracción del artículo 45 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 16 del RD 357/1991, alegando, en síntesis, que con independencia de la causa que origina la percepción indebida, incluso si la misma se ha debido a error imputable a la entidad gestora, debe reintegrarse la cantidad, por lo que debe estimarse el recurso y revocarse la sentencia de instancia ya absolverse al Organismo demandado.

En el presente supuesto atendidos los inalterados hechos declarados probados de la sentencia impugnada, resulta que la era beneficiaria de una prestación de invalidez no contributiva cuyo reconocimiento del grado de minusvalía del 70% caducaba el día 31-12-05 por lo que solicitó el 29-12-05 revisión por agravamiento no siendo citada para valoración y reconocimiento por el EVO hasta el mes de febrero de 2007. Tras la valoración efectuada el 14-3-07, se dictó resolución de 10-4-07 reconociendo a la demandante un grado de minusvalía del 54%. La Consejería demandada continuó ingresando en la cuenta bancaria de la actora el importe de la pensión no contributiva. El día 28-11-07 notificó a la actora la Resolución de 8-11-07 en la que se acordaba extinguir el derecho a pensión que venía percibiendo al no estar afecta de un grado de minusvalía del 65% y asimismo declaró indebidamente percibida la cantidad de 8.133,94 euros por el periodo comprendido entre el 1-1-06 y el 30-11-07. Formulada reclamación previa fue estimada quedando establecido el cobro de lo indebido en el periodo de 1-5-07 a 30-11-07. Y si bien la sentencia impugnada dejó sin efecto el reintegro respecto del periodo de 1-5-07 a 30-11-07, ello no resulta ajustado a derecho, pues desde la incorporación del nuevo apartado 3 del artículo 45 de la LGSS ha quedado sin efecto la doctrina del Tribunal Supremo en relación con las prestaciones indebidamente percibidas en periodos posteriores al 1-1-1998, y el art. 45.3 de la LGSS debe ser interpretado como voluntad del legislador de colmar el vacío legal existente en la LGSS, y cierra el paso a la excepción de equidad apreciada por la doctrina del Tribunal Supremo (STS 11-6-2001), por lo que procede el reintegro de la prestación en el periodo de 1-5-07 a 30-11-07, dado que con fecha 10-4-07 se dictó resolución reconociendo a la actora un grado de minusvalía del 54%, que no genera derecho a la prestación que tenía reconocida. Razones que llevan a estimar el recurso y a revocar la sentencia de instancia, absolviendo al Organismo demandado.

FALLO

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la Generalidad Valenciana Consejería de Bienestar Social, frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número Trece de los de Valencia, de fecha 30 de abril de 2.009, dictada en virtud de demanda interpuesta por Doña P.T.C., a que se contrae

el presente rollo, la revocamos y dejamos sin efecto y en su lugar con desestimación de la demanda debemos absolver y absolvemos al Organismo demandado.

1337

SENTENCIA núm. 1.919, de 15 de junio de 2010

MATERIA: Despido. Trabajador al servicio de empresa demandada con categoría profesional de director financiero. Se pacta un salario mensual y a partir de determinada fecha y de forma unilateral por parte de la empresa se le reduce su salario. Cuatro meses más tarde la empresa procede a un despido disciplinario mediante comunicación escrita. Se alega disminución voluntaria del rendimiento de trabajo pactado. No se acredita veracidad de las imputaciones en las que se basa el despido. La empresa procede a consignar determinada cantidad en concepto de indemnización que fue entregada al trabajador. No consta finiquito ni conformidad con el pago ni con la indemnización. Error cantidad depositada. Excusabilidad del error. Doctrina Tribunal Supremo.

JUZGADO: Estima la demanda declarando la improcedencia del despido, condenando a la readmisión o a la indemnización correspondiente más el abono de los salarios de tramitación generados.

SALA: Estima en parte el recurso ratificando la calificación de despido improcedente por parte de la empresa recurrente que opta por la indemnización, declarando que la cuantía depositada es inferior a la legal, debiendo modificarse la misma y siendo computable en esa cantidad indemnizatoria la cantidad ya recibida por el actor por idéntico concepto.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. María Luisa Mediavilla Cruz.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Recurre en suplicación la parte actora la sentencia de instancia que estimando la demanda, declara la improcedencia del despido disciplinario del que fue objeto el actor, y la condena a que le readmita o le abone una indemnización en cuantía de 9.397,27 €, siendo computable en esta cantidad indemnizatoria la cantidad ya recibida por el demandante por idéntico concepto. Asimismo, condena a la recurrente al abono al trabajador de los salarios dejados de percibir en cuantía de 20.027,80 €.

2. El recurso tiene formalmente 3 motivos; siendo que en el primero, al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) se solicita la adición de un párrafo al hecho probado tercero, cuyo tenor literal propuesto, obra en el recurso, a fin de que, en resumen, se haga constar los diferentes importes salariales que percibió el actor durante la vigencia de su relación laboral, así como que no reclamó en ningún momento en que estuvo vivo el contrato de trabajo, siendo la reclamación salarial posterior al despido. La modificación propuesta viene respaldada con la documental obrante en autos a los folios 67 a 80 (hojas salariales); 61, 61 vuelto y 62 (demanda en reclamación de cantidad). La revisión no puede acogerse, toda vez que los elementos fácticos que se pretenden introducir ya constan reflejados a lo largo del relato histórico que contiene la sentencia impugnada (hecho probado segundo y tercero), debiéndose matizar que la constatación de la existencia de una demanda por reclamación de salarios aparece en el fundamento de derecho tercero, si bien, por su fecha, puede apreciarse un error del juzgador en su cita, que se tiene por corregido, pero que no propicia su inclusión en sede fáctica al constituir un fundamento de la rathio decidendi.

SEGUNDO.- 3. A continuación, en los dos restantes motivos, dedicados al derecho aplicado y convenientemente formulados por el apartado c) del artículo 191 LPL, se denuncia infracción de lo dispuesto en el artículo 56.1 a), 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), artículo 110.1 y 3 LPL y doctrina jurisprudencial que cita, respecto al concepto de “error excusable”. Argumenta, en síntesis, que en el presente caso tanto por la diferencia cuantitativa entre la cantidad a consignar según la sentencia de instancia y la efectivamente consignada dentro de las 48 horas de notificado el despido al actor, que es de escasa cuantía, como por el hecho de que el salario que fue tomado en consideración fue el último percibido en los 7 meses anteriores al despido, debe considerarse que estamos ante un supuesto de error excusable en el cálculo de la indemnización por el despido reconocido como improcedente por la demandada.

4. Para dar contestación a la cuestión litigiosa planteada, resulta oportuno traer a colocación lo manifestado en la STS de 11 de octubre de 2006, por cuanto determina el alcance del significado que corresponde a ese concepto jurídico indeterminado que es el “error excusable”. Así, señala literalmente: “1.- Las normas que regulan la cuestión controvertida se reducen al mandato del art. 53.4 ET, expresivo de que «Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1, [...] la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio»; y a la previsión que hace el art. 122.3 LPL, respecto de que «No procederá la declaración de nulidad [...] por haber existido error excusable en el cálculo de la indemnización puesta disposición del trabajador». Con lo que es claro que el tema sometido a debate se limita a determinar -como hemos adelantado- si supone «error excusable» el haber prescindido del contrato en prácticas para calcular el importe de la indemnización ofrecida a los trabajadores afectados.

En la determinación del significado que corresponde a este concepto jurídico indeterminado, la doctrina unificada dictada hasta la fecha únicamente ofrece criterios de orientación general. Así, en concreta interpretación del art. 53.1.b) ET, esta Sala afirma que ha de atribuirse cualidad decisiva a la entidad de la diferencia entre lo ofrecido y lo debido, distinguiendo entre supuestos de escasa cuantía y aquellos otros en que el diferencial es relevante; e igualmente ha de valorarse si se trata de un simple error de cálculo o si obedece a la voluntad consciente de incumplir el mandato legal(STS 26/07/05 -rec. 760/04-, relativa al art. 53.1.b) ET); y en la casuística del precepto se sostiene que es nula la extinción por no haberse incluido en el cálculo indemnizatorio -como debería- el salario en especie consistente en estimación dineraria del uso de la vivienda, plaza de garaje y suministros de agua y energía(STS 26/07/05 -rec. 760/04-).

También es orientativa -media identidad de razón- la doctrina sentada a propósito del supuesto de la consignación indemnizatoria que «congela» los salarios de trámite[art. 56.2 ET], caso para el que esta Sala ha afirmado que debe distinguirse entre la consignación insuficiente por «error excusable» y la consignación insuficiente por negligencia o «error inexcusable», pues una interpretación «excesivamente rigorista y cerrada» del precepto, «en el sentido de que sólo sería efectiva una consignación de total equivalencia con el importe de la indemnización [...], supondría la inaplicación de la norma en la mayoría de las ocasiones», de forma que el «criterio de la buena fe debe presidir el entendimiento y la aplicación del precepto», y «cuando el empresario cometa un error de cálculo que pueda calificarse como excusable, deben aceptarse las consecuencias que el Estatuto de los Trabajadores hace derivar del ofrecimiento y la consignación»(SSTS 24/04/00 -rec. 308/99-; y 19/06/03 -rec. 3673/02-). Con este mismo carácter general hemos sostenido precedentemente que la existencia de error excusable en la cantidad depositada [por indemnización y salarios de trámite] exige ponderar cuantas circunstancias hayan concurrido, como la incidencia de una nueva tabla retributiva(SSTS 15/11/96 -rec. 1140/96-; 11/11/98 -rec. 4898/97-; 19/06/03 -rec. 3673/02-; y 25/05/06 -rec. 1107/05-); y -con mayor aproximación casuística- hemos precisado que son indicios de error excusable la escasa cuantía de la diferencia y la coincidencia en el cálculo por parte de la empresa y el Juzgado en la sentencia de instancia [STS 24/04/00 -rec. 308/99-], y la dificultad «jurídica» del cálculo de las indemnizaciones en supuestos en que los conceptos o elementos a computar en las mismas puedan dar lugar a una «discrepancia razonable»[STS 11/11/98 -rec. 4898/97-] (SSTS 19/06/03 -rec. 3673/02-; y 25/05/06-rec. 1107/05-).

Ciertamente que poca ayuda puede obtenerse del DRAE, para el que es «excusable» lo que «admite excusa o es digno de ella», y es «excusa» el «motivo o pretexto que se invoca para eludir una obligación o disculpar una omisión». En la práctica, una tautología que evidencia el acierto de la doctrina de la Sala mantenida hasta la fecha, pivotando la razonabilidad -excusabilidad- del error en factores tan significativos como la entidad cuantitativa del mismo [por mero error de cálculo o por divergencia en los parámetros indemnizatorios, singularmente salario y antigüedad] y la complejidad jurídica del supuesto, que en todo caso han de contemplarse desde la prevalente perspectiva de la buena fe.

Apurando más el concepto se ha de indicar -en su delimitación negativa- que el «error excusable» de que trata el art. 122.3 LPL no puede identificarse con el «simple error de cuenta» que «sólo dará lugar a su corrección», conforme al art. 1266 CC; si así fuese sería palmariamente innecesaria la precisión de la LPL [por establecer tal consecuencia el mandato del Código Civil] y -sobre todo- estaría de más toda referencia a la excusabilidad del error, pues el de cuenta ya lo es [excusable y corregible] por propia naturaleza y por la previsión civil referida; y en esta misma línea de delimitación negativa hemos de precisar el concepto de «inexcusabilidad», respecto del que se mantiene por la doctrina laboralista que concurre cuando la divergencia se produce maliciosamente o pudo haberse evitado con una mayor diligencia.

Ya desde un planteamiento en positivo, el «error excusable» es el que se produce aún a pesar de haber empleado la debida diligencia; y a la hora de precisar este último concepto [diligencia] bien puede acudirse, con la

más cualificada doctrina civilística, a la que es propia del hombre medio o del «buen padre de familia»[art. 1903 CC], en el bien entendido de que frente a la protección que merece quien se equivoca, debe prevalecer la consideración de la seguridad jurídica, si con el error se incurre en culpa lata. Y al efecto también hacemos nuestra la afirmación civilista de que más que un problema de formación de la voluntad, se trata de un supuesto de «justa o injusta lesión de intereses en juego»; y que «el error es inexcusable cuando el que lo padece ha podido y ha debido, empleando una diligencia normal, desvanecerlo». De esta forma, en la determinación de la excusabilidad del error, producido por calcular la indemnización sobre la base de indebidos parámetros fácticos y/o jurídicos, pasan a un primer plano factores objetivos y subjetivos que ofrecen decisiva trascendencia, tales como la complejidad de aquéllos, la entidad de la empresa y la cobertura jurídica de que la misma pudiera gozar”.

En consecuencia, deberá examinarse de forma particularizada cada supuesto para observar si existió voluntad real de cumplimiento y mero desacierto en el cálculo aritmético de escasa cuantía, explicable o justificable por error o discrepancia jurídica razonable, pues cabe incluso entender cumplida la regla si hay un mero cumplimiento deficiente por error excusable y no una diferencia notable y desproporcionada injustificadamente. Además, la valoración del carácter excusable del error debe estar presidida por el criterio de la buena fe.

5. El Tribunal Supremo –STS 17 de diciembre de 2009- ha reconocido los siguientes supuestos de "error excusable":

-STS de 24-4-00, CUD 308/99, a pesar de la diferencia entre lo consignado y lo que debió consignar la empresa, entendió que se trataba de error excusable pues el Juzgado de instancia consideró correcto el cálculo efectuado por la empresa y fue la sentencia de suplicación la que elevó dicha cantidad.

-STS de 26-4-00, CUD 239/05, entendió que la escasa cuantía de la diferencia -157'90 euros- unido a que el salario de la demandante era de cálculo especialmente complejo, lo discutible de los conceptos y la presencia de factores ajenos a la mala fe en la consignación efectuada, hacen que el error haya de calificarse de excusable.

-STS de 26-1-06, CUD 3813/04, entendió que se trataba de un error excusable el no haber incluido como salario, a efectos del cálculo del depósito, el importe atribuible a las stock options. Razona la sentencia que el estudio individualizado del carácter salarial o no de las opciones de compra de acciones suscritas no es sencillo y la complejidad del mismo aumenta con los problemas de conflicto de leyes planteados por los acuerdos de suscripción. Continúa razonando que de las opciones de compra de acciones pueden derivar dos ventajas o utilidades patrimoniales distintas, y sólo una de ellas puede, en su caso, ser considerada como salario e incluida, por tanto, en el cálculo de la indemnización del despido. La primera utilidad que es la que cabe considerar salario, si se asigna en contraprestación del trabajo realizado, es la constituida por la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de la adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado. La segunda utilidad, que se produce ya fuera del marco de la relación de trabajo, y que carece en consecuencia de la condición de salario, es la obtenida por el trabajador mediante un posible posterior negocio jurídico mercantil con un tercero, consistente en "la venta de las acciones que adquirió al ejercitar la opción", concluyendo que concurre una dificultad jurídica para fijar el salario, por lo que considera el error excusable.

-STS de 7-2-06, CUD 3850/04, entendió que era error excusable el no haber incluido en el cálculo de la indemnización la partida correspondiente al salario en especie, consistente en el valor de utilización del coche.

-STS de 28-2-06, CUD 121/05, entendió que era "error excusable" no incluir el "bonus" en el cálculo de la indemnización. La sentencia justificó su decisión en que existía cierta dificultad jurídica en la fijación del "bonus", teniendo en cuenta el periodo de vencimiento de este concepto retributivo y la diversidad de regulaciones del mismo.

-STS de 24-11-06, CUD 2154/05, consideró error excusable la insuficiente consignación efectuada por el empresario, que calculó la misma atendiendo al salario que percibía la trabajadora en el momento del despido, que correspondía a la jornada reducida realizada, por guarda legal de un menor.

-STS de 13-11-06, CUD 3110/05, entendió que era error excusable el no tener en cuenta la antigüedad reconocida a la trabajadora en el momento de su contratación -la empresa la reconoció la antigüedad de los servicios prestados en otra empresa anterior "a todos los efectos"- a efectos de calcular la indemnización.

-STS de 27-6-07, RUD 1008/06, entendió que era error excusable el depositar 54,45 euros menos, dada su escasa cuantía.

-STS de 16-5-08, RUD 523/07, entendió que era error excusable el no haber incluido en el cálculo de la indemnización por despido los beneficios del ejercicio de las opciones sobre acciones, dadas las especiales circunstancias concurrentes, ya que la orden de venta se produjo por el actor el sábado 18 de febrero de 2006, cuando conocía desde el miércoles 15 la decisión empresarial de despedirle, aunque no se le entregó la carta de despido hasta el lunes 20, y se materializó la cuenta -por estar cerrado el lunes el mercado de valores en EEUU- el 21 de

febrero, martes, habiéndose efectuado la consignación por la empresa el día 22 , miércoles.

-STS 17 de 17-12-2009, entendió que era error excusable calcular el importe de la indemnización conforme a la categoría que ostentaba el trabajador en el momento del despido, no a la categoría superior y correspondiente salario que se le reconoce en la sentencia de despido.

Por contra, la Sala ha entendido que constituye error inexcusable:

-STS de 1-10-07, RUD 3794/06, entendió que era error inexcusable que la empresa calculara la indemnización atendiendo al salario neto percibido por el trabajador, en lugar del salario bruto.

6. La aplicación de la anterior doctrina al presente caso, conduce a la estimación del recurso formulado. En efecto, ha sido en el presente proceso por despido donde el actor, por primera vez, pues la reclamación por diferencias salariales es posterior a la demanda por despido, planteó que su salario no era el que el que tenía reconocido en el contrato de trabajo, reconociéndole la sentencia recurrida el salario pactado en el contrato, derivando de dicho reconocimiento las diferencias en el importe de la indemnización, diferencia que tampoco puede calificarse de relevantes, ya que asciende a 825,07 euros, en un contexto en el que el salario del actor es superior en cualquier caso a 5.000 euros/mes, y en fin, habiéndose hecho el cálculo sobre el salario percibido por el trabajador en los últimos 7 meses, en importe fijo de 5.348 €, no constando que el actor mostrara disconformidad en un período de tiempo suficientemente amplio, dicha conducta empresarial revela una voluntad real de cumplimiento, provista del principio de la buena fe, de suerte que, la diferencia en la consignación no impide la aplicación del efecto liberador de los salarios de tramitación que establece el Art. 56.2 ET. Conclusión esta última, que viene avalada por la doctrina jurisprudencial en torno al salario que ha de regular las indemnizaciones por despido, y que es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancia especiales” (STS 25 de septiembre de 2008). Y ninguna circunstancia especial podría advertirse tras 7 meses de percepción del salario en una cuantía fija, tomando la mercantil recurrente dicho salario como módulo para el cálculo de la indemnización por el despido del actor reconocido como improcedente.

Lo expuesto, determina que el recurso deba ser estimado, y revocada parcialmente la sentencia recurrida.

TERCERO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 201.1 LPL se acuerda la devolución del depósito y consignación efectuados para recurrir.



FALLO

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa I.R.R. SA, en impugnación por despido, la revocamos en el sentido de estimar parcialmente la demanda interpuesta por D. R.C.M. ratificando la calificación de despido improcedente efectuada por la empresa, así como su opción por la indemnización, declarando que la cuantía depositada es inferior a la legal, condenando a la recurrente a abonarle la indemnización de 9.397,27 €, siendo computable en esta cantidad indemnizatoria la cantidad ya recibida por el actor por idéntico concepto. Sin costas.

1338

SENTENCIA núm. 1.925, de 18 de junio de 2010

MATERIA: Seguridad Social: Prestación económica por IT. Prestación indebida. Trabajadora al servicio de empresa de limpieza que solicita un permiso no retribuido voluntario, el cual es concedido. Durante el tiempo del permiso la empresa da de baja a ésta en la Seguridad Social. Posteriormente es dada de alta. Más tarde, la trabajadora causa baja laboral por IT. Se produce un cambio de empresa en la adjudicación del servicio de limpieza. Se comunica a la nueva adjudicataria que la trabajadora codemandada se subrogaba en situación de incapacidad temporal. La nueva empresa abona mediante pago delegado la prestación de IT a la trabajadora. El INSS dicta resolución declarando indebida la deducción de la prestación económica.

JUZGADO: Desestima la demanda declarando indebida la deducción de prestación económica de la incapacidad temporal de la trabajadora.

SALA: Estima el recurso anulando la resolución del INSS sobre deducción indebida de prestación económica por incapacidad temporal, condenando a los demandados a pasar por esta declaración y a la entidad gestora a que acuerde el reintegro.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. 1. El recurso interpuesto, que ha sido impugnado en nombre de la codemandada E., S.A., se estructura en dos motivos. El primero se formula al amparo del artículo 191.b) de la Ley de Procedimiento Laboral a los fines siguientes: A) Se modifique el ordinal 2º del relato histórico proponiendo esta redacción: “Que la trabajadora solicitó a E S.L. un permiso no retribuido voluntario, por el periodo comprendido entre el 1 a 31 de agosto de 2007, que le fue concedido por la empresa, dando de baja en Seguridad Social a la trabajadora con fecha 1 de agosto de 2007 a todos los efectos si bien procedió a darle de alta nuevamente en la TGSS el 1 de septiembre de 2007, por lo que la trabajadora permaneció de baja en la TGSS durante el período comprendido desde el 1 al 31 de agosto de 2007, ambos inclusive”. B) Se revise el hecho probado 4º, otorgándole esta redacción: “Que el Hospital Clínico comunicó a la empresa S. que en fecha 1 de febrero de 2008 pasaba a ser adjudicataria del servicio de limpieza. La empresa E. S.A. le comunica a dicha empresa que la trabajadora codemandada se subrogaba en situación de incapacidad temporal, indicando como fecha de la baja el 28-8-07, sin hacer constar que la trabajadora no estaba de alta en la TGSS”.

2. Las revisiones fácticas propuestas deben prosperar, sobre todo a efectos aclaratorios, pues así se deducen directamente de los documentos que invoca.

SEGUNDO.1. El siguiente y último motivo de recurso se formula al amparo del artículo 191.c) de la Ley Procesal de referencia, denunciando aplicación indebida del artículo 77.C) de la Ley General de la Seguridad Social (sin duda por error de transcripción indica la Ley de Procedimiento Laboral)) así como del artículo 31 del Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Valencia. Argumenta en síntesis que estando la trabajadora codemandada en situación de incapacidad temporal en la fecha en que se produjo la subrogación, debió darse lugar a la pretensión ejercitada.

2. Como quiera que la trabajadora codemandada en la fecha de la subrogación (1 de febrero de 2008) estaba en situación de incapacidad temporal y por ende de alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de la empresa saliente, la empresa recurrente debía hacerse cargo de la misma en la situación en que se encontraba de conformidad con lo expresamente instituido en el artículo 31.5 del Convenio Colectivo de aplicación, por lo que debía afrontar el pago delegado del subsidio de incapacidad temporal de acuerdo con lo expresamente instituido en el artículo 77.c) de la Ley General de la Seguridad Social, y con las consecuencias previstas en el artículo 20.1 de la Orden de 25 de noviembre de 1966 (reintegro de las cantidades satisfechas, descontándolas del importe de las liquidaciones que hubieran de efectuar para el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social que correspondan al mismo período). La circunstancia de que la empresa saliente con infracción de lo previsto en el artículo 69.1, párrafo tercero del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que establece la obligación de cotizar durante los períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo, diera de baja a la trabajadora también demandada durante el disfrute del permiso voluntario no retribuido aludido en el relato histórico, sin perjuicio de la sanción administrativa que en su caso pueda corresponder en nada afecta a la situación de la

empresa recurrente, que como se ha dicho se había hecho cargo del pago delegado que le correspondía, por lo que este motivo también debe prosperar.

TERCERO. Corolario de todo lo razonado será la estimación del recurso interpuesto y consiguiente revocación de la sentencia de instancia para dar lugar a la pretensión ejercitada. Sin costas ante el signo revocatorio del fallo, y con devolución del depósito para recurrir de conformidad con lo establecido en el artículo 201.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación formulado en nombre de S.S., S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 11 de los de Valencia el día 11 de junio de 2009 en proceso de Seguridad Social seguido a su instancia contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, E.,S.A. y DÑA. E.C.C., y con revocación de la expresada sentencia, debemos estimar la pretensión ejercitada anulando la resolución del INSS de 13 de agosto de 2008 sobre deducción indebida de prestación económica por incapacidad temporal por importe de 3.005,78 euros, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración y a la Entidad Gestora de referencia a que acuerde el reintegro de la expresada cantidad. Sin costas.

