

# ACTUALIDAD LABORAL

## **CIRCULAR LABORAL Nº 07-08/2016, JULIO/AGOSTO**

### **AVISO IMPORTANTE**

Estas notas son meramente orientativas. Le aconsejamos que, antes de tomar cualquier medida basada en su contenido, nos consulte al respecto. Las informaciones sobre materia tributaria contenidas en la presente circular se refieren a la normativa aplicable en Territorio Común, que puede y suele diferir, a veces notablemente, de la normativa aplicable en los Territorios Históricos de Álava, Guipúzcoa y Vizcaya y en la Comunidad Foral de Navarra. Por ello, si Ud. está sujeto a obligaciones fiscales con distintas Administraciones, o simplemente está interesado en conocer las diversas normativas, diríjase directamente a SBAL IMPUESTOS, S.A. donde le atenderemos gustosamente.

### **INDICE**

	<b>Página</b>
<b>I.- DOCUMENTACIÓN NECESARIA EN LA MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO.</b>	<b>1.-</b>
<b>II.- VACACIONES: ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE.</b>	<b>3.-</b>
<b>III.- DEVOLUCIÓN PRESTACIONES POR DESEMPLEO.</b>	<b>5.-</b>
<b>IV.- CONVENIOS COLECTIVOS</b>	<b>7.-</b>

## I.- DOCUMENTACIÓN NECESARIA EN LA MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El Tribunal Supremo, en sentencia del pasado 19 de abril, desestima el recurso interpuesto contra la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 18 noviembre 2014 que declaraba nula o subsidiariamente injustificada la modificación de condiciones de trabajo con carácter colectivo adoptada por la empresa demandada.

La cuestión analizada por el Alto Tribunal consiste en determinar cuál debe de ser la documentación que la empresa debe entregar a la representación social en el periodo de consultas que ha de preceder a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El TSJ de la Comunidad Valenciana consideró nula esta modificación por los siguientes motivos:

a) En lo que se refiere al primer motivo de nulidad, esto es, que determinadas medidas adoptadas, de conformidad con el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) deberían haberse acordado con arreglo a un descuelgue de convenio y no con arreglo al procedimiento del artículo 41 del ET, y que otras, en cuanto que suponen la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial y viceversa colisionarían con lo dispuesto en el artículo 12.4 de la misma norma, considera que desde el momento en que se trata de medidas concretas e individualizadas, y que afectan a trabajadores determinados, el análisis de la legalidad de las mismas excede del ámbito de las cuestiones que pueden ser planteadas en el seno del de una modificación colectiva de condiciones de trabajo.

b) La segunda de las causas de nulidad invocadas es la falta de un auténtico periodo de consultas por no haberse proporcionado a los sindicatos actores diversa documentación solicitada. Como mínimo se deben detallar las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y durante el mismo las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, debiendo ser objeto de notificación a la Autoridad laboral tanto la apertura del periodo de consultas, como las posiciones de las partes tras su conclusión.

La empresas demandada, recurre en casación ordinaria mediante un único motivo, que se ampara en el apartado e) del artículo 207 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, mediante el cual se denuncia la aplicación indebida del artículo 41.4 del ET.

*La cuestión analizada por el Alto Tribunal consiste en determinar cuál debe de ser la documentación que la empresa debe entregar a la representación social en el periodo de consultas que ha de preceder a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Es importante recordar que este artículo del ET establece lo siguiente: "sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados".

Tal y como queda reflejado en los fundamentos de derecho de la sentencia analizada, la omisión de tal trámite comporta la declaración de nulidad de la decisión modificativa empresarial adoptada.

*Es necesario analizar en cada caso en qué medida la parte social se ve privada de una información o documentación que resulte conveniente para poder formar su opinión y, por ende, diseñar su postura.*

En materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo esta Sala IV del Tribunal Supremo ha venido señalando que, si bien el artículo 41 del ET no contiene previsión alguna relativa a la documentación que deba aportarse en el periodo de consultas previo a la modificación sustancial de condiciones, cabe considerar de obligada presencia tanto aquellos documentos que acrediten la concurrencia de las causas como de los que justifiquen las correspondientes medidas a adoptar y en todo caso -con carácter general- todos aquéllos que permitan cumplir con la finalidad del periodo de consultas.

La cuestión de la entrega de determinada documentación no tiene una configuración formal, sino que ha de ser examinada desde una óptica instrumental que garantice el deber de negociar de buena fe, el cual, a su vez, habrá de exigir la puesta a disposición de la información necesaria que permita una efectiva negociación entre las partes.

