

NOVEDADES LABORALES JULIO / AGOSTO 2021

SUMARIO

- 1. Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.*
 - 2. Prestaciones de desempleo por ERTE COVID y afectación sobre fuuras prestaciones.*
 - 3. Desconexiones durante el Teletrabajo no imputables al trabajador: Tiempo efectivo de trabajo.*
 - 4. Utilización indebida de los contratos “fijos de obra”.*
 - 5. Nueva plataforma para solicitar y tramitar prestaciones de la seguridad social.*
 - 6. Acumulación de permisos en madres que forman una familia monoparental.*
 - 7. Convenios Colectivos.*
1. PLAN GARANTIA JUVENIL PLUS 2021-2027 DE TRABAJO DIGNO PARA LAS PERSONAS JOVENES

El Consejo de Ministros en su reunión del día 8 de junio de 2021, adoptó un Acuerdo por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes que ha sido publicado en el B.O.E. del pasado 25 de junio.

El Plan de Garantía Juvenil Plus tiene como objetivo mejorar la cualificación de las personas jóvenes para que adquieran las competencias profesionales y técnicas necesarias para acceder al mercado laboral. El Plan de Garantía Juvenil se inscribe en una inversión global, el Plan Estratégico Juventud Avanza, que agrupa el conjunto de acciones para el empleo juvenil y que destinará 4.950 millones a estos fines, la mayor cantidad destinada hasta el momento por un Gobierno para acciones de empleo juvenil.

Su elaboración cuenta con las aportaciones que las comunidades autónomas trasladaron en la LXXIX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales que se celebró el 28 de abril, con el conocimiento del Diálogo Social y con la colaboración del Instituto de la Juventud y del Consejo de la Juventud. Es también una herramienta fundamental para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Los principales retos a los que el Gobierno pretende dar respuesta a través de este Plan son los siguientes:

- Incrementar la accesibilidad al plan y de otorgar una mayor difusión del Plan entre las personas jóvenes inactivas, poco cualificadas y más vulnerables.
- Avanzar en la mejora y profundización de la coordinación interinstitucional, con el fin de facilitar el intercambio de información y la coordinación de los esfuerzos entre los diferentes interesados a nivel estatal, regional y local.
- Consolidar la relación con el sector privado y con las entidades locales.
- Incidir en la mejora permanente de la calidad y la adecuación de la formación, incluyendo la formación en competencias lingüísticas y digitales, impulsando y explorando nuevos sectores ligados al cambio tecnológico y ecológico, apostando por una formación de calidad adaptada a las nuevas necesidades como punto de partida para un empleo de calidad, adaptada y a adaptable a las necesidades reales de las empresas.
- Abordar la búsqueda de nuevas oportunidades laborales en sectores con potencialidad de crecimiento en nuestro país como es el caso, entre otros, del sector de las tecnologías de la información y de la comunicación, agrario, ganadero, artístico o turístico. Debe formar parte del funcionamiento de las políticas activas de empleo.
- Reducir el alto grado de abandono escolar para asegurar la empleabilidad de las personas jóvenes.
- Mantener y mejorar el sistema de evaluación y monitorización del programa, de modo que Garantía Juvenil constituya un sistema permanentemente actualizado a las circunstancias y susceptible de incorporar con inmediatez los cambios necesarios.
- Reforzar los programas de orientación personalizada y los planes de actuación individuales como puntos clave para lograr no solo la inserción laboral estable de las personas jóvenes, sino también el desarrollo de incentivos formativos permanentes a efectos de consolidar carreras y proyectos profesionales satisfactorios

2. PRESTACIONES DE DESEMPLEO POR ERTE COVID Y AFECTACIÓN

SOBRE FUTURAS PRESTACIONES.