Firme que sea la presente procedase a la devolución a la recurrente del depósito efectuado para recurrir.

1339

SENTENCIA núm. 1.936, de 22 de junio de 2010

MATERIA: Invalidez: Incapacidad transitoria. Trabajador que sufre accidente laboral y que es declarado en situación de incapacidad temporal por contingencia profesional. La Mutua le da el alta para posteriormente cursar baja por recaída. Los servicios públicos de salud le dan baja médica por contingencias comunes, solicitando al INSS inicio de expediente de determinación de contingencias. Posteriormente el actor es despedido de la empresa. El actor no ha percibido prestación alguna por IT durante varios periodos. Reclamación cantidad.

JUZGADO: Estima la demanda declarando el derecho del actor a percibir determinada cantidad por las prestaciones y complementos de incapacidad temporal.

SALA: Estima el recurso de la mutua demandada, declarando la nulidad de la sentencia de instancia para que se proceda a dictar nueva resolución en congruencia con las pretensiones deducidas por el demandante en la fecha de celebración del juicio. Se ha producido una incongruencia "extra petita", al haberse concedido en la instancia más de lo solicitado por la parte actora.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Dos de Elche que estima la demanda y condena a la empresa A., S.L. al abono de la cantidad de 2.194,38 euros por prestaciones de incapacidad temporal de los periodos comprendidos entre el 4/06/07 y el 12/06/07 y entre el 25/06/07 y el 31/06/08, así como por las diferencias económicas de las prestaciones abonadas directamente por la Mutua desde el 1/09/07 hasta el 26/02/08 y por los complementos de incapacidad temporal por los periodos comprendidos entre el 4/06/07 y el 12/06/07 y entre el 26/06/07 y el 26/02/08, con la obligación de la mutua X. de anticipar el abono de la citada suma y con la responsabilidad subsidiaria de las Entidades Gestoras demandadas en caso de insolvencia de la Mutua, recurren en suplicación tanto la Mutua X. como el trabajador D. P.R.M.G., conforme se refirió en los antecedentes de hecho.

Por razones de índole procesal examinaremos en primer lugar el recurso interpuesto por la Mutua X. que se articula en un solo motivo formulado al amparo del apartado a del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) por el que solicita la reposición de los autos al momento anterior a dictar sentencia por haber incurrido ésta en falta de exhaustividad y congruencia interna entre lo solicitado y el objeto del proceso lo que implica la in-

fracción de los artículos 97 y ss de la LPL, en relación con el contenido de los artículos 218 y ss de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Razona la defensa de la recurrente que la cantidad objeto de condena a que se refiere el fallo de la sentencia de instancia es superior que la solicitada por el demandante, lo que denota falta de exhaustividad, máxime, cuando erróneamente la actora en su demanda inicial acumuló dos acciones indebidamente, esto es, la de reclamación de prestaciones de IT y la de reclamación de complementos de IT, habiendo desistido la demandante de la reclamación del complemento de IT, a requerimiento del Juzgado, tal y como se recoge en el escrito presentado por dicha parte de fecha 25-2-09, no obstante lo cual la sentencia obvia el desistimiento de la acción de reclamación del complemento de IT y amplía la responsabilidad de la Mutua Patronal al abono de dicho complemento cuando éste no es sino una mejora de la Seguridad Social a cargo exclusivo de las empresas según obligaciones adquiridas convencionalmente y de las que las Mutuas resultan totalmente ajenas; por lo que concluye solicitando que se dicte nueva sentencia cuyo contenido se ajuste al objeto del proceso, esto es, a la reclamación de prestaciones de IT y en definitiva se absuelva a X. de las pretensiones deducidas en su contra.

El motivo ha de ser estimado ya que del razonamiento expuesto se deduce que lo que se imputa a la sentencia de instancia es que la misma ha incurrido en incongruencia extra petita por haber concedido más de lo solicitado por la parte actora, lo que es cierto, ya que conforme aduce la Mutua recurrente aun cuando la parte actora ejercitó en su demanda dos acciones: la de reclamación del subsidio de incapacidad temporal y la de reclamación del complemento del subsidio de incapacidad temporal, fue requerida por el Juzgado para que optase en el plazo de cuatro días por una de las indicadas acciones al apreciar que se había producido una acumulación indebida, opción que ejercitó la demandante mediante escrito presentado en el Juzgado en fecha 25-2-2009, en el que optó por el ejercicio de la acción sobre la prestación de Seguridad Social, desistiendo de la mejora de dicha prestación, no obstante lo cual la sentencia impugnada desconoció dicho desistimiento y condenó a la empresa demandada al abono de ambas y a la Mutua X. al anticipo de ambas, declarando también la responsabilidad subsidiaria del INSS y de la TGSS para el caso de insolvencia de la Mutua, por lo que dicha sentencia ha infringido los preceptos que se denuncian por la recurrente, procediendo la estimación del recurso y la reposición de los autos al momento anterior a dictarse la sentencia impugnada para que se dicte otra conforme al objeto del presente proceso; esto es, que se ciña a la reclamación sobre la prestación de Seguridad Social que es la única deducida por la parte actora en la fecha de celebración del juicio, sin que proceda entrar a examinar el recurso interpuesto por la demandante.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 LPL, se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de la consignación o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados, así como del depósito constituido para recurrir.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de la Mutua X., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Dos de los de Elche de fecha 15 de junio de 2009, en virtud de demanda presentada a instancia de D. P.R.M.G. contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Mutua X y la empresa A. S.L.; y, sin entrar a resolver el recurso de suplicación interpuesto en nombre del demandante, declaramos la nulidad de la sentencia de instancia, reponiendo las actuaciones al momento procesal anterior a dictarse la misma para que se proceda a dictar nueva resolución en congruencia con las pretensiones deducidas por el demandante en la fecha de celebración del juicio.

Se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de las cantidades consignadas o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados y del depósito constituido para recurrir.

1340

SENTENCIA núm. 1941, de 22 de junio de 2010

MATERIA: Modificación condiciones de trabajo. Trabajadores al servicio de empresa de seguridad. Esta empresa da servicio a otras empresas. En función de las necesidades de éstas se han ido produciendo modificaciones en los horarios de los trabajadores. La empresa de seguridad modifica unilateralmente los horarios de los trabajadores. Consideración carácter sustancial de la modificación horaria.

JUZGADO: Estima la demanda declarando que las modificaciones de horarios contenidos en el Acta de infracción y en demanda suponen una modificación sustancial de condiciones impuestas por la empresa demandada.

SALA: Estima el recurso revocando la sentencia de instancia. Las variaciones horarias que experimentan los trabajadores de la empresa demandada en su actividad laboral son inherentes a la prestación de sus servicios. No pueden considerarse como sustanciales sino accesorios los cambios horarios acaecidos. Los trabajadores afectados no tienen un horario laboral fijo ni siquiera dentro de un mismo mes.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Siete de los de Alicante que estima la demanda y declara sustancial las modificaciones del horario de trabajo de los trabajadores codemandados contenidas en el Acta de Infracción, interpone recurso de suplicación la empresa codemandada que articula en dos motivos; habiendo sido el recurso impugnado de contrario por la Administración autonómica como se expuso en los antecedentes de hecho.

Al amparo del apartado a del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) se introduce el primero de los motivos en el que se imputa a la sentencia del Juzgado la infracción del art. 97.2 de la LPL, del art. 209 de la LEC y del art. 218 del mismo texto legal, “por infracción de las normas reguladoras de la sentencia y falta de congruencia de la misma.”

Dicha falta de congruencia se ha producido según la recurrente por recogerse en el hecho probado quinto que “los cambios de horarios a los trabajadores se producen en todas las ocasiones en que el cliente RENFE modifica los servicios a prestar por la demandada y en Fiestas de Hogueras se repite todos los años.” Cuando en el acta de infracción tan solo se hace referencia a los cambios de horarios de los trabajadores que prestan servicios en la provincia de Alicante en el mes de junio de 08, por lo que entiende la recurrente que se ha producido una ampliación por parte de la sentencia de instancia en cuanto a los hechos que se califican como modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin que conste por lo demás prueba alguna de la que se pueda obtener la redacción del tenor transcrito.

La censura jurídica expuesta no puede prosperar por cuanto que basta acudir al fallo de la sentencia de instancia para constatar que la calificación como sustancial de las modificaciones de los horarios de los trabajadores codemandados que efectúa la sentencia de instancia se limita a las contenidas en el Acta de Infracción y en la demanda que da lugar al procedimiento de oficio del que derivan las presentes actuaciones, esto es, a las producidas en el mes de junio de 08 por lo que aun siendo cierto que el contenido del hecho probado quinto se refiere a cambios en cuanto a los horarios de trabajo que se repiten anualmente en las Fiestas de Hogueras, dichos cambios no son objeto de calificación por parte de la sentencia del Juzgado, la cual se ajusta a la demanda de oficio sin que quepa apreciar en la misma la incongruencia extra petita que denuncia la recurrente ni tampoco la vulneración de los preceptos denunciados.

SEGUNDO.- En el correlativo motivo del recurso que se formula al amparo del apartado c del art. 191 de la LPL se imputa a la sentencia de instancia la infracción por aplicación indebida del art. 41 b de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ya que considera que los cambios puntuales de horario de trabajo de los trabajadores codemandados obedecen a las necesidades de la empresa (RENFE Operadora) que contrata con la mercantil demandada el servicio de vigilancia y obedecen al ius variandi de la misma, resaltando que ninguno de los trabajadores adscritos a la plantilla de Alicante (ni en ninguna otra provincia del país) tiene horario de turnos fijos, siendo el servicio de vigilancia per se un servicio cambiante, con movilidad y que igual pueden estar en los turnos de mañana o tarde que en los grupos móviles.

Como señala nuestro Alto Tribunal (Sala de lo Social), en sentencia de 26 abril 2006, Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2076/2005 “el art. 41 ET (RCL 1995, 997) regula específicamente las «modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», enumerando en lista abierta [«entre otras», indica el precepto] las condiciones de trabajo que ex lege «tendrán la consideración» sustancial referida. Lista que la STS de 03/04/95 (RJ 1995, 2905) [rec. 2252/94] califica -en efecto- de «ejemplificativa y no exhaustiva», en criterio que reitera la sentencia de 09/04/01 (RJ 2001, 5112) [rec. 4166/00], al afirmar que el elenco de posibilidades que en el precepto se contemplan no está limitado a las expresamente tipificadas en su apartado primero. De esta forma es claro que la lista no comprende todas las modificaciones que son -pueden ser, según veremos- sustanciales, pero también ha de afirmarse tampoco atribuye carácter sustancial a toda modificación que afecte a las materias expresamente listadas. Y decíamos que las alteraciones en las materias enumeradas no necesariamente son sustanciales, sino que tan sólo «pueden» serlo, porque es unánime criterio de este Tribunal el de que la aplicación del art. 41 ET no está «referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la exigencia de que sea sustancial la propia modificación» (así, Sentencia 09/04/01 -rec. 4166/00-). Con lo que podemos concluir, utilizando expresión del todo gráfica, que ni están todas las que son ni son todas las que están.”

Por otra parte, continúa esta misma sentencia indicando que “si el tema objeto de debate se enfoca atendiendo a la perspectiva conceptual y propia noción de «modificación sustancial». Y aunque en la aproximación a este concepto jurídico indeterminado haya de partirse de la base que proporciona el DRAE, definiendo como sustancial lo que «constituye lo esencial y más importante de algo», y como accidental lo «no esencial», lo cierto es que los contornos difusos de tales descripciones han llevado a destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones.

En esta línea se orientan las SSTS 22/09/03 (RJ 2003, 7308) -rec. 122/02- y 10/10/05 (RJ 2005, 7877) -rec. 183/04- cuando recuerdan que la sentencia de 03/04/95 (RJ 1995, 2905) -rec. 2252/94- declaraba la necesidad de que las modificaciones, para ser sustanciales, habían de producir perjuicios al trabajador; y cuando refieren que la sentencia de 11/11/97 (RJ 1997, 9163) -rec. 1281/97- invocaba sus precedentes de 17/07/86 (RJ 1986, 4181) y 03/12/87 (RJ 1987, 8822) y afirmaba con ellos que «por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista "ad exemplum" del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio [en el mismo sentido, la Sentencia de 22/06/98 (RJ 1998, 5703) -rec. 4539/97-], mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial»; doctrina que reitera la más reciente sentencia de 15/11/05 (RJ 2005, 10053) [rec. 42/05]. Y asimismo se indicada en la precitada Sentencia de 22/09/03 (RJ 2003, 7308) [rec. 122/02] que para diferenciar entre sustancial y accidental es necesario tener en cuenta el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados, por lo que -como ya había sostenido la STCT de 17/03/86- «hay que acudir a una interpretación racional y entender por tal aquella que no es baladí y que implica para los trabajadores una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable».

En el caso que nos ocupa y conforme resulta del inalterado relato de hechos probados de la sentencia de instancia los trabajadores codemandados que prestan servicios de vigilancia y seguridad en el transporte de viajeros por tren en la provincia de Alicante por cuenta y orden de la mercantil codemandada, S.I.S. S.A., no tienen un horario fijo de trabajo, sino que la indicada empresa programa los servicios de seguridad que se solicitan para los trenes por parte de su cliente RENFE Operadora y establece los diferentes turnos de trabajo y horarios de los trabajadores previamente al inicio de cada mes, sin que conste que los mismos tengan asignado dentro de dicha programación mensual un turno fijo de mañana o de tarde, pudiendo además estar encuadrados en los grupos móviles. Con estos antecedentes, se ha de hacer mención que el 28/05/08 se establecieron los turnos y horarios para los trabajadores de la demandada en RENFE con efectos de 1/06/08, siguiendo las instrucciones de RENFE dadas el 26/05/08. Con fecha 29/05/08 se remitió a la demandada por RENFE modificación operativa especial para las Fiestas de las Hogueras de San Juan en Alicante. Con fecha 5/06/08 se produjo otra modificación por festividad del día de la Región de Murcia. Con fecha 11/06/08 se modificó de nuevo por cambio previsión para Águilas y Murcia acompañamiento de trenes. Hubo otra modificación el 17/06/08, variación en el turno de 12

horas, por solicitud del departamento de cercanías de que se hicieran controles a las 19 horas. Y otra modificación recibida el 19/06/08. Como consecuencia de estos cambios, los horarios de los trabajadores en el mes de junio de 2008 se modificaron desde finales de mayo al 20/06/08 en cinco ocasiones, sin antelación en la comunicación a los empleados, y lo que se ha de discernir es si dichos cambios constituyen o no una modificación sustancial en las condiciones de trabajo de dichos trabajadores, respuesta que según esta Sala ha de ser negativa ya que al no tener los trabajadores afectados por los indicados cambios, un horario laboral fijo ni siquiera dentro de un mismo mes, las variaciones que en los horarios laborales inicialmente asignados a dichos trabajadores acuerda de la empresa codemandada se han de considerar en todo caso como modificaciones accesorias y no sustanciales de sus condiciones de trabajo, ya que aun admitiendo las molestias que pueda suponer para los trabajadores afectados las sucesivas variaciones de su cambiante horario laboral, dichas variaciones son inherentes a la dinámica de la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad que requiere la cliente de la demandada, RENFE Operadora, y que se lleva a cabo por los susodichos trabajadores y algo que obedece a la propia esencia del servicio prestado no puede considerarse como modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los operarios que prestan ese servicio, pues sería absurdo, de ahí que proceda la revocación de la sentencia de instancia y la consiguiente desestimación de la demanda, con la absolución de la empresa demandada.

TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 LPL, se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de la consignación o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados, así como del depósito constituido para recurrir.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de la empresa SIS, S.A., contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º Siete de los de Valencia y su provincia, de fecha 22 de diciembre de 2009, en virtud de demanda presentada de oficio a instancia de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de la Consejería de Economía, Ocupación y Trabajo de la Generalidad Valenciana, siendo parte los trabajadores: I.N.B. y OTROS OCHO; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con desestimación de la demanda, absolvemos a la recurrente de las pretensiones deducidas contra ella.

Se acuerda que una vez firme la presente sentencia, se proceda a la devolución de las cantidades consignadas o, en su caso, la cancelación de los aseguramientos prestados y del depósito constituido para recurrir.

1341

SENTENCIA núm. 1.949, de 22 de junio de 2010

MATERIA: Rescisión de contrato. Trabajadora al servicio de empresa demandada con funciones administrativas. La actora recibe las nóminas con varios meses de retraso. Posteriormente, la empresa le presenta un pagaré con el finiquito y otros conceptos, decidiendo extinguir su relación laboral por reducción de ventas y ajuste de plantilla. Extinción relación laboral por voluntad de la actora y despido por causas objetivas.

JUZGADO: Declara la falta de acción de la trabajadora para solicitar la acción extintiva y desestimando la demanda impugnatoria del despido, declara la procedencia del despido de la demandante, absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra, sin derecho a mayor indemnización ni salarios de trámite a favor de la demandada.

SALA: Estima el recurso revocando la sentencia de instancia a efectos de que el Juzgado de procedencia se pronuncie sobre las dos acciones ejercitadas, comenzando por la de extinción del contrato a instancias del trabajador y a continuación la de despido, teniendo en cuenta la influencia que en esta última deba tener la solución que hubiera sido adoptada en aquélla.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. Teresa Pilar Blanco Pertegaz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En seis motivos se estructura el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la parte actora contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Quince de los de Valencia que declara la falta de acción de la demandante para solicitar la extinción del contrato de trabajo y desestima la demanda sobre despido por causas objetivas, declarando el mismo procedente; habiendo sido impugnado el recurso de contrario conforme se refirió en los antecedentes de hecho.

El primer motivo del recurso se formula al amparo del apartado a del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) y en él se denuncia la infracción del art. 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con el art. 24.1 de la Constitución Española, en cuanto al derecho a la tutela judicial efectiva, en el ejercicio de los derechos. Solicita la defensa de la recurrente la nulidad de la sentencia por haber tenido en cuenta para resolver sobre la calificación del despido objetivo de la demandante, hechos que no habían sido alegados en la carta de despido, como es la existencia de pérdidas, habiéndose hecho constar por la parte actora en el acta del juicio que la carta no hacía referencia a las pérdidas ni las concretaba y por lo tanto dichos hechos no podían ser objeto de alegación ni de prueba, ni debieron recogerse en la sentencia, a fin de no causar indefensión a la demandante.

El motivo no puede prosperar porque en la carta de despido se alude a que la empresa atraviesa actualmente una difícil y complicada situación, debido a la reducción en la cantidad e importe de los pedidos de sus clientes, como resultado de la grave situación de crisis económica que afecta a todos los países incluida España, por lo que es indudable que se está aludiendo a una mala situación económica de la empresa lo que en términos contables se traduce en pérdidas aunque nominalmente no se mencione las mismas ni se cuantifiquen, de ahí que su constatación por la sentencia de instancia sea congruente con las causas del despido objetivo que se aluden en la comunicación del mismo y no se ocasione indefensión alguna a la demandante. Pero es que además la sentencia no solo ha tenido en cuenta la mala situación económica de la empresa sino que ha valorado también la disminución de las ventas que se aduce en la carta de despido y de la que deriva en definitiva la situación de crisis de la empresa, por lo que se ha ajustado a lo establecido en el art. 97.2 de la LPL y en el art. 118.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, lo que determina como ya se adelantó la desestimación del motivo ahora examinado.

SEGUNDO.- Los dos siguientes motivos se incardinan en el apartado b del art. 191 de la LPL y persiguen la modificación de los hechos declarados probados en la sentencia de instancia. La primera modificación atañe al hecho probado tercero para que se incluya al principio, lo siguiente: “Que mediante comunicación escrita de fecha 16 de noviembre de 2009, y con efectos de 16 de diciembre de 2009, de la que se entregó copia al Delegado de Personal..., la demandada despidió a la trabajadora...,”

La redacción solicitada se sustenta en los documentos obrantes a los folios 45 (en realidad se refiere al 46) y 71, que son la carta de despido y la misma ha de prosperar por desprenderse de los indicados documentos y ser relevante al distinguir entre la fecha de comunicación del despido y la fecha de efectos del despido, que no son la misma como erróneamente recoge la sentencia de instancia, siendo relevante además la modificación postulada para dilucidar si la parte actora tiene acción para instar la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento empresarial.

La siguiente modificación atañe al hecho probado quinto a efectos de que se agregue al primer párrafo del mismo el siguiente texto: “En la solicitud de Regulación de empleo se hace constar como objetivo primordial **NO EXTINGUIR DEFINITIVAMENTE NINGÚN PUESTO DE TRABAJO.**”

Dicha modificación se apoya en el documento obrante al folio 65 que es la solicitud de la Regulación de empleo de marzo de 2009 y la misma ha de ser acogida por desprenderse del indicado documento y ser relevante para la argumentación que posteriormente efectúa la defensa de la recurrente en uno de los motivos destinados a la censura jurídica.

TERCERO.- En el primero de los motivos formulados por el cauce del apartado c del art. 191 de la LPL se alega la infracción del art. 50.1 b del Estatuto de los Trabajadores en relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo contenida en las sentencias del 22 de diciembre de 2008, RCUd N° 294/2008, RJ 2009/1434, la del 29-XII-1994, RJ 1994/1052 y la del 7-12-2009, n.º de recurso 210/2009, citando asimismo diversas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que pese a su indudable carácter ilustrativo no constituyen jurisprudencia, como se desprende de lo establecido en el art. 1.6 del Código Civil.

Razona la defensa de la recurrente que el contrato de trabajo permanece vivo mientras el despido no se hace efectivo y dado que la demanda de conciliación pidiendo la extinción del contrato se presentó el 4 de diciembre de 2009 y el despido no se hizo efectivo hasta el 16 de diciembre de 2009, cuando se demanda la extinción del

contrato por incumplimiento de la empresa, el vínculo laboral permanecía vivo y por ello no debió estimarse la falta de acción en la sentencia recurrida.

Como señala la sentencia nº 136 del Tribunal Supremo de fecha 5 de Febrero de 1990 (ROJ: STS 17071/1990) ... “en principio, la existencia de un despido, con la subsiguiente sustanciación del correspondiente proceso de despido, simultáneo o concurrente con un pleito de resolución del contrato de trabajo fundada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, no puede impedir la tramitación de este litigio de resolución de contrato, ni que la sentencia que en él se dicte decida sobre tal resolución de acuerdo con lo que dispone este artículo 50, pues esta regla o conclusión se deduce del artículo 24-1 de la Constitución española, del artículo 11-3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del artículo 359 de la Ley de Enjuiciamiento Civil; ahora bien, la existencia de un despido concurrente puede impedir que el artículo 50 se aplique para resolver la resolución contractual instada en determinados casos, siempre que concurren claras y fundadas razones para ello (cosa que aquí no sucede), principalmente en aquellos supuestos en que el despido produce la consecuencia de la carencia o falta de acción en el proceso sobre extinción del contrato basada en el repetido artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.”

En el presente caso no se aprecia, de ningún modo, que existan claras y fundadas razones que impidan que la resolución contractual de autos pueda ser examinada y decidida a la luz del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, siendo evidente que no puede hablarse aquí, en absoluto, de falta de acción, con lo que se pone de relieve que la sentencia de instancia ha infringido los artículos 50-1 y 54-1 de esta ley al apreciar la falta de acción de la demandante para instar la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento empresarial. A este respecto, se ha de destacar, que el despido de que fue objeto la actora por parte de la empresa demandada tuvo efectos después de que se hubiese presentado la papeleta de conciliación previa a la interposición de la demanda origen de esta litis, pues, según los datos obrantes en autos, dicho despido tuvo efectos el 16 de diciembre de 2009, y la citada papeleta de conciliación se presentó el día 4 de diciembre de 2009, sin que pueda tener incidencia alguna aquí el hecho de que la comunicación del despido se produjese el 16 de noviembre de 2009, dado que, a pesar de todo, tal despido no tuvo lugar hasta que se hizo efectivo, esto es, el 16 de diciembre de 2009.