Es, pues, necesario analizar en cada caso en qué medida la parte social se ve privada de una información o documentación que resulte conveniente para poder formar su opinión y, por ende, diseñar su postura.

En el caso analizado, la variación sufrida por la empresa en su volumen productivo entre 2013 y 2014 se presentaba como elemento determinante de la necesidad de reorganización de la plantilla. Siendo ese el punto fundamental sobre el que pivotaba la puesta en marcha del periodo de consultas, resulta imprescindible poder valorar el alcance de la variación económica entre uno y otro periodo de la actividad encomendada, puesto que, aun cuando la modificación sustancial de condiciones no se acogía a causa económica, sí se apoyaba en la disminución de las aportaciones para proponer medidas de índole organizativa.

## II.- **VACACIONES: ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE.**

A modo de recordatorio y ante la cercanía del período de vacaciones más prolongado de todo el año, detallamos un resumen de las características principales de este derecho de los trabajadores.

### **APLICACIÓN**

El derecho a unas vacaciones periódicas retribuidas es un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores. Del mismo modo, el artículo 38 del ET reconoce a los trabajadores por cuenta ajena, derecho a un período de vacaciones anuales, con cargo al empresario que puede ser mejorado por la negociación colectiva o el propio contrato individual.

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

Son nulos los pactos, ya sean individuales o colectivos, y toda decisión unilateral que suponga la sustitución de las vacaciones por una cantidad de dinero.

Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y, en principio, no es sustituible por compensación económica (excepto en los casos de extinción de la relación laboral).

El empresario está obligado a conceder vacaciones, dentro del año. La jurisprudencia ha establecido que las vacaciones deben disfrutarse dentro del año al que correspondan. Por tanto, salvo pacto en contra, está prohibido acumular los períodos en años sucesivos o su traslado más allá del año natural.

### **DURACIÓN Y FIJACIÓN**

El ET establece que la duración de las vacaciones, en ningún caso, ser inferior a 30 días naturales. Los convenios colectivos aplicables o el contrato individual de los trabajadores pueden establecer un mayor número de días de vacaciones.

En los casos de trabajadores que prestan sus servicios durante un periodo inferior al año, obviamente tienen derecho a la parte proporcional de vacaciones.

La fijación de las vacaciones se ha de realizar de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, siempre de conformidad con lo establecido en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. Ahora bien, hay una parte que puede establecer la empresa para todos o parte de los trabajadores en función de su producción o de las necesidades de la actividad que desarrolle.

El primer día de vacaciones no puede ser festivo o inhábil. Si el primer día coincide en domingo, éste no debe computarse porque tal día es de descanso ya ganado por los trabajadores por la actividad desarrollada durante la semana precedente, con lo que se superpone el descanso semanal al vacacional en un mismo día

*Para los trabajadores, el derecho a las vacaciones es irrenunciable e indisponible y, en principio, no es sustituible por compensación económica (excepto en los casos de extinción de la relación laboral).*

## CALENDARIO DE VACACIONES

Anualmente, todas las empresas, deben establecer un calendario de vacaciones, al menos dos meses antes de empezar a disfrutarlas.

En caso de desacuerdo entre las partes, tendrán que acudir al Juzgado de lo Social para que fije la fecha de disfrute. El procedimiento será sumario y preferente y contra la sentencia no cabe recurso. Y no puede utilizarse para resolver controversias sobre la duración o número de días de descanso de las vacaciones.

## CÁLCULO DEL PERÍODO DE VACACIONES

El período de vacaciones se devenga por la prestación efectiva de servicios y puede disfrutarse proporcionalmente al tiempo trabajado, sin esperar el transcurso del año. Los períodos de ausencia al trabajo por motivos no imputables a la voluntad del trabajador, como enfermedad, accidente o maternidad, han de ser computados como parte del período de servicios.

El cálculo del período devengado se hace, normalmente, considerando que si el período completo de vacaciones es de 30 días naturales por año de servicio, corresponde a cada mes 2,5 días de vacaciones.

## INCIDENCIAS DURANTE LAS VACACIONES

La normativa laboral permite posponer el período de disfrute de las vacaciones en los siguientes casos:

a) Cuando coincida el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa con:

-Una baja por incapacidad temporal (IT) derivada de embarazo, parto o lactancia natural.

-Con las suspensiones de la relación laboral por permiso de maternidad y paternidad.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones en una fecha alternativa al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural al que se corresponda.

b) Respecto al resto de situaciones de IT, coincidentes total o parcialmente con las vacaciones, siendo irrelevante que la IT comience antes o durante las mismas, el trabajador puede disfrutar sus vacaciones una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

Como regla general, debe establecerse que la retribución durante las vacaciones se corresponde con la retribución salarial que percibe el trabajador en su jornada ordinaria de trabajo.