A lo largo de estos últimos meses se han aprobado diversos Reales Decreto-Ley que aprobaban las prestaciones extraordinarias de desempleo por ERTE motivado por la pandemia que estamos viviendo, concretamente:

1. El RDL 30/2020, en su artículo 8, estableció lo siguiente :

- Se prorrogaron hasta 31 de enero de 2021 las medidas de protección por desempleo de los trabajadores afectados por los ERTES derivados de los arts. 22 y 23 del RDL 8/2020 y los nuevos ERTES por impedimento o limitaciones de actividad. Y en concreto fueron:
 - En cuanto a los trabajadores fijos-discontinuos los efectos serían hasta 31 de diciembre de 2020.
 - Se mantenía el régimen de solicitud colectiva de prestaciones por desempleo tanto para prórrogas como nuevas solicitudes. Y el efecto máximo de la prestación de desempleo extraordinaria sería hasta 31 de enero de 2021.
 - La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en dicho real decreto-ley, se determinaba aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 % hasta el 31 de enero 2021.

2. Posteriormente se publicó el RDL 2/2021 que mediante su artículo 4 dispuso lo siguiente:

- Se prorrogaba hasta 31 de mayo de 2021 las medidas en materia de protección de desempleo.
- El artículo 8.7 del RDL 30/2020, 29 sept., se mantenía vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.
- Se prorrogaron hasta 31 de mayo de 2021 las medidas de protección por desempleo del artículo 8 del RDL 30/2020.

3. Recientemente, el RDL 11/2021 establece lo siguiente:

- Se prorrogan hasta 30 de septiembre de 2021 las medidas en materia de protección extraordinaria de desempleo.
- El artículo 8.7 del RDL 30/2020, se mantiene vigente según los términos y plazos previstos en el mismo.

– Se prorrogan hasta 30 de septiembre de 2021 las medidas de protección por desempleo del art. 8 del RDL 30/2020.

En resumen, hasta el próximo 30 de septiembre, siempre que no se aprueba una nueva prórroga, la situación es la siguiente:

1. Permanece la prestación extraordinaria de desempleo por ERTE COVID (Fuerza Mayor, ETOP, limitativos e impeditivos), sin necesidad de cotización previa, y manteniendo el 70% de prestación sobre base reguladora.
2. La regla relativa a no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, se ha mantenido hasta 30 de septiembre de 2021.
3. Pero, como excepción a lo anterior, no se efectuará descuento sobre prestaciones de desempleo futuras, en función de lo dispuesto en el art. 8.7 RDL 30/2020 en los siguientes supuestos:

– La reducción de las prestaciones consumidas en los ERTES no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026.

– Tampoco quedarán afectadas las prestaciones de desempleo, si se accede antes de 1 de enero de 2022 a un nuevo derecho si es por finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

3. DESCONEXIONES DURANTE EL TELETRABAJO NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR: TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

La Audiencia Nacional (AN), en sentencia de 10 de mayo de 2021, ha establecido que en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de Internet, ajenos a los trabajadores, la empresa ha de computar el tiempo que duren como tiempo efectivo de trabajo. No cabe, por tanto, exigir recuperar ese tiempo ni tampoco sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

El sindicato demandante solicita que se declare que en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que

impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia, a lo que se opone la empresa aduciendo que no nos encontramos ante una falta de ocupación efectiva imputable al empleador y que por otro lado, nada se prevé al respecto en el Acuerdo suscrito con CCOO sobre Teletrabajo.

La AN efectúa las siguientes consideraciones:

1ª.- Una de las notas características de todo contrato de trabajo es la ajenidad la cual se refiere a tanto a la "ajenidad en la organización" o dependencia, en ajenidad en los frutos de la actividad desarrollada por el trabajador, a la ajenidad en los riesgos de la actividad desarrollada pues los mismos son asumidos por el empleador, y la ajenidad en los medios, lo que implica que es el empleador el que tiene que proporcionar al trabajador los medios de producción necesarios para el desarrollo de su prestación.

2ª.- En el ámbito del trabajo a distancia o teletrabajo el RD Ley 28/2020, asume claramente dicho principio de ajenidad en los medios en sus artículos 11 y 12 en donde se dispone lo siguiente:

"Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la

determinación, y compensación o abono de estos gastos."

3ª.- Por otro lado, el art. 4.1 del referido RD ley 28/2020 establece que:

"Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional."