Ahora bien la indebida apreciación de la falta de acción por parte de la sentencia de instancia, no puede determinar un pronunciamiento de la Sala sobre la misma como pretende la defensa de la recurrente al deducir el presente motivo sino la devolución de los autos al Juzgado de procedencia a fin de que se pronuncie sobre la meritada acción que ha quedado imprejuzgada en la instancia, siendo dicha consecuencia la que se insta con carácter principal por la defensa de la recurrente en el suplico del recurso y la que propugna nuestro Alto Tribunal cuando una de las acciones acumuladas en virtud del art. 32 de la LPL no ha sido resuelta (Véase STS de 10-7-2007, recurso de casación para la unificación de doctrina n.º 604/2006), lo contrario supondría privar a las partes del recurso de suplicación respecto a la indicada acción, al actuar la Sala como órgano de instancia sobre el conocimiento de la referida pretensión.

La estimación de la censura jurídica expuesta exime de entrar a examinar el resto de los motivos cuyo objeto es el examen del derecho aplicado por la sentencia de instancia y determina la estimación del recurso y la revocación de aquella, remitiendo las actuaciones al Juzgado de procedencia para que se resuelvan las dos pretensiones ejercitadas, comenzando por la primeramente formulada desde el punto de vista cronológico y a continuación la de despido, teniendo en cuenta la influencia que en ésta última deba tener la solución que hubiera sido adoptada en aquélla.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de la demandante D.^a S.R.R. contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. Quince de los de Valencia de fecha 15 de febrero de 2010 y revocamos la misma, remitiendo las actuaciones al Juzgado de procedencia para que se pronuncie sobre las dos acciones ejercitadas, comenzando por la de extinción del contrato a instancias del trabajador y a continuación la de despido, teniendo en cuenta la influencia que en esta última deba tener la solución que hubiera sido adoptada en aquélla.

1342

SENTENCIA núm. 1.965, de 24 de junio de 2010

MATERIA: Despido: Extinción de la relación laboral por causas objetivas. Trabajador que presta servicio para empresa demandada. Esta empresa ha realizado diferentes EREs alegando causas económicas. Existe otra mercantil con el mismo domicilio social, misma infraestructura y misma actividad que la empresa demandada donde los trabajadores han desarrollado su actividad. En esta mercantil no se ha producido ningún ERE.

JUZGADO: Estima la excepción de caducidad de la acción de despido planteada por la empresa codemandada y estima la demanda del actor contra la otra empresa codemandada, declarando procedente el despido y convalidando la extinción del contrato que aquella produjo.

SALA: Estima en parte el recurso de la parte demandante en primera instancia, desestimando la excepción de caducidad de la acción de despido, confirmando la sentencia de instancia respecto al resto de los pronunciamientos.

PONENTE: Ilma. Sra. D^a. María Luisa Mediavilla Cruz.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia estima la excepción de caducidad de la acción de despido opuesta por la mercantil codemandada D.K., S.L., y respecto de la empresa P.G. S.L., convalida la decisión extintiva por causas objetivas, condenado, en consecuencia, a ésta al abono al actor de la cantidad de 16.257,10 € en concepto de indemnización, así como a la cantidad de 88,1 € por los 2 días de preaviso que no respetó la empresa condenada.

Contra este pronunciamiento, recurre en suplicación la parte actora, estructurando formalmente el recurso en ocho motivos; siendo que los cinco primeros, se redactan al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, solicitándose, correlativamente las siguientes modificaciones del factum que contiene la sentencia impugnada: 1) la adición de un párrafo al hecho probado segundo, cuyo texto literal propuesto, obra en el recurso, a fin de que, en definitiva, se haga constar que no se ha acreditado la falta de liquidez de la empresa, lo que determina la nulidad del despido conforme a los preceptos sustantivos y procesales que refiere. El motivo se rechaza toda vez que se propone la adición de un hecho negativo, así como que se incluya un efecto o consecuencia jurídica, lo que no puede admitirse en sede suplicacional, pues resulta extraño al relato histórico de una sentencia y queda vedado la redacción de un hecho negativo. 2) La adición de un párrafo al hecho probado tercero, cuyo texto literal ofrecido, obra en el recurso. Pretende, en resumen, que se haga constar una serie de manifestaciones que contiene el Acta de Inspección de Trabajo, que indica como documento revisor (folios 183 a 195), así como, que se diga que la mercantil no ha adoptado ninguna medida como la reducción de capital ampliación de reservas o solicitado el concurso. Tampoco puede admitirse esta revisión, pues o resulta mera afirmaciones voluntaristas carente o huérfanas de apoyo documental o pericial, o simplemente se trata de una redundancia o reiteración pues ya consta en el citado ordinal tercero que la autoridad administrativa se denegó la autorización de extinción de contratos de trabajo, donde consta el informe desfavorable de la Inspección de Trabajo. 3) También se solicita otra adición, esta vez al hecho probado cuarto del siguiente párrafo: “No obstante el resultado de las cuentas “oficiales” de pérdidas y ganancias la empresa demandada abona a los trabajadores cantidades “en mano”, sin que las mismas contasen en las nóminas ni en documento alguno, pagos como las horas extraordinarias, motivos por el cual, y habiéndose impugnado las cuentas oficiales de la empresa demandada, el valor real de las mismas queda en entredicho por dichas circunstancias, no siendo por tanto éstas fiel reflejo de la situación real y actual de la citada empresa P.G., S.L.” Como tal redacción está basada en declaraciones de los testigos que depusieron en el actor del juicio la misma no puede admitirse al ser la prueba testifical documento inhábil para la revisión fáctica (art. 191 b y 194 de la LPL). 4) El recurrente interesa asimismo la modificación del último párrafo del hecho probado décimo para que al texto obrante: “En fecha 31-10-08 vendió 2 urbanas sitas en F.: nave industrial en la c X. nº 12, pta 3 y 5, por importe de 1.077.024€”, se añada lo siguiente: “si bien, de la suma de los talones adjuntados al ramo de prueba de la demandada, el importe real asciende a un total de 1.249.347,84”. No se acepta la misma por ser una modificación irrelevante para alterar el sentido del fallo. 5) Por último, se pide la adición del siguiente párrafo al hecho probado vigésimo segundo: “Ambas empresas que per-

tenecen al Grupo de Empresas G, tenían catálogos distintos, si bien, en los mismos, se publicitan algunos productos idénticos si bien con distinta referencia, como puede verse en los folios 60 a 61 y 83 a 85 del ramo de prueba de la parte actora. Asimismo, los domicilios de ambas empresas (centros de trabajo) eran los mismos (Crta. Nacional 332, Km 245 de F.) tal y como constan en el reverso de los catálogos de ambas empresas, todo ello sin perjuicio del domicilio social que conste inscrito en el registro mercantil”. La adición solicitada debe quedar desestimada ya que, además de ser reiterativa en algunos extremos y de basarse en documental ya valorada por el órgano judicial de la instancia, lo que la misma denota es el intento de superponer la valoración propia de la parte a la efectuada por el juzgador a quo (art. 97.2 LPL). Recuérdese que para el éxito de la revisión es necesario que la misma se deduzca directamente de los solos documentos alegados sin necesidad de interpretaciones (véanse las sentencias del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2002 sobre la ineficacia de los razonamientos e interpretaciones de los documentos y pruebas), lo que no sucede en este caso.

SEGUNDO.- A continuación en el motivo sexto, ya articulado por el cauce procesal previsto en el apartado c) del artículo 191 LPL se denuncia la infracción del artículo 64.2 B) LPL, combatiéndose, en esencia, la estimación en la instancia de la caducidad de la acción de despido opuesta por la mercantil D.K. SL. El motivo debe aceptarse. Es cierto como consta en el hecho probado decimotercero que algunos trabajadores (no el actor) en fecha 05.10.08 presentaron escrito ante la Inspección de Trabajo donde hicieron constar, en su alegación sexta que existía otra empresa independiente donde han prestado sus servicios en multitud de ocasiones, refiriéndose a esta empresa; ahora bien, ello no es suficiente para que pueda considerarse que la excepción debe prosperar, en tanto que la demanda en su momento se dirigió únicamente contra la empresa empleadora, y procesalmente se puede ampliar la demanda, sin que sea necesaria la previa conciliación –ex. Art. 64.2 b) LPL-.

TERCERO.- En el penúltimo motivo, también destinado al derecho aplicado –ex, Art. 191 c) LPL- se denuncia en primer lugar la infracción del art. 122.2b) de la LPL por no haber puesto a disposición de los trabajadores la indemnización correspondiente; infracción legal por interpretación errónea del art. 52 y 56.2 de ET en relación con la violación del art. 53.1.b, 2 y 4 del mismo texto legal y en relación con la aplicación indebida del art. 122.1 y 3 de la LPL y violación del mismo precepto en su apartado 2.a) y b). Subsidiariamente la infracción legal, por interpretación errónea del art. 52.c) del ET en relación con la aplicación indebida del art. 122.1 párrafo primero de la LPL y violación del párrafo segundo del mismo precepto y de la Jurisprudencia que identifica.

Debemos analizar en primer lugar el tema de la no puesta a disposición del trabajador simultáneamente a la comunicación escrita de la indemnización legal de veinte días por año de servicio, lo que para el recurrente determina la nulidad de la medida tomada ya que en la fecha en que se comunica el despido a los trabajadores la empresa si tenía liquidez, tratándose de un requisito formal y autónomo.

Pues bien, por lo que afecta a la falta de puesta a disposición de la indemnización, tenemos que el propio art. 53.1 del ET en su apdo. b) obliga al empresario a poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. Ciertamente es que el propio precepto exige de cumplir esta obligación cuando, como ha ocurrido en este caso, la decisión extintiva se funde en el art. 52.c), se alegue causa económica, y como consecuencia de ella no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización legal, haciéndolo constar en la comunicación escrita. Pero también lo es que en los casos como el presente, en que no se pone a disposición del trabajador despedido la indemnización, haciendo uso de la citada previsión legal, la doctrina judicial (en este sentido sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 19-12-2001) y jurisprudencial (STS de 13 de octubre de 2005) viene exigiendo que las circunstancias que lleven a tal determinación sean objeto en el proceso de una alegación y prueba autónoma y distinta de la que se practique para acreditar la justificación y razonabilidad de la decisión extintiva, pues la propia norma instituye la excepción como una previsión distinta de las causas de despido, y su incumplimiento es causa de nulidad según determina el art. 122.2.b) de la Ley de Procedimiento laboral, mientras que la falta de causa, de haberse cumplido los formalismos legales, daría lugar a la declaración de improcedencia.

Y en el presente caso la empresa ha probado en el proceso una momentánea falta de liquidez ya que, a tenor de lo dispuesto en el hecho probado noveno, los saldos de las cuentas bancarias de la empresa demandada P.G. SL, eran los siguientes: en la cuenta del Banco X, a fecha 21-4-09 saldo de -152.773,44; a fecha 29-6-09 saldo de -151.566,75. En la cuenta del Banco X, el saldo era a fecha 1-6-09 de 447,96€. En la cuenta del Banco XX el saldo era a fecha 1-6-09 de -15.881,60€. Entendemos que con estos datos (tres saldos negativos y uno de escasa cuantía) queda acreditada la falta momentánea de liquidez, sin que del relato fáctico podamos inferir la existencia de otras cuentas bancarias u otros elementos que nos permitan deducir la existencia de solvencia a efectos del pago de las indemnizaciones, por lo que la petición de nulidad ha de ser desestimada.

CUARTO.- En el motivo octavo y último del recurso la parte recurrente denuncia la infracción del art. 52.c) del ET en relación con el art. 51.1 del ET y la Jurisprudencia que lo desarrolla. Alega que la empresa, si bien aporta una contabilidad negativa, con resultados que viene arrastrando (según la empresa) desde el año 2002, lo bien cierto es que posee patrimonio consistente en 11 inmuebles en F. y mantiene la empresa con actividad sin que conste se haya efectuado acción alguna tendente a declarar en quiebra o concurso a la empresa demandada, ni se haya hecho ampliación de capital. También indica que resulta sorprendente que en 2006 y 2008 se reinvertiera supuestamente el importe de la venta de las 4 naves a gastos financieros y la empresa continúe teniendo resultados negativos, todo lo cual debe determinar la estimación del recurso y del motivo.

El artículo 52-c) del Estatuto de los Trabajadores establece que: “El contrato podrá extinguirse: c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, por alguna de las causas previstas en el artículo 51-1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos”. En la aplicación de dicho precepto la doctrina ha apreciado la concurrencia de causas económicas cuando se producen pérdidas (STS 23 diciembre 1987), o una mala evolución de los beneficios, atendidas otras circunstancias (STS de 14 de julio de 2003) o una importante reducción de la actividad (STS 30 diciembre 1987 y 3 marzo 2003), entre otras.

Centrándonos en el presente caso, ante todo debemos decir que la Sala se encuentra vinculada al relato de hechos probados de la sentencia de instancia, el cual ha quedado inmodificado. De lo dispuesto en el mismo y en especial de lo obrante al hecho probado cuarto, que refleja la cuenta de pérdidas y ganancias conforme al Impuesto de Sociedades, se aprecia la existencia de unas pérdidas, de distribución irregular pero pese a ello importantes, minoradas en los ejercicios 2006 y 2008 debido a la imputación de los resultados extraordinarios derivados de la venta de activos. Se aprecia asimismo un incremento de los gastos de personal que de mantenerse puede hacer inviable cambiar el signo de la cuenta de resultados, así como un descenso de las ventas, circunstancias todas ellas que justifican la medida extintiva tomada, por lo que procede la confirmación de la sentencia de instancia, previa desestimación del recurso de suplicación interpuesto. (En este mismo sentido, se ha pronunciado esta Sala con relación a los despidos objetivos de 7 trabajadores de la misma empresa en sentencia de 23 de marzo de 2010).

QUINTO.-De conformidad con lo dispuesto en el artículo 233.1 LPL, en relación con el artículo 2.d) de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita, no procede la imposición de costas al gozar el recurrente del beneficio de justicia gratuita.

FALLO

Que estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. F.E.C.V. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de los de Valencia y su provincia, de fecha 16 de noviembre de 2009, y en su consecuencia, la revocamos, en el sentido de desestimar la excepción de caducidad invocada por la empresa D.K., SL., confirmando íntegramente el resto de pronunciamientos que contiene la sentencia recurrida. Sin costas.

1343**SENTENCIA núm. 1.978, de 24 de junio de 2010**

MATERIA: Procedimiento de oficio: interés individual. Trabajador sin permiso de trabajo por cuenta ajena que solicita el alta en el RETA para efectuar pequeños trabajos de albañilería. Desde la fecha del alta, el actor trabaja para empresa codemandada sin contrato de arrendamiento de servicios. Cobra según hora trabajada extendiéndole la empresa cheque mensual. La empresa recibe acta de infracción por falta de alta y cotización en el RGSS, al considerar la naturaleza laboral de la relación laboral.

JUZGADO: Estima la demanda de procedimiento de oficio declarando que la relación del trabajador con la empresa demandada es de naturaleza laboral.

SALA: Desestima el recurso confirmando la sentencia de instancia. Se dan las notas de dependencia, ajenidad y laboralidad propias de una relación de carácter laboral y no mercantil.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se interpone recurso de suplicación parte de la empresa V.N.C.M. S.L recurso de suplicación contra la sentencia dictada el día cinco de mayo de 2.009 del Juzgado de lo Social número 16 de los de Valencia en la que estimándose la demanda de procedimiento de oficio interpuesta en virtud de comunicación de la ITSS se declaró que la relación que vincula a la demandada con el Sr. N.B. es de naturaleza laboral. El recurso interpuesto que se articula en un único motivo residenciado en el apartado c) del art. 191 LPL en el que se denuncia de infracción de los arts. 1 y 8.1 E.T y 385 de la LEC, y se pretende sea revocada la resolución de instancia y desestimada la demanda interpuesta. El recurso ha sido objeto de impugnación por parte del Abogado del Estado.

2. La sentencia de instancia procedió a estimar la demanda de oficio con fundamento en los siguientes hechos que han sido declarados acreditados en el no combatido en forma relato histórico de la resolución recurrida los siguientes: que el Sr. N.B., rumano y carente de permiso de trabajo por cuenta ajena solicitó ser dado de alta en el RETA en noviembre de 2.007 para pequeños trabajos de albañilería, habiendo trabajado desde su alta únicamente para la recurrente sin firma de contrato escrito de arrendamiento de servicios y pagándole ésta a aquel 9,50 euros la hora, facturando mediante horas trabajadas que se abonaban mensualmente por cheque, realizando los trabajos que le encomendaba el encargado de la empresa, con material de esta, si bien el trabajador utilizaba sus propias herramientas de trabajo, careciendo éste de vehículo propio, desempeñando sus trabajo entre las 8 y las 16:00 o 17:00 horas diariamente; el trabajador en el acto del juicio declaró que si no iba a trabajar no pasaba nada, no recordando si esa situación llegó a producirse, así como que podía trabajar 3 o 4 horas y marcharse; el trabajador carece de organización propia ni de trabajadores a su cargo.

3. En el único motivo del recurso el recurrente considera que la sentencia infringe los preceptos arriba señalados considerando que de los hechos arriba señalados no concurren indicios suficientes para que opere la presunción de laboralidad contenida en el art. 8.1 E.T, siendo la relación que une a las partes de carácter mercantil, y a fin de dar respuesta al motivo hemos de señalar que a la hora de examinar las notas características del contrato de trabajo, en concreto es doctrina del TS expuesta en la Sentencia resolutoria del RCU 4619/2.008 de 7-10-2009, con cita de otras anteriores de 12 de febrero de 2008 (Rec. 5018/2005) y de 27 de noviembre de 2007 la siguiente:

"1) La calificación de los contratos no depende de cómo hayan sido denominados por las partes contratantes, sino de la configuración efectiva de las obligaciones asumidas en el acuerdo contractual y de las prestaciones que constituyen su objeto (SSTS, entre otras muchas, 11-12-1989 y 29-12-1999).

2) La configuración de las obligaciones y prestaciones del contrato de arrendamiento de servicios regulado en el Código Civil, no es incompatible con la del contrato de trabajo propiamente dicho "al haberse desplazado su regulación, por evolución legislativa, del referido Código a la legislación laboral actualmente vigente" (STS 7-6-1986): en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un "precio" o remuneración de los servicios; en el contrato de trabajo dicho esquema o causa objetiva del tipo contractual es una especie del género anterior que consiste en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo dependiente por cuenta aje-

na a cambio de retribución garantizada; cuando concurren, junto a las notas genéricas de trabajo y retribución, las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia en el régimen de ejecución del mismo nos encontramos ante un contrato de trabajo, sometido a la legislación laboral.

3) Tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, y que además, aunque sus contornos no coincidan exactamente, guardan entre sí una estrecha relación; de ahí que en la resolución de los casos litigiosos se recurra con frecuencia para la identificación de estas notas del contrato de trabajo a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de una y otra; estos indicios son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales.

4) Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; también se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS 23-10-1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS 20-9-1995), la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (SSTS 8-10-1992 y 22-4-1996), y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS 31-3-1997), la adopción por parte del empresario --y no del trabajador-- de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (STS 15-4-1990 y 29-12-1999), el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS 20-9-1995), y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS 23-10-1989)".

4. A la vista de los hechos referenciados y de la doctrina expuesta, con facilidad se puede anticipar que el motivo habrá de correr suerte desestimatoria ya que: a) son patentes los indicios de la nota de dependencia ya que la misma cabe inferirla de la ausencia de cualquier atisbo de organización productiva propia por parte del trabajador, la prestación de los servicios con normalidad en unas mismas horas al día, el desempeño personal del trabajo, así como la utilización para ejecutar el mismo de material puesto a disposición por parte de la recurrente, quien por otro cabe inferir que determinaba los trabajos a desempeñar; b) por otro lado, como indicios de ajenidad, resulta claro que el trabajador recibía mensualmente su retribución en función de las horas trabajadas, lo cual es una forma admitida de fijación del salario (por unidad de tiempo, art. 26.3 E.T), sin que conste que el trabajador asumiese en modo alguno el riesgo y ventura de su propia actividad y c) igualmente, debe reseñarse que la ausencia de permiso de trabajo por cuenta ajena por parte del trabajador, ha de operar como un nuevo indicio de laboralidad, ya que actuaría a modo de acicate para las partes, para tratar de dar a su relación una apariencia formal distinta a la del contrato de trabajo, esto es, a ocultar el mismo bajo una relación civil o mercantil, de ahí que el trabajador estuviese dado de alta en el RETA o que facturase IVA.

SEGUNDO.-1. Por todo lo anterior no procede sino la desestimación del recurso interpuesto, confirmando en sus propios términos la sentencia recurrida.

2. Con arreglo al art. 202.4 LPL procede decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir.

3. Procede imponer al recurrente el pago de las costas dimanantes de su recurso, conforme al apartado 1 del art. 233 LPL, fijando los honorarios del Abogado del estado al efecto en 300 euros.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

FALLO

Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por V.N.C.M. contra la sentencia dictada por el juzgado de lo social número 16 de los de VALENCIA en sus autos núm. 760/2.008 en fecha 5-5-2.009, procedemos a CONFIRMAR LA RESOLUCIÓN RECURRIDA.

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

Se condena a la recurrente al abono de las costas, fijando en 300 euros los honorarios del letrado impugnante.

1344**SENTENCIA núm. 1.980, de 24 de junio de 2010****MATERIA: Reconocimiento de derecho: Reclamación de antigüedad. Trabajador al servicio de empresa ferroviaria. Discrepancia de fechas en el cálculo de la antigüedad a efectos personales y de concurso. El trabajador expone que debe contarse su antigüedad desde el momento que ingresa como soldado voluntario en prácticas. Aplicación del XX convenio colectivo del RENFE.****JUZGADO: Desestima la demanda absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra. Con carácter previo desestima la excepción de cosa juzgada alegada por la empresa demandada.****SALA: Estima en parte el recurso, reconociendo la fecha de antigüedad solicitada por el actor en cuanto a efectos personales, confirmando la fecha de antigüedad frente a terceros.****PONENTE: Ilma. Sra. D^a. María Luisa Mediavilla Cruz.**

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Contra la sentencia de instancia que desestima la demanda de la parte actora, se alza ésta por medio del presente recurso en el que, con base en la letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, se denuncia la infracción del artículo 20 del X Convenio Colectivo de RENFE. Antes de seguir dejemos establecido el tenor literal de la norma.

Artículo 20. Agentes procedentes de Militares en Prácticas. Se considerara como fecha de antigüedad en la Red la fecha de incorporación a la Agrupación de Movilización y Prácticas de Ferrocarriles o al Regimiento de Zapadores Ferroviarios, salvo en lo establecido en el párrafo siguiente.

A efectos de concursos y cualesquiera otros derechos que hayan de resolverse y adjudicarse en concurrencia con terceros, el reconocimiento de antigüedad en la Red sólo comprenderá un periodo de dos años anterior a la fecha prevista para su incorporación a la Red como agentes civiles.

La aplicación al caso de esta norma es indudable, si se tiene en cuenta que, como destaca la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 2005: “el artículo 20 del X Convenio Colectivo de RENFE (B.O.E. de 26-9-93) que contiene una regulación de la antigüedad en la Red, novedosa y diferente de la anterior (y que a su vez difiere de la antigüedad en la categoría, que regula en los artículos 25 a 27)”.

Atendida esa norma debe estar al juego de las varias fechas para percatarse de la aplicación de la misma. El actor, según los hechos probados no impugnados:

- 1) Ingresó en la Red como agente civil el 15-03-88.
- 2) Ingresó en el regimiento de zapadores el 15-07-84.
- 3) Tiene reconocidos en la empresa: 1) Antigüedad en la RED 15-03-85 y 2) Para terceros el 15-03-86.
- 4) El actor pide: 1) Antigüedad en la empresa el 15-07-84 y 2) Frente a terceros el 15-09-85.