4ª.- Por otro lado, el art. 30 del ET dispone lo siguiente: *"Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo."*

5ª.- Finalmente el art. 45.1 señala en su apartado i) que es causa de suspensión del contrato de trabajo la fuerza mayor temporal, pero para que opere tal causa de suspensión conforme al apartado 3 del art. 47 la misma debe ser constatada por autoridad laboral conforme al apartado 7 del artículo 51 ET y la norma reglamentaria que lo desarrolla -RD 1483/2012-.

Partiendo de las anteriores consideraciones, la Sala estima la pretensión que se ejercita por las siguientes razones:

1. Si la caída del suministro eléctrico no implica para los trabajadores denominados "presenciales" la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el art. 4.1 del RD 28/2020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores que trabajan a distancia.
1. El principio de ajenidad en los medios al que arriba hemos hecho referencia implica que aún en el caso del teletrabajo, ha de implicar que cualquier funcionamiento defectuoso de los mismos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador que es quién tiene la obligación de proporcionar los medios al empleado para que realice su trabajo lo que hace que cobre plena aplicación el art. 30 ET.
1. El hecho de que formalmente sea el trabajador o un tercero distinto del empleador el que haya concertado el contrato de suministro con la compañía eléctrica en los supuestos de teletrabajo no ha de implicar una exoneración por parte del empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador, y

ello sin perjuicio, de que la caída de suministro sea susceptible de operar-
previa constatación por la Autoridad Laboral- como fuerza mayor que
suspenda el contrato de trabajo, o de las acciones que el empleador por este
motivo pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos
salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento de este

4. UTILIZACIÓN INDEBIDA DE LOS CONTRATOS "FIJOS DE OBRA"

La Sala Séptima, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en una reciente sentencia de 24 de junio motivada por una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 14 de Madrid, ha señalado que los contratos 'fijos de obra', recogidos en el convenio colectivo de la Construcción en España, no previenen abusos de encadenar sucesivos contratos para cubrir necesidades permanentes.

En su sentencia, el órgano de justicia dictamina que, pese a que la normativa establece reglas para la renovación de este tipo de contratos temporales, "no impide, en la práctica, al empleador tratar de atender a través de dicha renovación necesidades de personal permanentes y estables".

A juicio del Tribunal con sede en Luxemburgo, existe un "*riesgo real de provocar una utilización abusiva de este tipo de contratos*" e indica que el citado convenio colectivo limita, en principio, la adscripción del trabajador a una sola obra, pero permitir renovar los contratos fijos de obra no previene estas situaciones.

Añade el Tribunal que, si no hay medidas legales para prevenir los abusos, el convenio no permite prevenir la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La sentencia responde al caso de un trabajador en España que encadenó cinco contratos sucesivos del mismo tipo, que se sucedieron sin interrupción. Este tipo de contrato temporal por obra o servicio se traspasó incluso a una nueva empresa cuando obtuvo la adjudicación de la obra en la que trabaja el demandante, que acudió a los tribunales para que se le reconociera la antigüedad desde el primer contrato temporal y se le declarara como indefinido.

El TJUE manifiesta, no obstante, que corresponde a los tribunales españoles determinar si a los empleados con contratos fijos de obra les corresponde una indemnización por cese y, en caso afirmativo, si ésta es adecuada para prevenir y sancionar estos abusos.

5. NUEVA PLATAFORMA PARA SOLICITAR Y TRAMITAR PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha lanzado una nueva plataforma que permitirá solicitar y tramitar las prestaciones de la Seguridad Social de forma telemática, sin necesidad de certificado electrónico ni Cl@ve permanente.

La directora general del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Carmela Armesto, durante el Consejo General del INSS, ha dado a conocer esta nueva forma de solicitar prestaciones de forma telemática a través de la plataforma de solicitud y trámites de prestaciones de la Seguridad Social. Se puede acceder a ella desde la sede electrónica de la Seguridad Social y desde <https://tramites.seg-social.es/>

La plataforma, que incluye la solicitud y otros trámites de pensiones contributivas, Ingreso Mínimo Vital, prestaciones de nacimiento y el resto de las prestaciones del sistema, está caracterizada por la sencillez y no exige tener certificado electrónico ni Cl@ve permanente.