Con estos datos y aplicando el dicho artículo resulta que:

a) En lo que se refiere a los efectos para terceros si el ingreso como agente civil se produjo el 15-03-88, debe estar a dos años antes, es decir al 15-03-86. Y esa es la fecha que tiene reconocida por la empresa según los hechos probados. Esto supone que la petición del actor en este extremo debe ser desestimada, pues está pidiendo algo contrario a la norma que afirma su dirección procesal que es la que debe aplicarse, como ocurre en efecto.

b) Pero respecto de la antigüedad en la empresa la situación es diferente, pues si el actor ingreso en zapadores el 15-07-84 a esa fecha debe estar a los efectos de la antigüedad. (En esta misma sentencia, esta Sala en sentencias firmes de 5 de marzo de 2009 y resolutorias de los recursos de suplicación nº 449/08, 647/08 y 386/09).

FALLO

Que debemos estimar y estimamos en parte el recurso formulado por la representación procesal de Don J:A.M.R. contra la sentencia de 10 de marzo de 2009 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 7 de los de Alicante y, consiguientemente, que debemos estimar en parte la demanda declarando que la fecha de la antigüedad del actor, no para terceros, es la de 15 de julio de 1984.

1345

SENTENCIA núm. 1990, de 24 de junio de 2010

MATERIA: Incapacidad. Lesiones permanentes no invalidantes: Hipoacusia. Reconocimiento indemnización. Cumplimiento condiciones que dan derecho a la indemnización. **JUZGADO:** Desestima la demanda, absolviendo al instituto demandado de la pretensión deducida en su contra. No procede indemnización.

SALA: Estima el recurso revocando la sentencia de instancia. El menoscabo auditivo que padece el actor se encuentra comprendido dentro de los baremos que dan lugar a la indemnización solicitada. Además, el actor ha acreditado pruebas de medición de ruido, aportando que en su puesto de trabajo existía una exposición elevada. No existe otra prueba de la que pueda derivarse el carácter no profesional de la hipoacusia padecida por el actor que dé derecho a la no indemnización.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco Javier Lluch Corell.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Recurre la parte actora la sentencia de instancia en la que a pesar de reconocer que el actor tiene un menoscabo auditivo superior a 25 decibelios (db) en el oído izquierdo, desestima la pretensión ejercitada tendente a que se le reconozca una indemnización por lesiones permanentes no invalidantes, con base en que la medición auditiva se efectuó dos años antes de la tramitación del expediente administrativo, por lo que se ignora la fecha de medición del ruido ambiental.

2. En el primer motivo del recurso se solicita al amparo del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral –en adelante, LPL–, la revisión de los hechos probados segundo y tercero de la sentencia recurrida, en los términos que pasamos a examinar:

a) Por lo que respecta al hecho segundo, se pretende que se incorporen al relato fáctico los resultados de las audiometrías practicadas en los meses de diciembre del 2002 y febrero de 2005, que obran a los folios 71 a 73 de las actuaciones. Petición a la que se accede pues así resulta de los documentos citados que se corresponden con los informes médicos elaborados por la Unión de Mutuas, si bien hay que recordar que en la sentencia de instancia no se cuestiona los niveles de deterioro auditivo, sino su procedencia o causa, por lo que tales datos carecerían de relevancia para resolver el debate.

b) La modificación que se pretende para el hecho probado tercero tiene por objeto que se deje constancia de que el nivel de ruido ambiental de 85,2 db fue obtenido en una medición realizada el 29 de mayo de 2006. A lo que también se accede pues así resulta del documento número 4 aportado por la parte actora –folios 77 y 84–.

SEGUNDO.- 1. En el segundo motivo del recurso se denuncia al amparo del apartado c) del artículo 191 de la LPL, la infracción por la sentencia recurrida de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 1040/2005. Se sostiene por el recurrente que dado que ha quedado acreditado que padece un menoscabo auditivo superior a 25 db en uno de sus oídos, tiene derecho a percibir la indemnización reclamada de 2.020 € correspondiente al baremo 10.

2. Para resolver esta cuestión hemos de comenzar recordando que en la resolución administrativa que desestimó la reclamación previa contra la resolución inicial que denegó el derecho a la indemnización reclamada por el actor, la Entidad Gestora fundó su decisión en dos causas: a) en que la hipoacusia no deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional; y b) en que, en cualquier caso, no tenía entidad suficiente en cuanto a su gravedad para tener derecho a la prestación reclamada. Esta segunda causa de desestimación fue rechazada por la sentencia recurrida en la que se reconoció que de acuerdo con las audiometrías practicadas, el actor padece un menoscabo auditivo superior a los 25 db en su oído izquierdo. Por tanto, desde este punto de vista no existe duda de que se encuentra comprendido en el supuesto contemplado en el baremo 10, pues según una doctrina jurisprudencial reiterada de la que son expresión, por ejemplo, las SSTS de 2 de noviembre de 2005 (rcud 2596/2004) y 4 de octubre de 2006 (recurso 80/2005) la hipoacusia que afecta a zona conversacional se ha de verificar con la media aritmética de los niveles de audición medidos en dbs. de 500, 1000, 2000, y 3000 Hz, y en el presente caso esta media aritmética arroja unos valores superiores a los 25 db en el oído izquierdo del demandante.

3. Y por lo que respecta a la otra causa en que se fundó la Entidad Gestora para desestimar la pretensión ejercitada y que fue acogida por la sentencia recurrida, es decir, la relativa al carácter profesional de la hipoacusia, el

demandante acreditó con su prueba –documento número 4- que la medición de ruido llevada a cabo en el mes de mayo de 2006 por un servicio de prevención ajeno a la empresa para la que presta servicios, arrojaba en su puesto de trabajo de molinos un nivel de ruido de 85,2 db durante un tiempo de exposición de 8 horas, con picos de 128,4 db. Siendo ello así y no existiendo ninguna otra prueba de la que pudiera derivarse el carácter no profesional de la hipoacusia padecida por el actor, procede estimar el recurso y reconocerle el derecho a percibir la indemnización reclamada de 2020 € en concepto de lesiones permanentes no invalidantes.

TERCERO.- No procede imponer condena en costas.

FALLO

Estimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre de DON C.E.A, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº.1 de los de Castellón de fecha 28 de septiembre de 2009; y, en consecuencia, revocamos la sentencia recurrida y con estimación de la demanda, condenamos al INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL a abonarle la cantidad de 2.020 euros.

Sin costas.

1346

SENTENCIA núm. 1.996, de 28 de junio de 2010

MATERIA: Prestación de jubilación. Trabajador afiliado al RGSS que cesa en su actividad en entidad bancaria por jubilación anticipada (forzosa) acordada en convenio colectivo. Solicitud mejora.

JUZGADO: Estima la demanda declarando el derecho del demandante a la mejora de jubilación anticipada que viene percibiendo el actor. Absuelve a la TGSS de las pretensiones en su contra deducidas.

SALA: Desestima el recurso, reconociendo al trabajador el derecho a la mejora. No se trata de una jubilación voluntaria. Aplicación Disposición Adicional 4.1ª de la Ley 40/2007.

PONENTE: Ilmo. Sr. D. Francisco José Pérez Navarro.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- 1. El recurso interpuesto, que no ha sido impugnado de contrario, se estructura en un solo motivo que se formula al amparo del artículo 191.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, denunciando infracción de la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 40/2007, de Medidas en materia de Seguridad Social, en relación con el artículo 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social, 82 del Estatuto de los Trabajadores y 4.1 del Código Civil. Argumenta en síntesis que incluso la jubilación acordada por la empresa al amparo de una norma convencional, debe entenderse voluntaria al dimanar de lo pactado en convenio colectivo, por lo que no se debió darse lugar a la pretensión ejercitada.

2. Del inalterado e incombustible relato histórico de la sentencia impugnada destacamos: Que mediante comunicación escrita de fecha 2 de abril de 1.990, el BANCO X., puso en conocimiento del demandante que el Comité Ejecutivo, había acordado, al amparo de la facultad conferida por el párrafo 4º del apartado 8º del artículo 31 del XIII Convenio Colectivo (B.O.E. 10-08-1.988), aplicable a la relación entre las partes en aquel momento, su pase a situación de jubilación en las condiciones de dicho artículo. En ese escrito, que en el relato fáctico se daba por reproducido se indicaba que “Su jubilación surtirá efectos a partir del día 9 de abril de 1.990. Desde la fecha de su baja en el Banco y de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Orden de 18 de Enero de 1967 (B.O.E de 26-1-67) dispondrá Vd. de un plazo máximo de tres meses para gestionar ante, el I.N.S.S. la pensión de jubilación a conceder por el citado Organismo. Una vez conocida la cuantía de la pensión que le sea otorgada por el I.N.S.S., y en tanto se formalice el plan de pensiones previsto en el artículo 31 antes citado y se integre en el correspondiente fondo de pensiones, le será reconocida con carácter provisional, con arreglo a la posibilidad contemplada por la Disposición Transitoria Tercera del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 1.307/88, de 30 de Septiembre (B.O.E. de 2 de Noviembre siguiente), una prestación de jubilación a cuenta de la que definitivamente resulte del mencionado plan de pensiones”.

3. La jubilación del actor se produjo de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 31, punto octavo, apartado 4º, del XIII Convenio Colectivo de empresa que era el aplicable en la fecha de la jubilación y que establecía que “El Banco podrá jubilar obligatoriamente al personal a partir del cumplimiento de los sesenta años de edad y en cualquier momento posterior, siempre que en tal momento tenga acreditado quince años al menos, de servicios efectivos y tenga derecho a pensión de la Seguridad Social”, previsión que fue estimada conforme a Derecho por la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de noviembre de 1994, dictada en proceso de conflicto colectivo.

4. La Disposición Adicional 4ª.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, al tratar de la mejora de las pensiones de jubilación anticipada causadas con anterioridad a 1 de enero de 2002 establece que “los trabajadores que, con anterioridad a 1 de enero de 2002, hubieran causado derecho a pensión de jubilación anticipada al amparo de lo previsto en la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o de las normas concordantes de los regímenes especiales que integran el sistema de la Seguridad Social, cuando la edad que en cada caso se hubiera tenido en cuenta para la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores hubiera estado comprendida entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, ambos inclusive, tendrán derecho a una mejora de su pensión, con efectos desde 1 de enero de 2007, siempre que de la documentación obrante en la Administración de la Seguridad Social se deduzca que reúnen los siguientes requisitos: a) Que se acreditan, al menos, treinta y cinco años de cotización. b) Que la extinción del contrato de trabajo del que hubiera derivado el acceso a la jubilación anticipada se hubiera producido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, comprendida entre los supuestos recogidos en el art. 208.1.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”.

5. El cese le fue impuesto al actor por el cumplimiento de la edad que daba acceso a la jubilación (anticipada). No estamos en consecuencia, frente a lo que se indica en el recurso en un supuesto de cese voluntario que esta Sala viene resolviendo en el sentido postulado por la recurrente, sino que al estar ante una jubilación forzosa o impuesta por el cumplimiento de la edad, debe aplicarse la mejora establecida en la Disposición Adicional 4ª.1ª de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, tal y como indicamos en la sentencia resolutoria del recurso 486/09, y reiteramos en las recaídas en los recursos 627/09, 1195/09 y 1919/09, sin que a ello obste que la decisión de la empresa de pasar al actor a la situación de jubilación -tal y como se indicaba en la comunicación que se transcribió en el hecho probado segundo de la sentencia de instancia- al estar basada en la facultad conferida por el párrafo 4º, del apartado 8º del artículo 31 del XIII Convenio Colectivo del Banco Exterior de España, implique que el trabajador ha extinguido voluntariamente su contrato, dada la eficacia general del Convenio Colectivo que se impone con fuerza vinculante (artículo 37.1 de la Constitución) a la relación de trabajo (artículos 3.1.b) y 82.3, párrafo primero del T.R. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), por lo que la voluntad expresada por los negociadores no consideramos implique que los representantes de los trabajadores actúen como representantes voluntarios de los mismos, de ahí que no pueda entenderse el cese impuesto como voluntario. A mayor abundamiento, como subrayó la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Extremadura en sentencia de 22 de septiembre de 2009, en supuesto prácticamente idéntico y cuyo criterio esta Sala ha asumido “... la extinción del contrato de trabajo del demandante tiene encaje en el apartado f) del art. 208.1 LGSS ya que se ha producido por expiración del tiempo convenido y no ha actuado por denuncia del trabajador, sino por imposición de la empresa, sin que el término "convenido" pueda limitarse al plazo acordado en el contrato de trabajo pues, como ha señalado esta Sala en sentencia de 22 de junio de 2006, acudiendo a la doctrina del Tribunal Supremo plasmada en las Sentencias de 7 de junio de 1990, 11 de octubre de 1995 y 23 de abril de 1996, donde la ley no distingue, no podemos distinguir y el supuesto legal también debe acoger el tiempo convenido en convenio colectivo...”.



FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto en nombre del Instituto Nacional de la Seguridad Social, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de los de Valencia el día 4 de marzo de 2009, en proceso sobre Seguridad Social seguido a instancia de don J.A.A.S. contra el Instituto recurrente y confirmamos la aludida sentencia.

1347

SENTENCIA núm. 1.998, de 29 de junio de 2010**MATERIA:** Tutela de los derechos fundamentales. Trabajador delegado sindical que presta sus servicios en empresa de seguridad privada. Vulneración derechos.**JUZGADO:** Estima parcialmente la demanda declarando la existencia de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y la nulidad radical de la conducta de la empresa, condenando a la demandada a no persistir en la conducta denunciada y a abonar determinada cantidad en concepto de indemnización.**SALA:** Desestima los recursos de las partes demandante y demandada y confirma la sentencia de instancia.**PONENTE:** Ilma. Sra. D^a. Inmaculada Linares Bosch.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se interpone recurso de suplicación por ambas partes, frente a la sentencia que desestimando las excepciones alegadas por la empresa demandada y estimando parcialmente la demanda, declara la existencia de vulneración de los derechos fundamentales del trabajador y la nulidad radical de la conducta de la empresa, condenando a la demandada a no persistir en la conducta denunciada y a abonar al trabajador la cantidad de 6.693,43€ en concepto de indemnización. Por razones de método, procede examinar en primer lugar los primeros motivos de los recursos de ambas partes, por estar redactados al amparo de la letra b) del art. 191 de la LPL, así en el primer motivo del recurso de la empresa se interesa la revisión del hecho probado quinto, a fin de que quede redactado con el texto que proponen en base a sus documentos nº 5 a 20.

De la documental en que se apoya el recurrente se desprende que, el actor permaneció de baja médica por enfermedad común del 8-8-08 al 31-10-08, que el 16-9-08 se presentó escrito al Juzgado comunicando que el trabajador estaba de baja y su reincorporación no era posible, que el 26-9-08 se recibió burofax del actor pidiendo restitución a las mismas condiciones de trabajo, contestándole el 29-9-08 que una vez obtuviese el alta médica se le reincorporaría como inspector; que el 31-10-08 se recibió escrito del actor solicitando su reincorporación al puesto de trabajo, presentando un escrito ese mismo día y el 3-11-08 desiste de incidente de no readmisión ante el Juzgado Social nº 1; que el 4-11-08 se le remitió telegrama al no reincorporarse el día 3 indicando que se persone en la oficina para comunicar su situación, que el 6-11-08 se persona y se le asigna servicio de inspector con horario de trabajo de 8h a 15h, firmando el actor no conforme; que el 7-11-08 se informa al personal operativo de la incorporación del actor y se facilite su número de teléfono; y, que el 14-11-08 solicita disfrutar de vacaciones del 9 al 31-12-08. Por lo que en estos términos se admite su adición al hecho impugnado, pero no la supresión del texto que ya consta en el mismo, cuya convicción se ha obtenido por la Magistrada de instancia tras la valoración de la documental que indica en la fundamentación jurídica y prueba testifical.

2. El primer motivo del recurso del actor, interesa la revisión del hecho probado cuarto, en el sentido de que la sentencia de 17-7-08 del Juzgado Social nº 1 de Valencia fue estimatoria de la demanda del actor. Y, siendo que se trata de un mero error de transcripción, procede admitir la revisión.

SEGUNDO.- 1. Procede entrar a examinar el recurso interpuesto por la representación letrada de la empresa, que formula los motivos segundo y tercero, al amparo de la letra c) del art. 191 de la LPL, para denunciar, en el segundo, la infracción del art. 4 del ET, en relación con los art. 15, 14, 28 y 24 de la Constitución Española. Sostiene el recurrente que las partes llegaron al acuerdo que consta en el hecho sexto, para prestar servicios como inspector en los centros de toda la empresa, y la demanda se presenta el 21-8-09, seis meses después, no existiendo vulneración de derechos fundamentales, que nunca se le ha prohibido ejercer su labor sindical, que la sección se constituye el 16-5-08, que no hay vulneración de garantía de indemnidad, tampoco se tomaron medidas de acoso del trabajador, que el art. 35 de la CE no es un derecho fundamental, que no debe confundirse un conflicto laboral con el mobbing.

Del relato de hechos probados contenido en la sentencia de instancia, con la adición admitida, se desprende que el actor está afiliado al sindicato USOCV, que en abril-08, tras unos incidentes ocurridos en la Facultad de Arquitectura, se le modificó el horario y turno de fin de semana que prestaba como vigilante de seguridad, siendo estimada su demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo, por sentencia de 17-7-08 del Juzgado Social nº 1; que desde agosto-08, en que la empresa le requirió para restituirle en sus funciones de inspector, y en el tiempo en que no estuvo de baja médica, fue destinado a un despacho de reducidas dimensiones en

las oficinas de la empresa, sin que se pusiera a su disposición vehículo o teléfono móvil, elementos que la empresa facilita al resto de Inspectores y tampoco se le indicó los servicios que debía inspeccionar, por lo que permanecía inactivo en las oficinas de la empresa, salvo cuando de manera esporádica se le enviaba a llevar documentación a otros servicios de la empresa, y tras llegar a un acuerdo con la empresa, ante el Juzgado, en febrero-09, esta le entregó un móvil, se le asignaron claves para la utilización del equipo informático, se le entregaron tarjetas en las que se le identificaba como inspector, se puso a su disposición vehículo de la empresa y desde el mes de marzo realiza tareas de inspección; que el actor ha permanecido en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo desde el 3-5-08 al 29-6-08, desde el 8-8-08 al 31-10-08 y desde el 8-6-09; el proceso de incapacidad temporal iniciado por parte de baja de fecha 8-8-08 y el de 8-6-09 tienen como diagnóstico trastorno depresivo no clasificado bajo otros conceptos, que tras la baja médica de 8-8-08 el demandante fue remitido por el médico de cabecera a la Unidad de Salud mental, donde se constató su reticencia a recibir ayuda-asistencia psiquiátrica, y se recogió que el paciente relataba con lenguaje prolijo, circunstancial y elevado nivel de ansiedad, problemática de tipo laboral cuyo inicio situaba meses antes, al haber sido cesado de su tarea habitual, relegado a trabajos inferiores, con recortes de sus retribuciones económicas, sin un destino concreto; se le pautó tratamiento sintomático con antidepresivo y ansiolítico a dosis bajas y se le visitó en tres ocasiones, tras la última, en febrero de 2009, se pautó reintroducir el tratamiento ansiolítico-antidepresivo “que le ayudará a afrontar y sobrellevar el problema laboral aún no resuelto.”; que el actor presentó demanda de cantidad, por los conceptos que se indican en el hecho probado noveno, y en febrero-09 las partes negociaron la cantidad que la empresa debía al trabajador por diferencias, abonándole en la nómina de febrero 5.381,24€ como atrasos, y el 25-2-09 la empresa remitió carta al actor notificándole que desde el 30-3-09 se modificaban sus condiciones de trabajo, quedando fijadas en los términos que constan en el hecho probado noveno; en junio-09 la empresa ha impuesto al actor sanción de un mes de suspensión de empleo y sueldo, frente a la que el actor ha presentado demanda. Deduciéndose claramente de tales hechos la existencia de indicios de vulneración del derecho a la tutela judicial, en su vertiente de garantía de indemnidad, así como del derecho a la libertad sindical como garantía de no aplicación de trato desigual en atención a su actividad sindical, y del derecho a la integridad moral, lo que supone la inversión de la carga de la prueba en el sentido que la empresa debe justificar que sus decisiones se adoptaron por razones objetivas, lo que no se desprende del relato fáctico, por lo que el motivo debe desestimarse.

2. En el tercer motivo, se denuncia la infracción de la jurisprudencia, STS de 20-9-07, 9-6-93 y 8-5-95 respecto a la valoración del daño y aplicación indebida del art. 180 LPL, alegando que los daños deben probarse y acreditar los elementos objetivos en que se basa la pretensión resarcitoria, que el informe médico no fue ratificado por lo que no puede tenerse en cuenta, conforme al art. 335 y ss de la LEC y además es extemporáneo; y, caso de entender que hay lesión sería por el periodo 6-11-08 al 25-1-09, 80 días por 27,12€, supone 2.169,60€.

El motivo se desestima, pues consta en la demanda las bases del cálculo de la indemnización solicitada por el actor, y la sentencia, que estima una cantidad inferior, razona y detalla la cantidad que por perjuicios materiales y morales corresponde estimar, por lo que el motivo se desestima; y, en cuanto a las alegaciones sobre el informe médico, tratando de combatir la valoración de la prueba efectuada por la Magistrada de instancia, debe desestimarse, pues el presente motivo se articula por el cauce procesal de la letra c) del art. 191 de la LPL, en el que no cabe combatir los hechos probados.

TERCERO.- En cuanto al segundo motivo del recurso formulado por la representación letrada del actor, se redacta al amparo de la letra c) del art. 191 de la LPL, para denunciar la infracción de los art. 14, 15, 24 y 35 de la Constitución Española, art. 179.2 de la LPL y STC 82/1997, 73/1998, 90/1997, 266/1993, 21/1992 y 114/1989. Sostiene el recurrente que la vulneración de derechos fundamentales se inicia el 28-4-08 y por tanto debe estimarse la cuantía de la indemnización reclamada, y aunque en marzo-09 comenzaron a asignarle tareas en junio-09 le han sancionado, y el 8-6-09 inició IT por trastorno depresivo.

El motivo se desestima, pues respecto de la modificación de condiciones de trabajo de abril-08, no se aprecia vulneración de derechos fundamentales, pues del relato fáctico se desprende que tuvo su origen en unos incidentes en la Facultad, en cuanto a la baja médica de junio-09 no consta que derive de la conducta empresarial, sin que conste que respecto de la sanción de junio-09 haya recaído sentencia, siendo que a partir de marzo-09 las condiciones de trabajo quedaron ya normalizadas.

CUARTO.- 1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202 LPL, se acuerda la pérdida de las consignaciones o, en su caso, el mantenimiento de los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva la realización de los mismos, así como la pérdida de la cantidad objeto del depósito constituido para recurrir.

2. Asimismo y de acuerdo con lo ordenado en el artículo 233.1 LPL, procede la imposición de costas a la parte demandada vencida en el recurso.



FALLO

Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos en nombre de J.L.C.S. y de V.I. SA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº. 14 de los de Valencia, de fecha 8-2-2010, y, en consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Se acuerda la pérdida de las consignaciones, así como la necesidad de que se mantengan los aseguramientos prestados hasta que se cumpla la sentencia o se resuelva, en su caso, la realización de los mismos, así como la pérdida de la cantidad objeto del depósito constituido para recurrir.

Se condena a la parte demandada recurrente a que abone al Letrado impugnante la cantidad de 300 euros.

DES PRESTADORAS DE SERVICIOS A LA JUVENTUD Y SECCIONES JUVENILES DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CON ÁMBITO DE ACTUACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA, PARA EL AÑO 2010.

DOCV 6.420, de 20 de diciembre de 2010

Orden 20/2010, de 15 de diciembre, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

POR LA QUE SE INCREMENTA LA DOTACIÓN PRESUPUESTARIA QUE FINANCIA EL PROGRAMA INNOEMPRESA DEL EJERCICIO 2010, APROBADO POR ORDEN 12/2010, DE 26 DE MARZO, DE LA CONSELLERIA D'INDÚSTRIA, COMERÇ I INNOVACIÓ, POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE APOYO A LA INNOVACIÓN DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, INNOEMPRESA, PARA 2010, 2011 Y 2012.

DOCV 6.421, de 21 de diciembre de 2010

Decreto 211/2010, de 17 de diciembre, del Consell,

SOBRE RÉGIMEN TRANSITORIO DE APLICACIÓN POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS VALENCIANAS DE LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO REGULADAS EN EL DECRETO 174/2002, DE 15 DE OCTUBRE, DEL CONSELL.

DOCV 6.423, de 23 de diciembre de 2010

Convocatoria de ayudas a las Entidades Locales Valencianas,

PARA LA FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS DE PERSONAL DERIVADOS DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL EJERCICIO 2011.

DOCV 6.425, de 27 de diciembre de 2010

Orden 37/2010, de 17 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVoca CONCURSO PÚBLICO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A ASOCIACIONES JUVENILES, ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS A LA JUVENTUD Y SECCIONES JUVENILES DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CON ÁMBITO DE ACTUACIÓN EN LA COMUNITAT VALENCIANA PARA EL AÑO 2011.

Orden 38/2010, de 17 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVoca CONCURSO PÚBLICO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A LOS CONSEJOS TERRITORIALES DE LA JUVENTUD PARA EL AÑO 2011.

Orden 39/2010, de 17 de diciembre, de la Conselleria de Benestar Social,

POR LA QUE SE CONVoca CONCURSO PÚBLICO PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A ASOCIACIONES JUVENILES Y ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS A LA JUVENTUD, TITULARES DE ESCUELAS OFICIALES DE ANIMACIÓN JUVENIL, RECONOCIDAS Y HOMOLOGADAS POR LA GENERALITAT, PARA EL AÑO 2011.

Resolución de 17 de diciembre de 2010, del conseller de Solidaritat i Ciutadania,

POR LA QUE SE CONVoca LA IV EDICIÓN DEL PREMIO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, EJERCICIO 2011.

DOCV 6.426, de 28 de diciembre de 2010

Orden 43/2010, de 14 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN LAS AYUDAS PARA EL FOMENTO DE ACTIVIDADES DE TRASCENDENCIA PARA EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES Y DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL EJERCICIO 2011.

Orden 44/2010, de 14 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN PARA EL EJERCICIO 2011 LAS AYUDAS ECONÓMICAS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Orden 15/2010, de 23 de diciembre, de la Conselleria de Governació,

POR LA QUE SE REGULAN LOS HORARIOS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, ACTIVIDADES RECREATIVAS Y ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS, PARA EL AÑO 2011.

Resolución de 14 de diciembre de 2010, de la directora general del Secretariat del Consell, de la Conselleria d'Indústria, Comerç i Innovació,

POR LA QUE SE DISPONE LA PUBLICACIÓN DEL CONVENIO DE COLABORACIÓN ENTRE LA GENERALITAT, LA FISCALÍA SUPERIOR DE LA COMUNITAT VALENCIANA Y EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA DE



LA COMUNITAT VALENCIANA, PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES FORMATIVAS EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA JUVENIL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO DIRIGIDAS A ESTUDIANTES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA D'EDUCACIÓ.

Resolución de 23 de diciembre de 2010, del conseller de Sanitat,

POR LA QUE SE CONSTITUYE LA COMISIÓN TÉCNICO DIRECTIVA DE ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL III PLAN DE SALUD DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

DOCV 6.427, de 29 de diciembre de 2010

Orden 45/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN PARA EL EJERCICIO 2011 SUBVENCIONES DESTINADAS A FINANCIAR ACCIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EL AUTOEMPLEO.

Orden 46/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULAN LAS AYUDAS A ALUMNOS DESEMPLEADOS PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A TRABAJADORES PRIORITARIAMENTE DESEMPLEADOS, CUYA FECHA DE FINALIZACIÓN PREVISTA SEA POSTERIOR A 31 DE OCTUBRE DE 2010.

Orden 47/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN, PARA EL EJERCICIO 2011, SUBVENCIONES DESTINADAS A FINANCIAR PROCESOS DE MEJORA DE LA CALIDAD EN CENTROS O ENTIDADES QUE IMPARTEN FORMACIÓN PROFESIONAL DIRIGIDA PRIORITARIAMENTE A DESEMPLEADOS.

Orden 48/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN PARA EL EJERCICIO 2011, SUBVENCIONES DESTINADAS A FINANCIAR LOS COSTES POR CONSTITUCIÓN DE AVALES QUE GARANTICEN LOS ANTICIPOS EN LAS AYUDAS CONCEDIDAS POR LA GENERALITAT EN MATERIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Orden 49/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN SUBVENCIONES DESTINADAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN LOS DIVERSOS PROGRAMAS DE EMPLEO PÚBLICO DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL, PARA EL EJERCICIO 2011.

DOCV 6.428, de 30 de diciembre de 2010

Orden 19/2010, de 21 de diciembre, de la Conselleria de Sanitat,

POR LA QUE SE CONVOCAN Y SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN A LAS DROGODEPENDENCIAS Y OTROS TRASTORNOS ADICTIVOS PARA EL EJERCICIO 2011.

Orden 50/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS DESTINADAS A LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE EMPLEO CON APOYO COMO MEDIDA DE FOMENTO DE EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO ORDINARIO DE TRABAJO, PARA EL EJERCICIO 2011.

Orden 51/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS DE FOMENTO DE EMPLEO DESTINADAS AL PROGRAMA DE PACTOS TERRITORIALES PARA EL EMPLEO PARA EL PERIODO 2011 Y 2012.

Orden 52/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE REGULA Y CONVOCA PARA EL AÑO 2011, LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A LAS PERSONAS PERCEPTORAS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO PARA EL ABONO DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Orden 53/2010, de 22 de diciembre, de la Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació,

POR LA QUE SE CONVOCAN LAS SUBVENCIONES DESTINADAS AL PROGRAMA DE FOMENTO DE DESARROLLO LOCAL, PARA EL EJERCICIO 2011.

DOCV 6.429, de 31 de diciembre de 2010

Ley 16/2010, de 27 de diciembre,

DE MEDIDAS FISCALES, DE GESTIÓN AD-

MINISTRATIVA Y FINANCIERA, Y DE ORGANIZACIÓN DE LA GENERALITAT.

Ley 17/2010, de 30 de diciembre,
DE PRESUPUESTOS DE LA GENERALITAT PARA EL AÑO 2011.

Ley 18/2010, de 30 de diciembre,
DE LA JUVENTUD DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Orden 3/2010, de 23 de diciembre, de la Consejería de Turisme,
POR LA QUE SE REGULAN Y CONVOCAN LAS AYUDAS DESTINADAS A LA DIFUSIÓN DE RECURSOS TURÍSTICOS DE LOS MUNICIPIOS DE INTERIOR DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA EL EJERCICIO 2011.

ESTATAL

BOE 239, de 2 de octubre de 2010

Orden TIN/2553/2010, de 23 de septiembre,
POR LA QUE SE MODIFICA ORDEN TIN/3644/2009, DE 29 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULAN LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN MINISTERIAL DE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

BOE 240, de 4 de octubre de 2010

Resolución de 20 de septiembre de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal,

POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 1 DE FEBRERO DE 2010, QUE APRUEBA LA CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN, CON CARGO AL EJERCICIO PRESUPUESTARIO DE 2010, DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN MEDIANTE CONVENIOS, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES OCUPADOS, EN APLICACIÓN DE LA ORDEN TAS/718/20008, DE 7 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULA LA FORMACIÓN DE OFERTA Y SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS A SU FINANCIACIÓN.

Resolución de 20 de septiembre de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal,

POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 2 DE FEBRERO DE 2010, QUE APRUEBA LA CONVO-

CATORIA PARA LA CONCESIÓN, CON CARGO AL EJERCICIO PRESUPUESTARIO DE 2010, DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES DE FORMACIÓN MEDIANTE CONVENIOS, DE ÁMBITO TERRITORIAL EXCLUSIVO DE CEUTA Y MELILLA, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A LOS TRABAJADORES OCUPADOS, EN APLICACIÓN DE LA ORDEN TAS/718/20008, DE 7 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULA LA FORMACIÓN DE OFERTA Y SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PÚBLICAS DESTINADAS A SU FINANCIACIÓN.

BOE 245, de 9 de octubre de 2010

Resolución de 21 de septiembre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE PUBLICA LA ENCOMIENDA DE GESTIÓN A LA AGENCIA ESTATAL DEL CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS, PARA EL MANTENIMIENTO Y DESARROLLO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN EN INTERNET SOBRE PERSONAS MAYORES Y DEPENDENCIA DENOMINADO "PORTAL DE MAYORES".

Resolución de 8 de octubre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional,

POR LA QUE SE CONCEDEN SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL, DURANTE EL CURSO 2010-2011, EN LAS MODALIDADES DE TALLER PROFESIONAL Y TALLER ESPECÍFICO EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

BOE 246, de 11 de octubre de 2010

Resolución de 29 de septiembre de 2010, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN BECAS PARA LA PREPARACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO POR TURNO LIBRE EN EL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y AL CUERPO DE SUBINSPECTORES DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 29 de septiembre de 2010, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

POR LA QUE SE CONVOCAN BECAS PARA

LA PREPARACIÓN DE LAS PRUEBAS SELECTIVAS DE ACCESO, POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y AL CUERPO DE SUBINSPECTORES DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

BOE 247, de 12 de octubre de 2010

Orden EHA/2631/2010, de 5 de octubre,

POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN EHA/3947/2006, DE 21 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE APRUEBAN LOS MODELOS, PLAZOS, REQUISITOS Y CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN E INGRESO DE LA DECLARACIÓN-LIQUIDACIÓN Y DE LA DECLARACIÓN RESUMEN ANUAL DE OPERACIONES DEL IMPUESTO ESPECIAL SOBRE EL CARBÓN Y SE MODIFICA LA ORDEN DE 15 DE JUNIO DE 1995, EN RELACIÓN CON LAS ENTIDADES DE DEPÓSITO QUE PRESTAN SERVICIO DE COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN RECAUDATORIA.

Resolución de 28 de septiembre de 2010, de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas,

POR LA QUE SE PUBLICA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES CONVOCADAS POR ORDEN TIN/310/2010, DE 10 DE FEBRERO.

BOE 249, de 14 de octubre de 2010

Orden IGD/2655/2010, de 1 de octubre,

POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE LOS PREMIOS NACIONALES DE JUVENTUD.

BOE 250, de 15 de octubre de 2010

Resolución de 7 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo,

POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2011.

BOE 252, de 18 de octubre de 2010

Orden IGD/2698/2010, de 4 de octubre,

POR LA QUE SE PROCLAMAN LAS ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE MUJERES ELEGIDAS PARA EJERCER LAS 20 VOCALÍAS QUE INTEGRAN EL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN REPRESENTACIÓN DE LAS PROPIAS ORGANIZACIONES Y ASOCIACIONES DE MUJERES.

Resolución de 4 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo,

POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL IV ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA, PARA EL SECTOR DE ENSEÑANZA PRIVADA.

BOE 253, de 19 de octubre de 2010

Orden SAS/2706/2010, de 7 de octubre,

DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS PREMIOS A LA CALIDAD EN EL ÁMBITO DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD 2009, CONVOCADOS POR ORDEN SAS/768/2010, DE 11 DE MARZO.

Resolución de 5 de octubre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE CONCEDEN LOS PREMIOS IMSERSO "INFANTA CRISTINA" 2010.

BOE 255, de 21 de octubre de 2010

Real Decreto 1313/2010, de 20 de octubre,

POR EL QUE SE REESTRUCTURAN LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES.

BOE 256, de 22 de octubre de 2010

Real Decreto 1222/2010, de 1 de octubre,

POR EL QUE SE COMPLEMENTA EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CINCO CUALIFICACIONES PROFESIONALES CORRESPONDIENTES A LA FAMILIA PROFESIONAL MARÍTIMO PESQUERA, Y SE ACTUALIZAN DETERMINADAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES DE LAS ESTABLECIDAS POR EL REAL DECRETO 295/2004, DE 20 DE FEBRERO.

Real Decreto 1223/2010, de 1 de octubre,

POR EL QUE SE COMPLEMENTA EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE TRES CUALIFICACIONES PROFESIONALES CORRESPONDIENTES A LA FAMILIA PROFESIONAL SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Real Decreto 1224/2010, de 1 de octubre,

POR EL QUE SE COMPLEMENTA EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CINCO CUALIFICACIONES PROFESIONALES CORRESPONDIENTES A LA FAMILIA PROFESIONAL TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL.

Real Decreto 1225/2010, de 1 de octubre,

POR EL QUE SE COMPLEMENTA EL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES, MEDIANTE EL ESTABLECIMIENTO DE CINCO CUALIFICACIONES PROFESIONALES CORRESPONDIENTES A LA FAMILIA PROFESIONAL TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS.

Corrección de errores de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre,

POR LA QUE SE DESARROLLA EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, EN LO REFERIDO A LA ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN, MEMORIA DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ACTIVIDAD DE AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAS EMPRESAS.

BOE 257, de 23 de octubre de 2010

Ley 36/2010, de 22 de octubre,

DEL FONDO PARA LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO.

Orden EHA/2733/2010, de 8 de octubre,

POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE LA COMISIÓN DELEGADA DEL GOBIERNO PARA ASUNTOS ECONÓMICOS POR EL QUE SE CONCEDEN INCENTIVOS REGIONALES PREVISTOS EN LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, PARA LA REALIZACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN Y SE RESUELVE SOLICITUD DE MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE EXPEDIENTES EN VIGOR.

BOE 258, de 25 de octubre de 2010

Orden EHA/2740/2010, de 22 de septiembre,

SOBRE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AL AMPARO DE LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, DE INCENTIVOS REGIONALES.

Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo e Inmigración,

POR LA QUE SE APRUEBA LA CARTA DE SERVICIOS DE LOS CENTROS DE ACOGIDA A REFUGIADOS.

BOE 259, de 26 de octubre de 2010

Corrección de errores de la entrada en vigor del Convenio de Seguridad Social,

ENTRE ESPAÑA Y JAPÓN, HECHO EN TOKIO EL 12 DE NOVIEMBRE DE 2008.

BOE 260, de 27 de octubre de 2010

Resolución de 30 de septiembre de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA PARA EL CUARTO TRIMESTRE DE 2010.

Resolución de 21 de octubre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes,

POR LA QUE SE CONVOCA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL RETORNO VOLUNTARIO DE PERSONAS INMIGRANTES.

BOE 261, de 28 de octubre de 2010

Resolución de 30 de septiembre de 2010, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS CUENTAS ANUALES DEL EJERCICIO 2009.

BOE 262, de 29 de octubre de 2010

Real Decreto 1260/2010, de 8 de octubre,

POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 1472/2007, DE 2 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA RENTA BÁSICA DE EMANCIPACIÓN DE LOS JÓVENES.

BOE 263, de 30 de octubre de 2010

Orden TIN/2777/2010, de 29 de octubre,

POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN TAS/1562/2005, DE 25 DE MAYO, POR LA QUE SE ESTABLECEN NORMAS PARA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO DEL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 1415/2004, DE 11 DE JUNIO.

Real Decreto 1365/2010, de 29 de octubre,

SOBRE AMPLIACIÓN DE LOS MEDIOS ECONÓMICOS ADSCRITOS A LOS SERVICIOS TRASPASADOS POR EL REAL DECRETO 467/2003, DE 25 DE ABRIL, SOBRE TRASPASO A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA DE LA GESTIÓN REALIZADA POR EL INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO, EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN.



Resolución de 25 de octubre de 2010, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,

POR LA QUE SE CORRIGEN ERRORES DE LA DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2010, POR LA QUE SE CONVOCAN BECAS PARA LA PREPARACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS DE ACCESO, POR EL SISTEMA DE PROMOCIÓN INTERNA, AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y AL CUERPO DE SUBINSPECTORES DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

BOE 264, de 1 de noviembre de 2010

Resolución de 11 de octubre de 2010, del Organismo Autónomo Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS CUENTAS ANUALES PARA EL EJERCICIO 2009.

BOE 266, de 3 de noviembre de 2010

Resolución de 21 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo,

POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA LA SENTENCIA DE LA AUDIENCIA NACIONAL RELATIVA AL V CONVENIO COLECTIVO DE MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL.

BOE 267, de 4 de noviembre de 2010

Real Decreto 1366/2010, de 29 de octubre,

POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA DE LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES.

Resolución de 26 de octubre de 2010, del Instituto Nacional de Administración Pública,

POR LA QUE SE CONVOCA EL CURSO: "EL SISTEMA DE RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. RÉGIMEN DISCIPLINARIO."

BOE 269, de 6 de noviembre de 2010

Resolución de 5 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social,

POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES A LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 32 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE,

DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN LA REDACCIÓN DADA POR LA DISPOSICIÓN FINAL SEXTA DE LA LEY 32/2010, DE 5 DE AGOSTO.

BOE 273, de 11 de noviembre de 2010

Orden EHA/2895/2010, de 18 de octubre,

SOBRE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AL AMPARO DE LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, DE INCENTIVOS REGIONALES.

Resolución de 18 de octubre de 2010, del Real Patronato sobre Discapacidad,

POR LA QUE SE CONCEDE EL PREMIO REINA SOFÍA 2010, DE PROMOCIÓN DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

BOE 274, de 12 de noviembre de 2010

Orden EHA/2904/2010, de 26 de octubre,

SOBRE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AL AMPARO DE LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, DE INCENTIVOS REGIONALES.

Orden EHA/2905/2010, de 8 de noviembre,

POR LA QUE SE DELEGA Y SE APRUEBAN DELEGACIONES DEL EJERCICIO DE COMPETENCIAS EN ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

Resolución de 20 de octubre de 2010, de la Secretaría General de Política Social y Consumo,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CONVENIO ESPECÍFICO PARA EL AÑO 2010 DEL PROTOCOLO GENERAL DE COLABORACIÓN ENTRE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS Y LA COMUNITAT VALENCIANA.

BOE 276, de 15 de noviembre de 2010

Resolución de 29 de octubre de 2010, de la Dirección General de Fondos Comunitarios, del Ministerio de Economía y Hacienda,

POR LA QUE SE PROCEDE AL ARCHIVO DE EXPEDIENTES DE CONCESIÓN DE INCENTIVOS Y DE MODIFICACIÓN DE CONDICIONES.

Resolución de 4 de noviembre de 2010, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración,

POR LA QUE SE PUBLICA EL PROTOCOLO POR EL QUE SE PRORROGA PARA EL AÑO 2010 EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA COMUNITAT VALENCIANA PARA EL DESARROLLO DE ACTUACIONES DE ACOGIDA E INTEGRACIÓN DE PERSONAS INMIGRANTES, ASÍ COMO DE REFUERZO EDUCATIVO.

BOE 277, de 16 de noviembre de 2010

Ley 37/2010, de 15 de noviembre,

POR LA QUE SE CREA LA OFICINA PRESUPUESTARIA DE LAS CORTES GENERALES.

Resolución de 25 de octubre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES NO GUBERNAMENTALES EN EL ÁREA DE ATENCIÓN A MAYORES, CON CARGO A LOS PRESUPUESTOS DE 2010.

Resolución de 25 de octubre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS A ENTIDADES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA ACTUACIONES DE TURISMO Y TERMALISMO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON CARGO A LOS PRESUPUESTOS DE 2010.

Resolución de 8 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes,

POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 17 DE MARZO DE 2010, EN RELACIÓN A LAS CUANTÍAS DE LOS CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN EL ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES, SOLICITANTES DE ASILO Y OTRAS PERSONAS CON PROTECCIÓN INTERNACIONAL.

Resolución de 10 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional,

POR LA QUE SE CONVOCAN SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN, EN EL CURSO 2010-2011, DE OFERTAS FORMATIVAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADAPTADAS A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS EN LAS CIUDADES DE CEUTA Y MELILLA.

BOE 279, de 18 de noviembre de 2010

Corrección de errores de la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre,

POR LA QUE SE DESARROLLA EL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, EN LO REFERIDO A LA ACREDITACIÓN DE ENTIDADES ESPECIALIZADAS COMO SERVICIOS DE PREVENCIÓN, MEMORIA DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ACTIVIDAD DE AUDITORÍA DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE LAS EMPRESAS.

BOE 280, de 19 de noviembre de 2010

Resolución de 21 de octubre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES Y AYUDAS CONCEDIDAS DURANTE EL SEGUNDO Y TERCER TRIMESTRE DE 2010.

Resolución de 3 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado para la Función Pública,

POR LA QUE SE CONVOCA PARA EL EJERCICIO 2010 LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTES EN LAS MESAS GENERALES DE NEGOCIACIÓN EN LAS QUE PARTICIPA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, COMO APOYO INSTRUMENTAL A SU PARTICIPACIÓN EN LAS MISMAS.

Resolución de 8 de noviembre de 2010, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA CIUDAD DE CEUTA, SOBRE ATENCIÓN A MENORES EXTRANJEROS NO ACOMPAÑADOS.

BOE 281, de 20 de noviembre de 2010

Resoluciones de 11 de noviembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS PARA 2011 DE LOS PROGRAMAS DE ASOCIACIONES, CENTROS Y MUJERES DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

BOE 282, de 22 de noviembre de 2010

Resolución de 15 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social,

POR LA QUE SE FIJA LA FECHA EN LA QUE



DETERMINADAS DIRECCIONES PROVINCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DEL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA, ASUMIRÁN COMPETENCIAS EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Resoluciones de 20 de noviembre de 2010, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LAS CIUDADES AUTÓNOMAS DE CEUTA Y MELILLA Y LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ARAGÓN, CASTILLA-LA MANCHA, CATALUÑA, EXTREMADURA, GALICIA, REGIÓN DE MURCIA, LA RIOJA, ILLES BALEARS, CASTILLA Y LEÓN, Y COMUNITAT VALENCIANA, PARA LA REALIZACIÓN DE ACTUACIONES ENCAMINADAS A GARANTIZAR A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EL DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y ACTUACIONES DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MENORES EXPUESTOS A VIOLENCIA DE GÉNERO.

BOE 284, de 24 de noviembre de 2010

Resolución de 28 de octubre de 2010, de la Intervención General de la Seguridad Social,

POR LA QUE SE APRUEBA LA INSTRUCCIÓN DE CONTABILIDAD PARA LAS ENTIDADES QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 19 de noviembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN PARA 2011 AYUDAS PARA ACTIVIDADES ASISTENCIALES Y DE ATENCIÓN DEL PROGRAMA DE MAYORES Y DEPENDIENTES DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

Resolución de 19 de noviembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN PARA EL AÑO 2011 AYUDAS DE INFORMACIÓN Y ASESORAMIENTO A RETORNADOS DEL PROGRAMA DE RETORNO DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

Resolución de 19 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes,

POR LA QUE SE MODIFICA LA DE 17 DE MARZO DE 2010, EN RELACIÓN A LAS CUANTÍAS DE LOS CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS, DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN EL ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES, SOLICITANTES DE ASILO Y OTRAS PERSONAS CON PROTECCIÓN INTERNACIONAL.

BOE 288, de 29 de noviembre de 2010

Orden EHA/3058/2010, de 2 de noviembre,

DE EXTINCIÓN Y CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD MUPRODENT, MUTUALIDAD DE PREVISIÓN SOCIAL A PRIMA FIJA, EN LIQUIDACIÓN DEL REGISTRO ADMINISTRATIVO DE ENTIDADES ASEGURADORAS.

Orden EHA/3059/2010, de 5 de noviembre,

SOBRE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES O INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AL AMPARO DE LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, DE INCENTIVOS REGIONALES.

Orden SPI/3060/2010, de 19 de noviembre,

POR LA QUE SE ACUERDA AMPLIAR EL PLAZO DE RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE PROGRAMAS DE COOPERACIÓN Y VOLUNTARIADO SOCIALES CON CARGO A LA ASIGNACIÓN TRIBUTARIA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.

Resolución de 20 de octubre de 2010 de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Igualdad,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CONVENIO ESPECÍFICO 2010, QUE DESARROLLA EL CONVENIO DE COLABORACIÓN CON LA COMUNITAT VALENCIANA, SOBRE COOPERACIÓN EN PROGRAMAS Y ACTUACIONES DIRIGIDOS ESPECÍFICAMENTE A LAS MUJERES.