La autenticación de la identidad del usuario se hace a través de la aportación de determinados datos personales, el DNI o NIE y una foto en tiempo real de la cara. "Se trata de una herramienta que permite realizar las solicitudes y las gestiones de una manera mucho más fácil", ha destacado Armesto.

El objetivo de este proyecto es proporcionar un acceso más sencillo a los servicios a través de una plataforma que emplea un lenguaje asequible y resuelve las consultas principales del servicio. Para ello, se han implementado formularios dinámicos que se adaptan al tipo de solicitud o formularios editables. Además, el usuario puede consultar en cualquier momento el estado de su trámite, así como actualizar su solicitud si desea aportar más documentación.

Se puede acceder tanto a la plataforma como directamente a los formularios desde todo tipo de dispositivos.

Mediante el siguiente enlace se accede a una guía práctica donde se explica cómo funciona esta nueva plataforma.

<https://revista.seg-social.es/2021/06/24/como-realizar-tramites-en-el-inss-de-m-nera-telematica-sin-certificado-digital-ni-clve/>

6. ACUMULACIÓN DE PERMISOS EN MADRES QUE FORMAN UNA FAMILIA MONOPARENTAL

Los Tribunales están dictando sentencias reconociendo el derecho de las madres a ampliar el permiso por nacimiento, acogimiento o adopción en el tiempo que correspondería al segundo progenitor en el caso de una familia que no fuera

monoparental. Los últimos casos han sido dos sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social número 3 de Ourense y número 1 de Vigo.

Estas dos nuevas sentencias se unen a las dictadas en octubre de 2020 por el TSJ del País Vasco (TSJPV) y el pasado mes de mayo por el Juzgado de lo Social número 16 de Valencia, en cuya sentencia se indica lo siguiente: *"Si se deniega la prestación a la beneficiaria en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de la igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño (...) por cuanto que la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a la que van a recibir otros en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental"*.

La sentencia también hace referencia a la doctrina del Tribunal Supremo al respecto, que asegura que las normas en materia de protección de la maternidad tienen que ser interpretadas según el principio general del interés superior del menor. Asimismo, en caso de denegación *"se puede suscitar una quiebra del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución Española"*.

En la sentencia del Juzgado de lo Social nº de Ourense, el juez toma como referencia la mencionada sentencia del TSJPV, que en octubre de 2020 establecía que, *"desde el paraguas general de no discriminación, si se deniega la prestación a la beneficiaria, en los términos que lo pide, existe una conculcación del derecho de igualdad que consagra la Convención sobre los Derechos del Niño"* ya que *"la atención, cuidado y desarrollo del menor afectado va a sufrir una clara merma respecto a aquellos otros que en situación semejante, encuadrados dentro de un modelo familiar biparental, van a recibir"*.

Pero, además, esta sentencia entiende que *"la norma introduce un elemento importante de discriminación respecto a la mujer y a los fundamentos de la conciliación de la vida familiar"*. Dado que *"el mayor bloque de integrantes en el rango de progenitores de las familias monoparentales es el de la mujer"*, al establecer el disfrute de la suspensión del contrato de trabajo que supone le permiso incorporando al varón u otro progenitor *"de forma indirecta se está perjudicando a la mujer"*.

En el caso de la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social nº 1 de Vigo, el juez hace notar también al pronunciamiento de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, de febrero de 2021, que considera que los jueces y juezas que sean progenitor legal único en familias monoparentales pueden disfrutar de forma acumulada de los permisos por nacimiento de hijo o hija que la normativa vigente reconoce de manera separada a cada uno de los progenitores en familias biparentales. Si bien la ley sólo permite la transmisión del derecho de

disfrute de estos permisos de un progenitor a otro cuando fallece la madre biológica, el CGPJ entiende que, de acuerdo con la Constitución y los tratados internacionales, dicha opción es aplicable a casos como el analizado para proteger el interés superior del menor.