BOE 289, de 30 de noviembre de 2010

Orden EHA/3061/2010, de 22 de noviembre,

POR LA QUE SE MODIFICAN EL MODELO 347 DE DECLARACIÓN ANUAL DE OPERACIONES CON TERCERAS PERSONAS APROBADO POR ORDEN EHA/3012/2008, DE 20 DE OCTUBRE, EL MODELO 390 DE LA DECLARACIÓN RESUMEN ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO APROBADO POR ORDEN EHA/3111/2009, DE 5 DE NOVIEMBRE, Y EL MODELO 190 DE LA DECLARACIÓN DEL RESU-

MEN ANUAL DE RETENCIONES E INGRESOS A CUENTA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS SOBRE RENDIMIENTOS DEL TRABAJO Y DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS, PREMIOS Y DETERMINADAS GANANCIAS PATRIMONIALES E IMPUTACIONES DE RENTA APROBADO POR ORDEN EHA/3127/2009, DE 10 DE NOVIEMBRE.

Orden EHA/3062/2010, de 22 de noviembre,

POR LA QUE SE MODIFICAN LAS FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LAS DECLARACIONES INFORMATIVAS Y RESÚMENES ANUALES DE CARÁCTER TRIBUTARIO CORRESPONDIENTES A LOS MODELOS 038, 156, 159, 170, 171, 180, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 189, 190, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 291, 296, 299, 340, 345, 346, 347, 349, 611, Y 616 Y POR LA QUE SE MODIFICA LA ORDEN EHA/1658/2009, DE 12 DE JUNIO, POR LA QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO Y LAS CONDICIONES PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE DETERMINADAS DEUDAS CUYA GESTIÓN TIENE ATRIBUIDA LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA.

Orden EHA/3063/2010, de 25 de noviembre,

POR LA QUE SE DESARROLLAN PARA EL AÑO 2011 EL MÉTODO DE ESTIMACIÓN OBJETIVA DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y EL RÉGIMEN ESPECIAL SIMPLIFICADO DEL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO.

Resolución de 26 de octubre de 2010, del Instituto de la Juventud,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS AYUDAS CONCEDIDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES FINANCIADAS POR LA COMISIÓN EUROPEA EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO “LA JUVENTUD EN ACCIÓN”.

Resolución de 18 de noviembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional,

POR LA QUE SE CONCEDEN AYUDAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES ESTATALES DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO DURANTE EL AÑO 2010, POR ASOCIACIONES E INSTITUCIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

BOE 290, de 1 de diciembre de 2010

Real Decreto 1526/2010, de 15 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre,

POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO, COMPETENCIAS Y COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.

BOE 291, de 2 de diciembre de 2010

Resolución de 18 de noviembre de 2010, del Instituto Nacional de la Seguridad Social,

POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE ACUERDOS COLECTIVOS DE EMPRESA, SUSCRITOS CON ANTERIORIDAD AL DÍA 25 DE MAYO DE 2010, QUE CONTIENEN COMPROMISOS EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL.

Resolución de 24 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Trabajo,

POR LA QUE SE CORRIGE EL ERROR EN LA DE 7 DE OCTUBRE DE 2010, POR LA QUE SE PUBLICA LA RELACIÓN DE FIESTAS LABORALES PARA EL AÑO 2011.

BOE 292, de 3 de diciembre de 2010

Resolución de 21 de octubre de 2010, del Instituto Social de la Marina,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS CUENTAS ANUALES, CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2009.

Resolución de 24 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CRÉDITO DISPONIBLE DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES DE PROGRAMAS FINANCIADOS POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO PARA LOS REFUGIADOS EN EL EJERCICIO 2010, EFECTUADA POR RESOLUCIÓN DE 16 DE AGOSTO DE 2010.

BOE 294, de 4 de diciembre de 2010

Resolución de 29 de noviembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS PARA ACTIVIDADES DIRIGIDAS A LOS JÓVENES ESPAÑOLES DEL EXTERIOR PARA 2011, DEL PROGRAMA DE JÓVENES DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.



BOE 299, de 9 de diciembre de 2010

Resolución de 25 de noviembre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes,
POR LA QUE SE PUBLICA EL CRÉDITO DISPONIBLE DE LA CONVOCATORIA DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES PARA EL RETORNO VOLUNTARIO DE PERSONAS INMIGRANTES EFECTUADO POR RESOLUCIÓN DE 21 DE OCTUBRE DE 2010.

BOE 300, de 10 de diciembre de 2010

Orden TIN/3176/2010, de 3 de diciembre,
POR LA QUE SE REGULAN LAS OPERACIONES DE CIERRE DE EJERCICIO 2010. PARA LAS ENTIDADES QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 12 de noviembre de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS DESDE EL 1 DE JULIO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2010

Resolución de 24 de noviembre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS EN LA CONVOCATORIA 2010 A PERSONAS MAYORES RESIDENTES EN CEUTA Y MELILLA Y A ENTIDADES Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES CIRCUNSCRITAS A DICHO TERRITORIO.

Resolución de 24 de noviembre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES PERSONALES CONCEDIDAS A RESIDENTES DE CEUTA Y MELILLA PARA FACILITAR LA AUTONOMÍA PERSONAL, MEDIANTE AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA ADQUISICIÓN DE AYUDAS TÉCNICAS Y REALIZACIÓN DE OBRAS DE ACCESIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL HOGAR.

BOE 302, de 13 de diciembre de 2010

Orden EHA/3202/2010, de 25 de noviembre,
SOBRE RESOLUCIÓN DE EXPEDIENTES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS AL AMPARO DE LA LEY 50/1985, DE 27 DE DICIEMBRE, DE INCENTIVOS REGIONALES.

Resolución de 29 de noviembre de 2010, de la Mutualidad General de los Funcionarios Civiles del Estado,

POR LA QUE SE ACTUALIZAN LOS MODELOS DE PARTES PREVISTOS EN LOS ANEXOS DE LA ORDEN PRE/1744/2010, DE 30 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO.

BOE 303, de 14 de diciembre de 2010

Resolución de 25 de noviembre de 2010, del Real Patronato sobre Discapacidad,

POR LA QUE SE CONCEDEN LOS PREMIOS REINA SOFÍA 2010, DE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE MUNICIPIOS.

Resolución de 25 de noviembre de 2010, del Real Patronato sobre Discapacidad,

POR LA QUE SE CONCEDEN LOS PREMIOS REINA SOFÍA 2010, DE PREVENCIÓN DE DISCAPACIDAD.

Resolución de 2 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, del Ministerio de Trabajo e Inmigración,

POR LA QUE SE PUBLICA EL CRÉDITO DISPONIBLE Y LA DISTRIBUCIÓN DEFINITIVA DE LOS CRÉDITOS DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES EN EL ÁREA DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES, SOLICITANTES DE ASILO Y OTRAS PERSONAS CON PROTECCIÓN INTERNACIONAL, REALIZADA POR RESOLUCIÓN DE 17 DE MARZO DE 2010.

Resolución de 7 de diciembre de 2010, de la Mutualidad General de los Funcionarios Civiles del Estado,

POR LA QUE SE PUBLICA LA DE 7 DE DICIEMBRE DE 2010, POR LA QUE SE SEÑALA EL MES DE ENERO COMO PERIODO DE CAMBIO ORDINARIO DE ENTIDAD PARA 2011.

BOE 305, de 16 de diciembre de 2010

Resolución de 3 de diciembre de 2010, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales,

POR LA QUE SE CONVOCA LA CONCESIÓN DE PLAZAS PARA PENSIONISTAS QUE DESEEN PARTICIPAR EN EL PROGRAMA DE TERMALISMO SOCIAL.

BOE 306, de 17 de diciembre de 2010

Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre,
POR LA QUE SE APRUEBA LA CLASIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES 2011.

Corrección de errores del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo,

SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Resolución de 9 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Igualdad,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIONES CONCEDIDAS AL AMPARO DE LO DISPUESTO EN LA ORDEN IGD/2421/2010, DE 2 DE SEPTIEMBRE, DESTINADAS A ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE DESARROLLO ESPAÑOLAS DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SEGUIMIENTO Y APOYO DE LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN EN EL MARCO DEL PROGRAMA INTERNACIONAL “MUJERES Y DESARROLLO”.

BOE 308, de 20 de diciembre de 2010

Orden SPI/3281/2010, de 29 de noviembre,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS AYUDAS ECONÓMICAS A CORPORACIONES LOCALES EN 2010, PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE LAS DROGODEPENDENCIAS CON CARGO AL FONDO DE BIENES DECOMISADOS POR TRÁFICO DE DROGAS Y OTROS DELITOS RELACIONADOS, EN APLICACIÓN DE LA LEY 17/2003, DE 29 DE MAYO.

Resolución de 3 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Igualdad,

POR LA QUE SE PUBLICA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DESTINADAS A PROGRAMAS DE ATENCIÓN Y AYUDAS SOCIALES PARA LAS VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL.

BOE 309, de 21 de diciembre de 2010

Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre,

POR LA QUE SE CONVOCA, PARA EL AÑO 2011, LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES A LAS ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN DE LA ECONOMÍA SOCIAL, DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS Y DEL TRABAJO AUTÓNOMO, Y PARA SUFRAGAR LOS GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ASOCIACIONES DE COOPERATIVAS, DE SOCIEDADES

LABORALES, DE EMPRESAS DE INSERCIÓN, DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y OTROS ENTES REPRESENTATIVOS DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE ÁMBITO ESTATAL.

Resolución de 26 de noviembre de 2010, del Instituto de la Juventud,

POR LA QUE SE CONCEDEN LOS “PREMIOS INJUVE PARA TESIS DOCTORALES”, EN EL AÑO 2010.

Resolución de 14 de diciembre de 2010, del Congreso de los Diputados,

POR LA QUE SE ORDENA LA PUBLICACIÓN DEL ACUERDO DE CONVALIDACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 13/2010, DE 3 DE DICIEMBRE, DE ACTUACIONES EN EL ÁMBITO FISCAL, LABORAL Y LIBERIZADORAS, PARA FOMENTAR LA INVERSIÓN Y LA CREACIÓN DE EMPLEO.

BOE 311, de 23 de diciembre de 2010

Ley 39/2010, de 22 de diciembre,

DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2011.

Orden EHA/3316/2010, de 17 de diciembre,

POR LA QUE SE APRUEBAN LOS MODELOS DE AUTOLIQUIDACIÓN 210, 211 Y 213 DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE NO RESIDENTES, QUE DEBEN UTILIZARSE PARA DECLARAR LAS RENTAS OBTENIDAS SIN MEDIACIÓN DE ESTABLECIMIENTO PERMANENTE, LA RETENCIÓN PRACTICADA EN LA ADQUISICIÓN DE BIENES INMUEBLES A NO RESIDENTES SIN ESTABLECIMIENTO PERMANENTE Y EL GRAVAMEN ESPECIAL SOBRE BIENES INMUEBLES DE ENTIDADES NO RESIDENTES, Y SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES GENERALES Y EL ESTABLECIMIENTO PARA SU PRESENTACIÓN Y OTRAS NORMAS REFERENTES A LA TRIBUTACIÓN DE NO RESIDENTES.

BOE 312, de 24 de diciembre de 2010

Real Decreto 1708/2010, de 17 de diciembre,

POR EL QUE SE APRUEBA EL PROGRAMA ANUAL 2011 DEL PLAN ESTADÍSTICO NACIONAL 2009-2012.

BOE 315, de 28 de diciembre de 2010

Real Decreto 1595/2010, de 26 de noviembre,

POR EL QUE SE REGULA LA CONCESIÓN DE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL

TRABAJO (OSHA), PARA FINANCIAR LOS GASTOS DE USO Y MANTENIMIENTO DE SU SEDE EN BILBAO.

Real Decreto 1613/2010, de 7 de diciembre,

POR EL QUE SE CREA Y REGULA EL CONSEJO DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS EN EL ÁMBITO ESTATAL Y SE ESTABLECE LA COMPOSICIÓN Y EL RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL CONSEJO DE TRABAJO AUTÓNOMO.

Resolución de 9 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Salud Pública y Sanidad Exterior, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS SUBVENCIÓNES CONCEDIDAS PARA FINANCIAR PROGRAMAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA INFECCIÓN POR VIH Y SIDA PARA EL AÑO 2010.

Resolución de 13 de diciembre de 2010, del Instituto Nacional de la Seguridad Social,

POR LA QUE SE PUBLICAN LAS CUENTAS ANUALES DEL EJERCICIO 2009.

Resolución de 21 de diciembre de 2010, de la Presidencia de la Comisión Interministerial de Re-tribuciones,

POR LA QUE SE PUBLICA EL ACUERDO DE 17 DE DICIEMBRE DE 2010, POR EL QUE SE MODIFICA EL DE 22 DE DICIEMBRE DE 2009 Y 23 DE JUNIO DE 2010, SOBRE EL EJERCICIO DE COMPETENCIAS EN MATERIA DE MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES Y CATÁLOGOS DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL.

BOE 316, de 29 de diciembre de 2010

Orden EHA/3360/2010, de 21 de diciembre,

POR LA QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS SOBRE LOS ASPECTOS CONTABLES DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS.

Resolución de 20 de diciembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PARA 2011, DEL PROGRAMA DE JÓVENES DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

Resolución de 20 de diciembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS PARA 2011, DE INICIATIVAS DE COMUNICACIÓN EXTERIOR, DEL PROGRAMA DE COMUNICACIÓN DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

Resolución de 20 de diciembre de 2010, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior,

POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS PARA 2011, DEL PROGRAMA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DE LA ORDEN TAS/874/2007, DE 28 DE MARZO.

BOE 317, de 30 de diciembre de 2010

Real Decreto 1739/2010, de 23 de diciembre,

POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 187/2008, DE 8 DE FEBRERO, POR EL QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN EN LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA RED HOSPITALARIA DE LA DEFENSA.

Orden EHA/3362/2010, de 23 de diciembre,

POR LA QUE SE APRUEBAN LAS NORMAS DE ADAPTACIÓN DEL PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD A LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS DE INFRAESTRUCTURAS PÚBLICAS.

Orden TIN/3364/2010, de 28 de diciembre,

POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN PARA 2011.

Resoluciones de 30 de noviembre de 2010, de la Subsecretaría del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad,

POR LAS QUE SE APRUEBAN DIVERSAS CARTAS DE SERVICIOS Y ACTUALIZACIONES DE CARTAS DE SERVICIOS DEL INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES.

BOE 318, de 30 de diciembre de 2010

Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre,

POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 34/2008, DE 18 DE ENERO, POR EL QUE SE REGULAN LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD Y LOS REALES DECRETOS POR LOS QUE SE ESTABLECEN CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD DICTADOS EN SU APLICACIÓN.



Real Decreto 1788/2010, de 30 de diciembre,
POR EL QUE SE MODIFICAN LOS REGLAMENTOS DE LOS IMPUESTOS SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS, SOBRE SOCIEDADES Y SOBRE LA RENTA DE LOS NO RESIDENTES EN MATERIA DE RENTAS EN ESPECIE, DEDUCCIÓN POR INVERSIÓN DE VIVIENDA Y PAGOS A CUENTA.

Real Decreto 1789/2010, de 30 de diciembre,
POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO SOBRE EL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO Y EL REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULAN LAS OBLIGACIONES DE FACTURACIÓN, EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE DETERMINADAS OBLIGACIONES FORMALES.

Real Decreto 1790/2010, de 30 de diciembre,
SOBRE ACTUALIZACIÓN DE IMPORTES Y DETERMINACIÓN DE PENSIONES DE CLASES PASIVAS PARA EL AÑO 2011.

Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre,
SOBRE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS PARA EL EJERCICIO 2011.

Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre,
POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA EL AÑO 2011.

Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre,
POR EL QUE SE REGULAN LAS AGENCIAS DE COLOCACIÓN.

Orden EHA/3384/2010, de 17 de diciembre,
POR LA QUE SE FIJAN LOS UMBRALES RELATIVOS A LAS ESTADÍSTICAS DE INTERCAMBIOS DE BIENES ENTRE ESTADOS MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA PARA EL AÑO 2011.

Orden EHA/3385/2010, de 23 de diciembre,
POR LA QUE SE APRUEBA EL MODELO 500 DE DOCUMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO Y EL MODELO 501 DE DOCUMENTO DE ACOMPAÑAMIENTO DE EMERGENCIA, Y SE DICTAN NORMAS PARA SU CUMPLIMENTACIÓN.

Resolución de 17 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional,

POR LA QUE SE AMPLÍA EL PLAZO DE JUSTIFICACIÓN DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES ESTATALES DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO EN EL ÁMBITO DE GESTIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DURANTE EL AÑO 2010, POR ASOCIACIONES E INSTITUCIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO, CONVOCADAS POR RESOLUCIÓN DE 29 DE JUNIO DE 2010.

Resolución de 27 de diciembre de 2010, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional,

POR LA QUE SE CONCEDEN SUBVENCIONES PARA EL DESARROLLO DE OFERTAS FORMATIVAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL ADAPTADA A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE COLECTIVOS DESFAVORECIDOS EN LAS CIUDADES DE CEUTA Y MELILLA.

UNIÓN EUROPEA

INFORMACIÓN EXTRAÍDA DE LA BASE DE DATOS CELEX DEL CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA DE LA UNIVERSIDAD JAUME I DE CASTELLÓN

A) Normativa Comunitaria

COM/2010/636 FINAL

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones.

ESTRATEGIA EUROPEA SOBRE DISCAPACIDAD 2010-2020: UN COMPROMISO RENOVADO PARA UNA EUROPA SIN BARRERAS.

DO L 246, de 18 de septiembre de 2010, pág. 18
Reglamento (UE) n° 822/2010, de la Comisión, de 17 de septiembre de 2010, que modifica el Reglamento (CE) n° 198/2006,

POR EL QUE SE APLICA EL REGLAMENTO (CE) N° 1552/2005 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, SOBRE ESTADÍSTICAS RELATIVAS A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LAS EMPRESAS, EN LO RELATIVO A LOS DATOS QUE DEBEN RECOGERSE, EL MUESTREO Y LOS REQUISITOS DE PRECISIÓN Y CALIDAD (TEXTO PERTINENTE A EFECTOS DEL EEE).

DO C 253E, de 21 de septiembre de 2010, pág. 1
Posición (UE) nº 13/2010 del Consejo en primera lectura,

CON VISTAS A LA ADOPCIÓN DE UN REGLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO POR EL QUE SE APLICA EL REGLAMENTO (CE) Nº 883/2004 Y EL REGLAMENTO (CE) Nº 987/2009 A LOS NACIONALES DE TERCEROS PAÍSES QUE, DEBIDO ÚNICAMENTE A SU NACIONALIDAD NO ESTÁN CUBIERTOS POR LOS MISMOS, ADOPTADA POR EL CONSEJO EL 26 DE JULIO DE 2010.

DO C 265E, de 30 de septiembre de 2010, pág. 38
Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2009,

SOBRE LA PROPUESTA MODIFICADA DE DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN AL AMIANTO DURANTE EL TRABAJO.

DO C 267, de 1 de octubre de 2010, pág. 1
Resolución del Comité de las Regiones.

UNA MEJOR HERRAMIENTA PARA APLICAR LA ESTRATEGIA UE 2020: DIRECTRICES INTEGRADAS PARA LAS POLÍTICAS ECONÓMICA Y DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS Y LA UNIÓN.

DO C 267, de 1 de octubre de 2010, pág. 4
Resolución del Comité de las Regiones.

MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS ENTES REGIONALES Y LOCALES EN LA ESTRATEGIA EUROPEA 2020.

DO L 286, de 4 de noviembre de 2010, pág. 15 y ss.
Decisiones 2010/659 a 665/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2010,

RELATIVAS A LA MOVILIZACIÓN DEL FONDO EUROPEO DE ADAPTACIÓN A LA GLOBALIZACIÓN, DE CONFORMIDAD CON EL APARTADO 28 DEL ACUERDO INSTITUCIONAL, DE 17 DE MAYO DE 2006, ENTRE EL PARLAMENTO EUROPEO, EL CONSEJO Y LA COMISIÓN SOBRE DISCIPLINA PRESUPUESTARIA Y BUENA GESTIÓN FINANCIERA.

DO C 300, de 6 de noviembre de 2010, pág. 3
Comisión administrativa de las Comunidades Europeas para la Seguridad Social de los trabajadores migrantes.

TASA DE CONVERSIÓN DE LAS MONEDAS EN APLICACIÓN DEL REGLAMENTO (CEE) Nº 574/72 DEL CONSEJO.

DO C 316, de 20 de noviembre de 2010, pág.1

Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo,
RELATIVA A UN NUEVO MARCO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD.

DO L 306, de 23 de noviembre de 2010, pág.77 a 79
Decisiones 2010/704 y 705/UE de la Comisión, de 22 de noviembre de 2010,

RELATIVAS AL RECONOCIMIENTO DE SRI LANKA Y GEORGIA EN LO RELATIVO A LA EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y TITULACIÓN DE LA GENTE DEL MAR, A EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LOS CERTIFICADOS DE APTITUD.

DO L 308, de 24 de noviembre de 2010, pág. 46

Decisión del Consejo, de 21 de octubre de 2010,
RELATIVA A LAS ORIENTACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN LOS ESTADOS MIEMBROS.

DO L 326, de 3 de diciembre de 2010, pág. 4

Decisión del Consejo, de 2 de diciembre de 2010,
RELATIVA AL NOMBRAMIENTO DE DOS MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA AGENCIA EUROPEA DE SUSTANCIAS Y PREPARADOS QUÍMICOS.

DO L 318, de 4 de diciembre de 2010, pág. 36-43

Decisiones 2010/739 a 746/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010,

RELATIVAS A LA MOVILIZACIÓN DEL FONDO EUROPEO DE ADAPTACIÓN A LA GLOBALIZACIÓN, DE CONFORMIDAD CON EL APARTADO 28 DEL ACUERDO INSTITUCIONAL, DE 17 DE MAYO DE 2006, ENTRE EL PARLAMENTO EUROPEO, EL CONSEJO Y LA COMISIÓN, SOBRE DISCIPLINA PRESUPUESTARIA Y BUENA GESTIÓN FINANCIERA.

DO C 337, de 14 de diciembre de 2010, pág.10

Comunicación de la Comisión,
NOTIFICACIÓN DE TÍTULOS DE FORMACIÓN – DIRECTIVA 2005/36/CE RELATIVA AL RECONOCIMIENTO DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES.

B) Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 30 de septiembre de 2010, en el asunto C-104/09, Pedro Manuel Roca Álvarez contra Sesa Stara España ETT SA.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA – ESPAÑA – POLÍTICA SOCIAL – IGUALDAD DE TRATO ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS – DIRECTIVA 76/207/CEE – ARTÍCULOS 2 Y 5 – DERECHO A UN PERMISO A FAVOR DE LAS MADRES TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA – POSIBLE UTILIZACIÓN POR LA MADRE TRABAJADORA POR CUENTA AJENA Y POR EL PADRE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA – MADRE QUE NO ES TRABAJADORA POR CUENTA AJENA – EXCLUSIÓN DEL DERECHO AL PERMISO PARA EL PADRE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta), de 7 de octubre de 2010, en el asunto C-224/09, procedimiento penal entablado contra Martha Nussbaumer.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: TRIBUNALE DI BOLZANO – ITALIA – PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL – DIRECTIVA 92/57/CEE – DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y DE SALUD QUE DEBEN APLICARSE EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN TEMPORALES O MÓVILES – ARTÍCULO 3 – OBLIGACIONES DE DESIGNAR A UN COORDINADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD ASÍ COMO DE ESTABLECER UN PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), de 12 de octubre de 2010, en el asunto C-499/08, Ingeniørforeningen i Danmark contra Region Syddanmark.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: VESTRE LANDSRET – DINAMARCA – DIRECTIVA 2000/78/CE – IGUALDAD DE TRATO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN – PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD – DENEGACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO CUANDO EXISTE UN DERECHO A PERCIBIR UNA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala), de 12 de octubre de 2010, en el asunto C-45/09, Gisela Rosenblatt contra Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: ARBEITSGERICHT HAMBURG – ALEMANIA – DIRECTIVA 2000/78/CE – DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EDAD – EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RAZÓN DE HABERSE ALCANZADO LA EDAD DE JUBILACIÓN.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 14 de octubre de 2010, en el asunto C-243/09, Günter Fub contra Stadt Halle.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: VERWALTUNGSGERICHT HALLE – ALEMANIA – POLÍTICA SOCIAL – PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES – DIRECTIVA 2003/88/CE – ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – BOMBEROS EMPLEADOS EN EL SECTOR PÚBLICO – SERVICIO DE INTERVENCIÓN – ARTÍCULOS 6, LETRA b), Y 22, APARTADO 1, PÁRRAFO 1º, LETRA b) – DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL – NEGATIVA A REALIZAR UN TRABAJO QUE EXCEDE DE ESTA DURACIÓN – TRASLADO FORZOSO A OTRO SERVICIO – EFECTO DIRECTO – CONSECUENCIAS PARA LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES NACIONALES.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 14 de octubre de 2010, en el asunto C-345/09, J. A. van Delft y otros contra College voor zorgverzekeringen.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: CENTRALE RAAD VAN BEROEP – PAÍSES BAJOS – SEGURIDAD SOCIAL – REGLAMENTO (CEE) Nº 1408/71 – TÍTULO III, CAPÍTULO 1 – ARTÍCULOS 28, 28 BIS Y 33 – REGLAMENTO (CEE) Nº 574/72 – ARTÍCULO 29 – LIBRE CIRCULACIÓN DE PERSONAS – ARTÍCULOS 21 TFUR Y 45 TFUE – PRESTACIONES DE SEGURO DE ENFERMEDAD – TITULARES DE PENSIONES DE JUBILACIÓN O DE RENTAS POR INCAPACIDAD LABORAL – RESIDENCIA EN UN ESTADO MIEMBRO DISTINTO DEL ESTADO DEUDOR DE LA PENSIÓN O DE LA RENTA – SUMINISTRO DE PRESTACIONES EN ESPECIE EN EL ESTADO DE RESIDENCIA A CARGO DEL ESTADO DEUDOR – FALTA DE INSCRIPCIÓN EN EL ESTADO DE RESIDENCIA – OBLIGACIÓN DE PAGO DE LAS COTIZACIONES EN EL ESTADO DEUDOR – CONTINUIDAD DEL SEGURO DE ENFERMEDAD – DIFERENCIA DE TRATO ENTRE RESIDENTES Y NO RESIDENTES.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 14 de octubre de 2010, en el asunto C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère contra Premier ministre y otros.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: CONSEIL D'ETAT – FRANCIA – POLÍTICA SOCIAL – PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES – DIRECTIVA 2003/88/CE – ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – ARTÍCULOS 1, 3 Y 17 – ÁMBITO DE APLICACIÓN – ACTIVIDAD OCASIONAL Y DE TEMPORADA DE LOS TITULARES DE “UN CONTRATO DE PARTICIPACIÓN EN LA OCUPACIÓN” – LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO DE ESE PERSONAL EN CENTROS DE VACACIONES Y DE OCIO A 80 DÍAS POR AÑO – NORMATIVA NACIONAL QUE NO PREVÉ PARA ESE PERSONAL UN PERIODO MÍNIMO DE DESCANSO DIARIO – EXCEPCIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 17 – REQUISITOS – GARANTÍA DE UN PERIODO EQUIVALENTE DE DESCANSO COMPENSATORIO, O EN CASOS EXCEPCIONALES DE UNA PROTECCIÓN EQUIVALENTE.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 21 de octubre de 2010, en el asunto C-227/09, Antonino Accardo y otros contra Comune di Torino.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO, SEZIONE LAVORO – ITALIA – POLÍTICA SOCIAL – PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES – ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO – AGENTES DE POLICÍA MUNICIPAL – DIRECTIVA 93/104/CE – DIRECTIVA 93/104/CE EN SU VERSIÓN MODIFICADA POR LA DIRECTIVA 2000/34/CE – DIRECTIVA 2003/88/CE – ARTÍCULOS 5, 17 Y 18 – DURACIÓN MÁXIMA DEL TIEMPO DE TRABAJO SEMANAL – CONVENIOS COLECTIVOS O ACUERDOS DE ÁMBITO NACIONAL O REGIONAL CELEBRADOS ENTRE INTERLOCUTORES SOCIALES – EXCEPCIONES RELATIVAS AL DESCANSO SEMANAL APLAZADO Y AL DESCANSO COMPENSATORIO – EFECTO DIRECTO – INTERPRETACIÓN CONFORME.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera), de 21 de octubre de 2010, en el asunto C-242/09, Albron Catering BV contra FNV Bondgenoten y John Roest.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: GERECHTSHOF TE AMSTERDAM – PAÍSES

BAJOS – POLÍTICA SOCIAL – TRANSMISIONES DE EMPRESAS – DIRECTIVA 2001/23/CE – MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES – GRUPO DE SOCIEDADES EN LOS QUE LOS TRABAJADORES ESTÁN EMPLEADOS POR UNA SOCIEDAD “EMPRESARIA” Y DESTINADOS CON CARÁCTER PERMANENTE A UNA SOCIEDAD “DE EXPLOTACIÓN” – TRANSMISIÓN DE UNA SOCIEDAD DE EXPLOTACIÓN.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 11 de noviembre de 2010, en el asunto C-232/09, Dita Danosa contra LKB Lizings SIA.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: AUGSTAKAS TIESAS SENATS – LETONIA – POLÍTICA SOCIAL – DIRECTIVA 92/85/CEE – MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD EN EL TRABAJO DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERIODO DE LACTANCIA – ARTÍCULOS 2, LETRA a) y 10 – CONCEPTO DE “TRABAJADORA EMBARAZADA” – PROHIBICIÓN DE DESPIDO DE UNA TRABAJADORA EMBARAZADA DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL COMIENZO DE SU EMBARAZO Y EL FINAL DEL PERMISO DE MATERNIDAD – DIRECTIVA 76/207/CEE – IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES – MIEMBRO DEL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE UNA SOCIEDAD DE CAPITAL – NORMATIVA NACIONAL QUE AUTORIZA SIN LIMITACIONES EL DESPIDO DE UNO DE ESOS MIEMBROS.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 18 de noviembre de 2010, en los asuntos acumulados C-250/09 y C-268/09, Vasil Ivanov Georgiev contra Tehnicheski universitet – Sofía, filial Plovdiv.

PETICIONES DE DECISIÓN PREJUDICIAL: RAYONEN SAD PLOVDIV – BULGARIA – DIRECTIVA 2000/78/CE – ARTÍCULO 6, APARTADO 1 – PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD – CATEDRÁTICOS UNIVERSITARIOS – DISPOSICIÓN NACIONAL QUE ESTABLECE LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA MÁS ALLÁ DE LOS 65 AÑOS – JUBILACIÓN FORZOSA A LOS 68 AÑOS – JUSTIFICACIÓN DE DIFERENCIAS DE TRATO POR MOTIVOS DE EDAD.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 18 de noviembre de 2010, en el asunto C-356/09, Pensionsversicherungsanstalt contra Christine Kleist.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: OBERSTER GERICHTSHOF – AUSTRIA – POLÍTICA SOCIAL – IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE EMPLEO Y DE TRABAJO – DIRECTIVA 76/207/CEE – ARTÍCULO 3, APARTADO 1, LETRA c) – NORMATIVA NACIONAL QUE FACILITA EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES QUE HAN ADQUIRIDO EL DERECHO A PENSIÓN DE JUBILACIÓN – OBJETIVO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PERSONAS MÁS JÓVENES – NORMATIVA NACIONAL QUE FIJA LA EDAD QUE DA DERECHO A ESA PENSIÓN EN 60 AÑOS PARA LAS MUJERES Y EN 65 AÑOS PARA LOS HOMBRES.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta), de 2 de diciembre de 2010, en el asunto C-225/09, Edyta Joanna Jakubowska contra Alessandro Maneggia.

PETICIÓN DE DECISIÓN PREJUDICIAL: GIUDICE DI PACE DI CORTONA – ITALIA – REGLAS DE LA UNIÓN RELATIVAS AL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE ABOGADO – DIRECTIVA 98/5/CE – ARTÍCULO 8 – PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES – NORMATIVA NACIONAL QUE PROHÍBE EL EJERCICIO SIMULTÁNEO DE LA PROFESIÓN DE ABOGADO Y DE UN EMPLEO CO-

MO FUNCIONARIO A TIEMPO PARCIAL – CANCELACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN EN EL COLEGIO DE ABOGADOS.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava), de 2 de diciembre de 2010, en los asuntos acumulados C-422/09, C-425/09 y C-426/09, Vassiliki Stylianou Vandorou (C-422/09), Vassilios Alexandrou Giankoulis (C-425/09) y Ioannis Georgiou Askoxilakis (C-426/09) contra Ypourgos Ethnikis Paidais kai Thriskevmaton.

PETICIONES DE DECISIÓN PREJUDICIAL: SYMVOULIO TIS EPIKRATEIAS – GRECIA – ARTÍCULOS 39 Y 43 CE – DIRECTIVA 89/48/CE – RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS – CONCEPTO DE “EXPERIENCIA PROFESIONAL”.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda), de 9 de diciembre de 2010, en los asuntos acumulados C-300/09, y C-301/09, Staatssecretaris van Justitie contra F. Toprak (C-300/09), e I. Oguz (C-301/09).

PETICIONES DE DECISIÓN PREJUDICIAL: RAAD VAN STATE – PAÍSES BAJOS – ACUERDO DE ASOCIACIÓN CEE-TURQUÍA – LIBRE CIRCULACIÓN DE LOS TRABAJADORES – REGLA DE “STANDSTILL” ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 13 DE LA DECISIÓN Nº 1/80 DEL CONSEJO DE ASOCIACIÓN – PROHIBICIÓN DE QUE LOS ESTADOS MIEMBROS INTRODUZCAN NUEVAS RESTRICCIONES AL ACCESO AL MERCADO LABORAL. ■

IV. NOTICIARIO DEL C.E.S.

IV.1. Actividades relacionadas con el Comité

El Presidente del CES-CV, Ilmo. Sr. D. Rafael Cerdá Ferrer, asistió el pasado 1 de octubre de 2010 al **Solemne Acto de Apertura del Año Judicial 2010-2011, celebrado en la Ciudad de la Justicia de Valencia.**



El Presidente del CES-CV, participó en los **Actos Conmemorativos del 9 de Octubre, Día de la Comunitat Valenciana.**



En fecha 15 de octubre el Presidente del Comité asistía a la **Sesión Plenaria del Alto Consejo Consultivo en I+D+i de la Presidencia de la Generalitat**, celebrado en el Salón de Cortes del Palau de la Generalitat y que fue presidido por el Molt. Honorable Sr. D. Francisco Camps.



La Secretaria General del CES-CV, Sra. D^a. M^a José Adalid Hinarejos, asistía en Valencia al **Acto de presentación del libro “Reflexiones sobre la violencia”**, celebrado el pasado 18 de octubre de 2010 y organizado por la Universidad Internacional Valenciana (VIU), el Centro Reina Sofía y S. XXI Editores.



Una delegación del gabinete técnico del CES-CV estuvo presente en la **Jornada Anual Conmemorativa del Día Mundial del Cooperativismo**, organizada por la Confederació de Cooperatives de la Comunitat Valenciana, y celebrada en Castellón en fecha 19 de octubre de 2010.



El día 21 de octubre de 2010 se celebraba en Castellón un **Pleno del CES-CV en el que se procedió a la aprobación del Dictamen al Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat, del Dictamen al Anteproyecto de Ley de la Generalitat, de Movilidad de la Comunitat Valenciana, y del Dictamen al Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana**, los cuales fueron objeto de estudio por parte de las correspondientes Comisiones de Trabajo del Comité. Como viene siendo imperativo, el CES-CV remitió acto seguido dichos Dictámenes al Govern y a Les Corts para su consideración.



En fecha 26 de octubre de 2010 tenía lugar en Valencia la **última reunión del Tribunal Calificador de los Premios del CES-CV para Tesis Doctorales, Convocatoria 2009**, integrado por los Ilmos. Sres. D^a. Aránzazu Calzada, D^a. María Luz Marco, D. Enrique de Miguel, D. Vicente Orts, y D. Rafael Cerdá, en su condición de Presidente. El Tribunal, tras un minucioso examen de los trabajos presentados en esta edición, decide, por unanimidad, declarar desiertos los Premios, agradeciendo a los doctorandos su participación en los mismos, que después de 15 ediciones suponen ya un referente en la divulgación de las materias en las que el Comité desarrolla sus funciones.



Durante los días 27 a 29 de octubre de 2010 tenía lugar el **II Encuentro Anual de los Consejos Económicos y Sociales Autonómicos**, organizado en esta ocasión por el CES de Illes Balears y celebrado en Menorca, asistiendo en representación del CES de la Comunitat Valenciana, D. Rafael Cerdá Ferrer, Presidente de esta Institución.



En fecha 2 de noviembre de 2010 el Presidente del CES-CV, invitado por el President de la Generalitat, asistía a la **Presentación de la Estrategia de la Comunitat Valenciana para la Innovación, la Internacionalización y la Competitividad Empresarial: “Estrategia de Política Industrial 2010-2015”**, acto celebrado en el Palau de la Generalitat.

Nuevamente, el día 3 de noviembre de 2010 el Presidente del CES-CV, invitado por el President de la Generalitat, asistía a la **Entrega de los Premios al Rendimiento Académico**, celebrados en el Salón de Cortes del Palau de la Generalitat.

En fecha 8 de noviembre de 2010 se reunía en su sede de Castellón el Pleno del CES-CV en el que se procedió a la **aprobación del Dictamen al Anteproyecto de Ley de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunitat Valenciana y del Dictamen al Anteproyecto de Ley de la Generalitat, de Protección de Espacios Naturales**, los cuales fueron objeto de estudio por parte de las correspondientes Comisiones de Trabajo del Comité. El CES-CV remitió acto seguido dichos Dictámenes al Govern y a Les Corts para su consideración.

El Presidente y una delegación de consejeros y gabinete técnico del CES-CV asistió el pasado 11 de noviembre de 2010 a la **II Jornada Empresarial “Por una empresa más competitiva en un mercado global”**, organizada por la **Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL)** y celebrada en el Salón de Actos de la sede de esta organización en Valencia.

En fecha 15 de noviembre de 2010 el Presidente del CES-CV asistía en Madrid a la **Toma de Posesión como Presidente del Consejo Económico y Social del Reino de España de D. Marcos Peña López**, celebrada en el Salón de Plenos de la sede de esta Institución.

En fecha 25 de noviembre el Presidente del CES-CV asistió al **Solemne Acto de Entrega de los Premios Rey Jaime I 2010**, que bajo la presidencia de su Alteza Real la Infanta D^a. Margarita y el Excmo. Sr. D. Carlos Zurita, Duques de Soria, se desarrolló en el Salón Columnario de la Lonja de los Mercaderes de Valencia.

Ese mismo día y coincidiendo con dicho acto, la Secretaria General del CES-CV, asistía al **Acto de Entrega de la X Edición de los Premios FEMEVAL** (Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana), celebrado en el Paraninfo de la Universitat de Valencia.

El día 1 de diciembre de 2010 una delegación de consejeros y gabinete técnico del CES-CV asistía en Bruselas a la **Presentación del “Eje Mediterráneo al Parlamento Europeo”**, acto organizado por el Instituto de Economía y Empresa Ignasi Villalonga. El objetivo del mismo es que las instituciones comunitarias declaren al corredor multimodal del arco mediterráneo como uno de los proyectos prioritarios de la red de transporte transeuropeo, siendo además complementario de otros proyectos que ya se han establecido como prioritarios en la Península Ibérica.

En fecha 13 de diciembre de 2010 el Presidente del CES-CV asistía al **Solemne Acto de Toma de Posesión de la Excma. Sra. D^a. Pilar de la Oliva Marrades como Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana**, celebrado en la Sala de Vistas del Palacio de Justicia de Valencia.

El día 22 de diciembre de 2010 se celebraba en Valencia un **Pleno extraordinario del CES-CV en el que se procedió a la aprobación del Dictamen al Anteproyecto de Ley de la Generalitat, para la Reforma de la Disposición Adicional Primera de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, el cual fue objeto de estudio por parte de la Junta Directiva del Comité actuando en funciones de Comisión de Trabajo. Una vez aprobado, el CES-CV remitió dicho Dictamen al Govern y a Les Corts para su consideración. ■

IV.2. Dictámenes e informes emitidos por el C.E.S.

DICTAMEN AL ANTEPROYECTO DE LEY, PARA LA ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

De acuerdo con las competencias atribuidas al Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana por la Ley 1/1993, de 7 de julio, y previa la tramitación correspondiente, el Pleno del Comité, en su sesión extraordinaria celebrada el día 17 de diciembre de 2009, emite el siguiente Dictamen.

I. ANTECEDENTES

El día 1 de diciembre de 2009 tuvo entrada en la sede del Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana, escrito de la Honorable Consellera de Justicia y Administraciones Públicas, por el que se solicitaba la emisión del correspondiente dictamen preceptivo al Anteproyecto de Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, a tenor de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1/1993, de 7 de julio, de creación del Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana.

El día 9 de diciembre de 2009 se reunió en sesión de trabajo la Junta Directiva, en funciones de Comisión, para elaborar el Borrador de Dictamen al Anteproyecto de Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. A la misma asistió D. Pedro J. García Ribot, Director General de Función Pública, acompañado de D. José Albert Cebellán, Jefe de Área de Función Pública de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, explicando el contenido del citado Anteproyecto a los miembros de la Junta Directiva y respondiendo a las cuestiones que le fueron planteadas.

Nuevamente, los días 15 y 17 de diciembre de 2009, se reunió la Junta Directiva para concluir la

elaboración del Borrador de Dictamen, que fue elevado al Pleno del día 17 de diciembre de 2009, según lo preceptuado en el artículo 14.5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del CES-CV, aprobándose por unanimidad.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley que se dictamina consta de una Exposición de Motivos, 155 artículos estructurados en once Títulos, con sus correspondientes Capítulos, veintisiete Disposiciones Adicionales, nueve Disposiciones Transitorias, tres Disposiciones Finales y cuatro Anexos.

En la **Exposición de Motivos** se recoge que esta Ley va dirigida, en primer lugar, a ordenar la función pública valenciana, necesaria como consecuencia del cambio estructural que supone el nuevo modelo de función pública valenciana y la creación de los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales de la Administración de la Generalitat y la implantación de las nuevas titulaciones académicas vinculadas a éstos. En segundo lugar, la ley tiene como objetivo dar respuesta a las problemáticas surgidas en la gestión diaria del personal.

El **Título I, Objeto, principios y ámbito de aplicación de la ley**, artículos 1 a 5, se dedica a la definición, al establecimiento del conjunto de principios y fundamentos de actuación que deben regir la función pública valenciana y a la definición del alcance de la regulación.

El **Título II, Organización de la Administración de la Generalitat en materia de función pública**, artículos 6 a 13, en su Capítulo I actualiza y



dota de mayor coherencia las competencias de sus órganos ejecutivos. En el Capítulo II se crea el Consell Asesor de la Función Pública Valenciana, en cuya composición se prevé la presencia de expertos en materia de función pública.

El **Título III, Personal al servicio de las Administraciones Públicas**, artículos 14 a 20, contiene la regulación legal de las diferentes clases de personal. En concreto, el Capítulo I se dedica al concepto y la clasificación de los empleados públicos y el Capítulo II al personal directivo público profesional que es una figura nueva dentro de la función pública valenciana.

El **Título IV, Estructura y ordenación del empleo público**, artículos 21 a 49, dispone la regulación del modelo de estructuración y ordenación del empleo público. El Capítulo I estructura el personal en cuerpos, agrupaciones profesionales funcionariales y sus correspondientes escalas. El Capítulo II estructura el sistema de ordenación de puestos de trabajo y regula sus relaciones. Por otro lado, el Capítulo III regula los instrumentos de planificación y ordenación de los recursos humanos, a través de Planes de Ordenación y de la Oferta de Empleo Público. Por último, el Capítulo IV se destina a los Registros de Personal y de Puestos de Trabajo.

El **Título V, Nacimiento y extinción de la relación de servicio**, artículos 50 a 64, establece en su Capítulo I los principios que rigen el acceso al empleo público y en el Capítulo II los preceptos que rigen el nacimiento y extinción de la relación de servicio.

El **Título VI, Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público**, artículos 65 a 94, se estructura en cinco capítulos. En el Capítulo I se recoge los derechos del personal, sistematizándolos según su ejercicio. El Capítulo II contiene el régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones. Por su parte, el Capítulo III regula un nuevo sistema retributivo para el personal funcionario público, mientras que el Capítulo IV recoge el código de conducta de los empleados públicos y el régimen de incompatibilidades. Por último, el Capítulo V está dedicado a la formación, por una parte, como derecho del personal al perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, y por otra, la formación como deber para contribuir a mejorar la calidad de los servicios públicos.

En el **Título VII, Provisión de puestos y movilidad**, artículos 95 a 112, se recoge en el Capítulo I las disposiciones generales propias de la provisión de puestos de trabajo y la movilidad del personal empleado público. En el Capítulo II se contiene la regulación de la movilidad voluntaria, mientras que el Ca-

pítulo III se dedica a la movilidad forzosa y el Capítulo IV a la movilidad interadministrativa.

El **Título VIII, Promoción profesional**, artículos 113 a 120, recoge la promoción profesional del personal empleado público, concebida como un derecho y como una necesidad estructural del sistema organizativo de las Administraciones Públicas Valencianas.

En el **Título IX, Situaciones Administrativas de las funcionarias y funcionarios de carrera**, artículos 121 a 136, se recoge algunas especificidades e innovaciones con respecto al régimen previsto con carácter general en la legislación básica estatal.

El **Título X, Régimen disciplinario**, artículos 137 a 147, establece en su Capítulo I las disposiciones generales en materia de responsabilidad disciplinaria, destinando el Capítulo II a las infracciones y sanciones disciplinarias y el Capítulo III al procedimiento disciplinario.

Por último, el **Título XI, Representación, negociación colectiva y participación institucional**, artículos 148 a 155, regula los derechos individuales del personal empleado público que son ejercidos de forma colectiva, así como las materias relativas a la representación (Capítulo I), negociación colectiva (Capítulo II) y participación institucional (Capítulo III).

El conjunto de **Disposiciones Adicionales y Transitorias** contenidas en la Ley están dirigidas, fundamentalmente, a articular el tránsito del actual modelo de función pública valenciana al resultante de la nueva regulación. Así mismo, las disposiciones recogen determinadas situaciones que requieren la adopción de medidas específicas transitorias o bien no encuentran una adecuada respuesta en la regulación general.

La **Disposición Derogatoria Única** deroga el Decreto Legislativo de 24 de octubre de 1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública y la normativa de desarrollo del mismo.

La **Disposición Final Primera** modifica el artículo 78 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell.

La **Disposición Final Segunda** faculta al Consell para dictar cuantas disposiciones reglamentarias resulten necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en esta Ley.

La **Disposición Final Segunda** fija la entrada en vigor de la Ley al mes de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, con excepción de los artículos 10, 12 y 13, el Capítulo III del Título VI y el Título VIII, que lo harán en el momento que entren en vigor las disposiciones reglamentarias que los desarrollen.

III. OBSERVACIONES DE CARÁCTER GENERAL

En primer lugar, el Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana valora positivamente la tramitación del Anteproyecto de Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que ha contando con el acuerdo de la mayoría de las organizaciones sindicales de nuestra Comunidad.

Por otro lado, el CES-CV considera de suma importancia el contenido de esta Ley, cuya entrada en vigor afectará a un elevado número de empleados de las diferentes Administraciones Públicas.

IV. OBSERVACIONES AL ARTICULADO

Artículo 13. Composición (del Consell Assessor de la Función Pública Valenciana)

El CES-CV considera positiva la creación del Consell Assessor de la Función Pública Valenciana, cuyo fin es analizar, estudiar y asesorar en materia de empleo público.

Asimismo, entiende que entre los 9 vocales electivos, a los que se refiere el apartado 4 de este artículo, podrían incluirse como expertos a las organizaciones sindicales.

Título V. Capítulo I. Selección de personal

El CES-CV estima que deben establecerse unos baremos accesibles en las pruebas físicas a las que concurren las mujeres, evitando la discriminación por razón de sexo.

Artículo 54. Personas con discapacidad

El Comité entiende que deben crearse mecanismos de participación de los agentes sociales en los procesos de acceso y provisión de las personas con discapacidad, para garantizar la igualdad de oportu-

nidades, en los términos recogidos en el apartado 3 de este artículo.

Artículo 79. Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana cree adecuado garantizar que el personal funcionario en prácticas pueda recibir los trienios correspondientes al servicio prestado previamente en la administración como funcionario interino en el mismo grupo.