Ambas sentencias han sido recurridas y están a la espera de la resolución del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

7. CONVENIOS COLECTIVOS

Convenios Colectivos Interprovinciales publicados entre el 16 de MAYO Y el 15 de JUNIO de 2021.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Industria de Producción Audiovisual -Técnicos-.	RS	BOE 20/05/2021
Empresas dedicadas a los Servicios de Campo, Actividades de Reposición y Servicios de Marketing Operacional.	CC	BOE 11/06/2021
Grandes Almacenes.	CC	BOE 11/06/2021

Convenios Colectivos de ámbito Provincial y Autonómico publicados entre el 16 de MAYO y el 15 de JUNIO de 2021.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Almería	Construcción y obras públicas.	CE	BOP 1/06/2021
Asturias	Construcción y obras públicas.	RS	BOPA 20/05/2021
Burgos	Hospitalización y asistencia privada.	CC	BOP 8/06/2021
Córdoba	Industrias panificadoras.	CE	BOP 7/06/2021
Comunitat Valenciana	Estaciones de servicio.	RS	DOGV 2/06/2021
Córdoba	Industrias Panificadoras.	RS	BOP 1/06/2021

Huelva	Automoción.	CC	BOP	7/06/2021
Illes Balears	Hostelería.	AC	BOIB	18/05/2021
	Comercio.	AC	BOIB	29/05/2021
	Hostelería.	AC	BOIB	10/06/2021
	Madera y mueble.	CA	BOIB	12/06/2021
	Industrias de la Madera y Afines.	CC	BOP	21/05/2021
Jaén	Industrias de la Madera y Afines.	CE	BOP	31/05/2021
	Transporte Discrecional de Mercancías por Carretera.	CE	BOP	8/06/2021
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	10/06/2021
Lugo	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP	10/06/2021
	Transporte Regular de Viajeros por Carretera.	CC	BOCM	3/06/2021
Madrid	Limpieza de contenedores herméticos.	AC	BOCM	4/06/2021
	Oficinas de Colegios Profesionales.	RS	BORM	1/06/2021
Murcia	Almacenistas de alimentación.	RS	BON	1/06/2021
	Centros de Atención a Personas con Discapacidad de Gestión Privada Concertados con el Gobierno de Navarra.	AC	BON	1/06/2021
	Comercio de ganadería.	RS	BON	1/06/2021
	Comercio de la Madera y Corcho.	CC	BON	8/06/2021
País Vasco	Empresas de Colectividades en Comedores Escolares de Gestión Directa Dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	24/05/2021
	Sector Extractivo de Piedra Natural -Canteras-.	RS	BOP	18/05/2021

	Mayoristas de Fruta y Productos Hortícolas.	CC	BOP	21/05/2021
	Comercio de Alimentación.	CC	BOP	11/06/2021
Salamanca	Oficinas y despachos.	CC	BOP	21/05/2021
	Oficinas y despachos.	CE	BOP	2/06/2021
Tarragona	Comercio textil.	CC	BOP	8/06/2021
Valencia	Navieras, Consignatarias de Buques y empresas Estibadoras.	PR	BOP	17/05/2021
	Oficinas y despachos.	PR	BOP	24/05/2021
	Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	1/06/2021
	Comercio de muebles.	CC	BOP	9/06/2021
	Supermercados y autoservicios.	CC	BOP	14/06/2021
	Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal.	RS	BOP	14/06/2021
Valladolid	Campo.	CC	BOP	20/05/2021
	Pastelería, Confitería y Repostería Industrial.	CC	BOP	21/05/2021
	Transportes de mercancías por carretera.	CC	BOP	8/06/2021
	Fabricantes y Expendedoras de Panadería.	AC	BOP	9/06/2021
Zamora	Comercio Alimentación.	AC	BOP	26/05/2021
	Comercio del Metal.	AC	BOP	26/05/2021
	Metal Industria.	AC	BOP	26/05/2021
	Comercio del Metal.	AC	BOP	11/06/2021
	Metal Industria.	AC	BOP	11/06/2021

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE:**
Corrección errores

DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA:**
Laudo

NU: Nulidad **PA: Pacto** **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarial** **SE:**
Sentencia