Título XI. Capítulo II. De la Negociación colectiva

El Comité estima que sería conveniente la creación de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, que ya existe en el ámbito nacional, con el fin de negociar las condiciones de trabajo del conjunto de empleados públicos de las Administraciones Públicas Valencianas incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Nueva Disposición Transitoria

El Comité propone incluir una nueva Disposición Transitoria que establezca que al personal interino que presta actualmente sus servicios en la Generalitat Valenciana y sus puestos sean adscritos a un cuerpo, escala o agrupación profesional con modificaciones en los requisitos, se les garantice su permanencia en los mismos hasta la provisión reglamentaria de estos puestos.

V. CONCLUSIONES

El CES-CV considera positiva y oportuna la tramitación de este Anteproyecto de Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, y espera que con las observaciones que este órgano consultivo ha efectuado, y las mejoras que en el posterior trámite parlamentario se realicen sobre el mismo, pueda darse cumplimiento a los objetivos previstos. ■

Vº Bº El Presidente
Rafael Cerdá Ferrer

La Secretaria General
Mª José Adalid Hinarejos



DICTAMEN AL ANTEPROYECTO DE LEY, DE LA GENERALITAT, REGULADORA DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS COOPERANTES VALENCIANAS

De acuerdo con las competencias atribuidas al Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana por la Ley 1/1993, de 7 de julio, y previa la tramitación correspondiente, el Pleno del Comité, en su sesión ordinaria celebrada el día 19 de febrero de 2010, emite el siguiente Dictamen.

I. ANTECEDENTES

El día 18 de enero de 2010 tuvo entrada en la sede del Comité Económico i Social de la Comunitat Valenciana, escrito de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania, por el que se remitía el Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, Reguladora del Estatuto de las Personas Cooperantes Valencianas. Así mismo, se envió la memoria económica de acompañamiento a la tramitación administrativa del Anteproyecto de Ley.

El día 11 de febrero de 2010 se reunió en sesión de trabajo la Comisión de Protección Social, para elaborar el Proyecto de Dictamen al Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, Reguladora del Estatuto de las Personas Cooperantes Valencianas. A la misma asistió D. Alexandre Català Bas, Subsecretario de la Conselleria de Solidaritat i Ciutadania, explicando el contenido del citado Anteproyecto a los miembros de la Comisión y respondiendo a las cuestiones que le fueron planteadas.

Nuevamente, en fecha 19 de febrero de 2010, se reunió la Comisión de Protección Social para concluir la elaboración del Proyecto de Dictamen, que fue elevado al Pleno del día 19 de febrero de 2010, y

aprobado, según lo preceptuado en el artículo 14.5 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del CES-CV, por unanimidad.

II. CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley que se dictamina consta de una Exposición de Motivos, trece artículos estructurados en seis Capítulos, Disposición Adicional Única, Disposición Transitoria Única, Disposición Derogatoria Única y tres Disposiciones Finales.

La **Exposición de Motivos** recoge que la presente Ley persigue un triple objetivo. En primer lugar, la concreción e implementación de los incentivos y garantías previstos en las disposiciones legales de ámbito estatal. En segundo lugar, la puesta en marcha de nuevas garantías e incentivos, de ámbito autonómico, en lo personal, familiar, profesional y formativo. En tercer lugar, reconocer la meritoria tarea de cooperación que realizan las personas misioneras y el resto de valencianos o valencianas vinculados o vinculadas a otras confesiones o comunidades religiosas, en diversos países.

El **Capítulo I, disposiciones generales**, artículos 1 a 3, establece el objeto de la Ley, los sujetos cooperantes y su ámbito de aplicación.

El **Capítulo II, de las personas cooperantes valencianas**, artículos 4 a 6, regula los derechos y deberes de las personas cooperantes valencianas, así como su formación.

El **Capítulo III, del acuerdo o contrato**, artículo 7, recoge el contenido del acuerdo complementario de destino que debe suscribirse entre la persona

cooperante y el agente de la cooperación internacional valenciana contratante.

En el **Capítulo IV, de las personas voluntarias valencianas**, artículos 8 y 9, se regula la consideración de las personas voluntarias valencianas y la aplicación de los beneficios recogidos en la presente Ley para las mismas.

El **Capítulo V, de las personas misioneras valencianas**, artículos 10 y 11, establece la consideración de persona misionera valenciana, los supuestos de aplicación de los beneficios de la Ley a estas personas y las ayudas especiales para su retorno.

En el **Capítulo VI, del registro autonómico de las personas cooperantes Valencianas**, artículos 12 y 13, se crea el mencionado registro y establece los efectos de la inscripción en el mismo.

La **Disposición Adicional Única** dispone que las prestaciones recogidas en la presente ley tienen carácter complementario a las recogidas o que en un futuro puedan recogerse en la normativa estatal.

En la **Disposición Transitoria Única** se recoge que los beneficios o prestaciones concedidas que requieran una asignación presupuestaria específica por parte de la Generalitat, se harán efectivos a partir del momento en que sean aprobados por Les Corts para el ejercicio presupuestario siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley.

Mediante la **Disposición Derogatoria Única**, quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo previsto en la presente Ley.

La **Disposición Final Primera** modifica del artículo 28.2 de la Ley 6/2007, de 9 de febrero, de la Generalitat, de la Cooperación al Desarrollo de la Comunitat Valenciana.

La **Disposición Final Segunda** faculta al Consell a dictar las disposiciones reglamentarias necesarias para el desarrollo de la presente Ley.

La **Disposición Final Tercera** fija la entrada en vigor de la Ley al día siguiente de su publicación en el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana.

III. OBSERVACIONES DE CARÁCTER GENERAL

En primer lugar, el CES-CV considera positiva la tramitación de esta Ley que regula el Estatuto de las personas cooperantes valencianas, pionera en el ámbito autonómico español y cuyo objetivo es especificar, complementar y adaptar la normativa estatal vigente al marco establecido por la Ley 6/2007, de 9 de febrero, de la cooperación al desarrollo en la Comunitat Valenciana, en determinadas materias.

Por otro lado, atendiendo a la inexistencia de diferencias en los requisitos y beneficios que la Ley esta-

blece para los cooperantes valencianos y, por tanto, no existe diferencia entre un cooperante laico y uno religioso, el CES-CV considera que en lugar de recoger un capítulo específico para las personas misioneras valencianas, se podría incluir a éstas en el artículo 2, “*Sujetos de la cooperación*”, haciendo referencia a su especial relación institucional con la Iglesia Católica o con cualquier otra iglesia, confesión o comunidad religiosa inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia, y vinculando la figura del misionero a los requisitos y beneficios que la Ley establece.

IV. OBSERVACIONES AL ARTICULADO

Artículo 2. Sujetos de la cooperación.

Habiendo emitido el CES-CV el correspondiente dictamen a la vigente Ley 6/2007, de 9 de febrero, de la cooperación al desarrollo de la Comunitat Valenciana, y conociendo el contenido de su artículo 28, relativo a la consideración de los cooperantes, el Comité estima que en el punto 2 del artículo 2 del texto que estamos dictaminando debería vincularse la experiencia profesional con la adecuada formación, y que la titulación académica oficial exigida a los cooperantes debería tener relación con las tareas a desarrollar por el cooperante en la ejecución de un proyecto, con el fin de mejorar la calidad del mismo.

Artículo 4. Derechos de la persona cooperante valenciana.

La Ley que estamos dictaminando establece en su artículo 3 que su ámbito de aplicación son las personas cooperantes, por lo que el CES-CV entiende que el derecho a las prestaciones que se contemplan en el artículo 4 no debe limitarse sólo a la participación de éstas en los proyectos financiados por la Generalitat.

Asimismo, el Comité propone eliminar el apartado e) del punto 6 de este artículo, dado que la Ley 7/2007, de 12 de diciembre, del Estatuto Básico del Empleado Público y la futura Ley para la Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, que en estos momentos se está tramitando en nuestra Comunidad, regulan ya la situación a que se hace referencia en este apartado.

Artículo 5. Deberes de la persona cooperante valenciana.

El CES-CV considera oportuno concretar en el apartado d) de este artículo que la obligación por parte del cooperante de presentarse ante la Oficina Técnica de Cooperación para informar de su labor, se entiende que sólo tendrá lugar cuando aquellos países dispongan de dicha oficina.

Artículo 8. Sujetos.

El CES-CV propone sustituir el término “detenten” por “ostenten”, para ajustar a su fin el contenido de este artículo

Disposición final segunda. Desarrollo reglamentario.

El Comité estima conveniente que las disposiciones reglamentarias necesarias para el desarrollo de la presente Ley sean dictadas por el Consell en el menor plazo posible.

V. CONCLUSIONES

El CES-CV considera positiva y oportuna la tramitación de este Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, Reguladora del Estatuto de las Personas Cooperantes Valencianas, y espera que con las observaciones que este órgano consultivo ha efectuado, y las mejoras que en el posterior trámite parlamentario se realicen sobre el mismo, pueda darse cumplimiento a los objetivos previstos. ■

Vº Bº El Presidente
Rafael Cerdá Ferrer

La Secretaria General
Mª José Adalid Hinarejos

PANORAMA SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN LA COMUNITAT VALENCIANA

INDICADORES SOCIOLABORALES

CONTRATOS REGISTRADOS DE MUJERES EN LA C.V., OCTUBRE - DICIEMBRE 2010

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Indefinido ordinario ⁽¹⁾			
De menos de 25 años	455	375	208
De 25 a 44 años	2.105	1.390	911
De 45 y más años	849	480	287
Total Mujeres	3.409	2.245	1.406
Total Ambos Sexos	7.577	5.609	3.297
Indefinido fomento contratación indefinida			
De menos de 25 años	129	108	61
De 25 a 44 años	324	222	159
De 45 y más años	235	178	103
Total Mujeres	688	508	323
Total Ambos Sexos	1.352	1.045	686
Pers. Discapacidad			
De menos de 25 años	4	2	0
De 25 a 44 años	18	28	17
De 45 y más años	11	24	8
Total Mujeres	33	54	25
Total Ambos Sexos	89	113	52
Obra o servicio			
De menos de 25 años	4.487	4.634	3.467
De 25 a 44 años	11.910	10.926	7.874
De 45 y más años	3.542	3.334	1.947
Total Mujeres	19.939	18.894	13.288
Total Ambos Sexos	58.013	59.200	44.474
Eventual circunstancias de la producción			
De menos de 25 años	5.505	5.129	5.283
De 25 a 44 años	14.483	13.586	12.035
De 45 y más años	3.653	3.452	3.011
Total Mujeres	23.641	22.167	20.329
Total Ambos Sexos	49.844	47.467	41.508
Interinidad			
De menos de 25 años	1.314	1.433	1.253
De 25 a 44 años	4.322	4.482	4.166
De 45 y más años	1.418	1.552	1.336
Total Mujeres	7.054	7.467	6.755
Total Ambos Sexos	9.753	10.310	9.260
Temp. Pers. Discapacidad			
De menos de 25 años	4	5	1
De 25 a 44 años	34	23	16
De 45 y más años	21	15	8
Total Mujeres	59	43	25
Total Ambos Sexos	124	129	85
Sustitución Jubilación 64 años			
De menos de 25 años	0	0	0
De 25 a 44 años	1	1	2
De 45 y más años	0	0	0
Total Mujeres	1	1	2
Total Ambos Sexos	7	3	10

.../...

.../...

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
De relevo			
De menos de 25 años	8	2	3
De 25 a 44 años	19	27	29
De 45 y más años	4	6	8
Total Mujeres	31	35	40
Total Ambos Sexos	128	139	137
Jubilación parcial			
De menos de 25 años	0	0	0
De 25 a 44 años	0	0	0
De 45 y más años	27	19	30
Total Mujeres	27	19	30
Total Ambos Sexos	193	186	240
Prácticas			
De menos de 25 años	189	86	58
De 25 a 44 años	209	104	45
De 45 y más años	3	1	2
Total Mujeres	401	191	105
Total Ambos Sexos	620	334	193
Formación			
De menos de 25 años	154	140	116
De 25 a 44 años	2	1	185
De 45 y más años	0	2	113
Total Mujeres	156	143	414
Total Ambos Sexos	273	270	932
Otros contratos no contemplados anteriormente			
De menos de 25 años	19	10	14
De 25 a 44 años	138	112	71
De 45 y más años	49	33	16
Total Mujeres	206	155	101
Total Ambos Sexos	562	403	260
Total Contratos			
De menos de 25 años	12.268	11.924	10.464
De 25 a 44 años	33.565	30.902	25.510
De 45 y más años	9.812	9.096	6.869
Total Mujeres	55.645	51.922	42.843
Total Ambos Sexos	128.535	125.208	101.134
Convertidos en indefinidos			
De menos de 25 años	324	349	338
De 25 a 44 años	1.263	1.399	1.234
De 45 y más años	265	287	296
Total Mujeres	1.852	2.035	1.868
Total Ambos Sexos	4.326	4.525	4.213

(1) Desde el 01-01-07, dentro de los contratos indefinidos ordinarios se incluyen también los contratos bonificados

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

CONTRATOS REGISTRADOS DE MUJERES EN LA C.V., POR TRIMESTRE 2010

CONTRATOS	I Trim	II Trim	III Trim	IV Trim	Total
Indefinido ordinario ⁽¹⁾	5.655	5.628	5.770	7.060	24.113
Indefinido fomento contratación indefinida	2.146	2.319	1.573	1.519	7.557
Pers. Discapacidad	79	121	92	112	404
Obra o servicio	33.980	39.814	46.705	52.121	172.620
Eventual por circunstancias de producción	52.103	66.477	71.108	66.137	255.825
Interinidad	17.459	17.988	23.420	21.276	80.143
Temp. Pers. Discapacidad	97	120	121	127	465
Sustitución jubilación 65 años	7	3	5	4	19
De relevo	154	163	143	106	566
Jubilación parcial	101	102	77	76	356
Prácticas	447	612	987	697	2.743
Formación	1.482	332	499	713	3.026
Otros contratos no contemplados anteriormente	914	766	280	462	2.422
Total Contratos	114.624	134.445	150.780	150.410	550.259
Convertidos en indefinidos	6.291	4.746	6.248	5.755	23.040

(1) Desde el 01-01-07, dentro de los contratos indefinidos ordinarios se incluyen también los contratos bonificados

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

**PARO REGISTRADO SEGÚN SEXO Y EDAD EN LA C.V., OCTUBRE - DICIEMBRE 2010**

PERIODO	SEXO	Menos de 25 años			De 25 y más años			Total		
		Datos	T ₁	T ₂	Datos	T ₁	T ₂	Datos	T ₁	T ₂
<i>Octubre</i>	Hombres	33.146	-0,42	-2,76	224.738	-0,35	8,17	257.884	-0,36	6,63
	Mujeres	25.602	1,31	4,38	219.623	0,67	12,37	245.225	0,74	11,48
	Total	58.748	0,32	0,23	444.361	0,15	10,21	503.109	0,17	8,94
<i>Noviembre</i>	Hombres	32.625	-1,57	-5,23	223.586	-0,51	5,68	256.211	-0,65	4,15
	Mujeres	25.348	-0,99	2,67	221.346	0,78	10,97	246.694	0,60	10,06
	Total	57.973	-1,32	-1,93	444.932	0,13	8,25	502.905	-0,04	6,97
<i>Diciembre</i>	Hombres	30.781	-5,65	-9,50	226.350	1,24	3,24	257.131	0,36	1,53
	Mujeres	23.413	-7,63	-0,58	220.771	-0,26	9,81	244.184	-1,02	8,72
	Total	54.194	-6,52	-5,85	447.121	0,49	6,39	501.315	-0,32	4,91

T₁: Variación porcentual sobre el mes anterior.

T₂: Variación porcentual sobre el mismo periodo del año anterior.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN, DESEMPLEO ESTIMADO Y ASALARIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMUNITAT VALENCIANA. TERCER TRIMESTRE 2010

PERIODO	CONCEPTOS	Datos (miles)	T ₁	T ₂	
<i>Tercer Trimestre 2010</i>	Activas	De 16 a 19 años	23,40	7,34	-16,73
		De 20 a 24 años	99,30	16,28	-3,50
		De 25 a 54 años	878,30	-2,36	0,98
		De 55 y más años	109,40	10,39	-0,36
	Ocupadas	De 16 a 19 años	5,90	-1,67	-43,27
		De 20 a 24 años	63,60	13,57	-3,20
		De 25 a 54 años	688,90	-1,30	-2,94
		De 55 y más años	91,60	9,70	-1,82
		Agricultura	12,60	-7,35	48,24
		Industria	86,20	1,65	3,11
		Construcción	13,00	-21,21	3,17
		Servicios	738,40	1,35	-4,66
		Paradas	De 16 a 19 años	17,40	10,13
	De 20 a 24 años		35,70	21,43	-4,03
	De 25 a 54 años		189,40	-5,96	18,38
	De 55 y más años		17,80	14,10	7,23
	Asalariadas	Agricultura	8,70	31,82	107,14
		Industria	80,00	6,10	7,82
		Construcción	9,30	-15,45	-13,08
		Servicios	643,70	2,53	-3,81
		%	T ₁	T ₂	
Tasa de Actividad	Hombres	68,40	-0,61	-2,70	
	Mujeres	52,60	0,18	2,00	
Tasa de Empleo	Hombres	52,40	-0,10	-10,36	
	Mujeres	40,30	0,32	-3,57	
Tasa de Paro	Hombres	23,40	-0,52	11,67	
	Mujeres	23,40	-0,32	10,10	
Índice de Asalarización	Hombres	77,80	-0,17	-1,33	
	Mujeres	87,20	1,75	1,25	

T₁ : Variación en porcentaje sobre el período anterior. En el caso de tasas, el valor es absoluto.

T₂: Variación en porcentaje sobre igual período del año anterior. En el caso de tasas, el valor es absoluto.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

PANORAMA SOCIOLABORAL DE LOS JOVENES* EN LA COMUNITAT VALENCIANA

INDICADORES SOCIOLABORALES

CONTRATOS REGISTRADOS DE JOVENES EN LA C.V., OCTUBRE - DICIEMBRE, 2010

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Indefinido ordinario ⁽¹⁾			
Hombres	525	470	247
Mujeres	455	375	208
Total Jóvenes	980	845	455
Total Ambos Sexos	7.577	5.609	3.297
Indefinido fomento contratación indefinida			
Hombres	111	100	60
Mujeres	129	108	61
Total Jóvenes	240	208	121
Total Ambos Sexos	1.352	1.045	686
Pers. Discapacidad			
Hombres	5	2	1
Mujeres	4	2	0
Total Jóvenes	9	4	1
Total Ambos Sexos	89	113	52
Obra o servicio			
Hombres	6.405	6.653	5.321
Mujeres	4.487	4.634	3.467
Total Jóvenes	10.892	11.287	8.788
Total Ambos Sexos	58.013	59.200	44.474
Eventual circunstancias de la producción			
Hombres	5.644	5.225	4.681
Mujeres	5.505	5.129	5.283
Total Jóvenes	11.149	10.354	9.964
Total Ambos Sexos	49.844	47.467	41.508
Interinidad			
Hombres	525	578	519
Mujeres	1.314	1.433	1.253
Total Jóvenes	1.839	2.011	1.772
Total Ambos Sexos	9.753	10.310	9.260
Temp. Pers. Discapacidad			
Hombres	2	3	2
Mujeres	4	5	1
Total Jóvenes	6	8	3
Total Ambos Sexos	124	129	85
Sustitución Jubilación 64 años			
Hombres	0	0	2
Mujeres	0	0	0
Total Jóvenes	0	0	2
Total Ambos Sexos	7	3	10



.../...

(*) Jóvenes menores de 25 años

.../...

	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
De relevo			
Hombres	13	8	10
Mujeres	8	2	3
Total Jóvenes	21	10	13
Total Ambos Sexos	128	139	137
Jubilación Parcial			
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Total Jóvenes	0	0	0
Total Ambos Sexos	193	186	240
Prácticas			
Hombres	92	59	47
Mujeres	189	86	58
Total Jóvenes	281	145	105
Total Ambos Sexos	620	334	193
Formación			
Hombres	116	126	93
Mujeres	154	140	116
Total Jóvenes	270	266	209
Total Ambos Sexos	273	270	932
Otros contratos no contemplados anteriormente			
Hombres	17	21	12
Mujeres	19	10	14
Total Jóvenes	36	31	26
Total Ambos Sexos	562	403	260
Total Contratos			
Hombres	13.455	13.245	10.995
Mujeres	12.268	11.924	10.464
Total Jóvenes	25.723	25.169	21.459
Total Ambos Sexos	128.535	125.208	101.134
Convertidos en indefinidos			
Hombres	339	308	277
Mujeres	324	349	338
Total Jóvenes	663	657	615
Total Ambos Sexos	4.326	4.525	4.213

(1) Desde el 01-01-07, dentro de los contratos indefinidos ordinarios se incluyen también los contratos bonificados

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

CONTRATOS REGISTRADOS DE JÓVENES EN LA C.V., CUARTO TRIMESTRE 2010

CONTRATOS	IV Trim 2010		
	Hombres	Mujeres	Total
Indefinido ordinario ⁽¹⁾	1.242	1.038	2.280
Indefinido fomento contratación indefinida	271	298	569
Minusválidos	8	6	14
Obra o servicio	18.379	12.588	30.967
Eventual por circunstancias de producción	15.550	15.917	31.467
Interinidad	1.622	4.000	5.622
Temporal minusválidos	7	10	17
Sustitución jubilación 65 años	2	0	2
De relevo	31	13	44
Jubilación parcial	0	0	0
Prácticas	198	333	531
Formación	335	410	745
Otros contratos no contemplados anteriormente	50	43	93
Total Contratos	37.695	34.656	72.351
Convertidos en indefinidos	924	1.011	1.935

(1) Desde el 01-01-07, dentro de los contratos indefinidos ordinarios se incluyen también los contratos bonificados

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).



PARO REGISTRADO DE JÓVENES EN LA C.V., OCTUBRE - DICIEMBRE 2010

PERIODO	SEXO	Datos	T ₁	T ₂	T ₃
Octubre	Hombres	33.146	-2,76	6,59	12,85
	Mujeres	25.602	4,38	5,09	10,44
	Total	58.748	0,23	11,68	11,68
Noviembre	Hombres	32.625	-5,23	6,49	12,73
	Mujeres	25.348	2,67	5,04	10,28
	Total	57.973	-1,93	11,53	11,53
Diciembre	Hombres	30.781	-9,50	6,14	11,97
	Mujeres	23.413	-0,58	4,67	9,59
	Total	54.194	-5,85	10,81	10,81

T₁: Variación porcentual sobre el mismo periodo del año anterior.

T₂: Porcentaje sobre el total de parados en la Comunitat Valenciana

T₃: Porcentaje sobre el total de parados del mismo sexo en la Comunitat Valenciana.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).

ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO ESTIMADO DE LOS JÓVENES EN LA COMUNITAT VALENCIANA . TERCER TRIMESTRE 2010

CONCEPTOS		Hombres		Mujeres		Total	
		m	T ₁	m	T ₁	m	T ₁
Activos	De 16 a 19 años	26,20	-24,93	23,40	-16,73	49,60	-21,27
	De 20 a 24 años	101,80	-14,67	99,30	-3,50	201,10	-9,50
Ocupados	De 16 a 19 años	10,60	-41,44	5,90	-43,27	16,50	-42,11
	De 20 a 24 años	67,60	-9,75	63,60	-3,20	131,20	-6,69
	Agricultura	4,20	-30,00	2,50	0,00	6,70	4,69
	Industria	13,20	4,76	6,10	52,50	19,30	16,27
	Construcción	12,70	-36,18	0,90	125,00	13,60	-33,00
	Servicios	48,20	-11,72	59,90	-15,87	108,10	-14,07
Parados	De 16 a 19 años	15,70	-6,55	17,40	-1,69	33,10	-4,06
	De 20 a 24 años	34,10	-23,20	35,70	-4,03	69,80	-14,46
		%		%		%	
Tasa de Actividad		53,50		53,70		53,50	
Tasa de Empleo		32,70		30,40		31,60	
Tasa de Paro		38,90		43,30		41,10	

m: Datos en miles.

T₁: Variación sobre el mismo trimestre del año anterior.

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).