*El cálculo del período devengado se hace, normalmente, considerando que si el período completo de vacaciones es de 30 días naturales por año de servicio, corresponde a cada mes 2,5 días de vacaciones.*

En este aspecto, los convenios colectivos deben precisar o especificar los factores de cálculo para la retribución de las vacaciones. En este sentido, el convenio puede apartarse de la regla general y enumerar los conceptos retributivos a tener en cuenta.

*El TS establece que tanto aquellos conceptos que se cobran con carácter mensual y fijo como aquellos otros que aun siendo variables son percibidos habitualmente, formarían la retribución ordinaria que debe tenerse en cuenta para el pago del periodo vacacional.*

Nuevamente en estas fechas, próximas al disfrute del merecido periodo vacacional, el Tribunal Supremo ha dictado dos sentencias, que resuelven dos recursos de casación, sobre la retribución del periodo de vacaciones, a la vez que interpretan la normativa internacional contenida en el artículo 7.1 del Convenio 132 OIT y el artículo 7 de la Directiva 2003/88, sobre la materia y teniendo en cuenta que el TJUE ya se ha pronunciado en dos sentencias (asunto C-539/12 “Lock” y C-118/13 “Bollacke”) fijando una doctrina que debe ser observada por los jueces y tribunales nacionales.

En estas dos sentencias, números 496/2016 y 497/2016, ambas de 8 de junio, la Sala IV del TS establece que tanto aquellos conceptos que se cobran con carácter mensual y fijo como aquellos otros que aun siendo variables son percibidos habitualmente, formarían la retribución ordinaria que debe tenerse en cuenta para el pago del periodo vacacional, mientras que otras percepciones de carácter extraordinario, como es el caso de un bonus de percepción anual, no deben abonarse en vacaciones.

#### **MOMENTO DEL PAGO**

Los convenios colectivos deben establecer el momento en que debe abonarse la paga de vacaciones. A falta de regulación, se establece que la retribución en metálico que corresponda se abona antes del inicio de las vacaciones y la retribución en especie, si la hubiera, debe abonarse como de ordinario o compensarse adecuadamente.

### **III.-**

#### **DEVOLUCIÓN PRESTACIONES POR DESEMPLEO.**

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha confirmado la decisión de la administración de reclamar 5.800 euros a una mujer que cobraba la prestación por desempleo y que permaneció durante casi tres meses en el extranjero sin comunicar esta situación al Servicio Público de Empleo Estatal.

El tribunal de suplicación confirma así la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6, que desestimó la demanda de la mujer contra la decisión del SPEE de extinguir la prestación contributiva y también el subsidio por cargas familiares que le fue reconocido tras agotarse aquella.

Según argumentaba la defensa de la mujer tomando jurisprudencia del Tribunal Supremo, la estancia en el extranjero por tiempo inferior a tres meses no suponía la extinción de la prestación, sino su suspensión.

Sin embargo, tanto el Juzgado como la Sala se refieren al decreto de 2013 para la protección de los trabajadores a tiempo parcial en el que se indica que la prestación por desempleo se extingue por traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo que la situación sea comunicada y autorizada por la entidad gestora.

Dado que durante el tiempo en que la mujer permaneció en el extranjero ya estaba vigente tal decreto, no cabe aplicar la jurisprudencia del Supremo y sí estar a lo establecido en tal decreto, según el cual la estancia no comunicada “determina no la suspensión de la prestación, sino su extinción”, señala la sentencia de instancia.

*La prestación por desempleo se extingue por traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo que la situación sea comunicada y autorizada por la entidad gestora.*

En junio de 2013, el SPEE reconoció a la demandante el derecho a recibir una prestación por desempleo de nivel contributivo desde junio de ese año hasta febrero de 2014. Tres meses después de la resolución del SPEE, la mujer se fue al extranjero y no volvió hasta diciembre de ese mismo año.

En mayo de 2014, al agotarse la prestación contributiva, el SPEE le reconoció un subsidio por responsabilidades familiares.

Sin embargo, meses después al constatar que la mujer había permanecido casi tres meses en el extranjero, el SPEE extinguió la prestación por desempleo y le reclamó la devolución de 5.800 euros, las cantidades percibidas desde septiembre de 2013 hasta noviembre de 2014.

En su sentencia, la Sala de lo Social confirma la sentencia del juzgado y explica cómo el decreto de 2013 fue modificado “con la finalidad de otorgar una mayor seguridad jurídica a los perceptores de las prestaciones y subsidios por desempleo”.

En este sentido, señala que la nueva norma incorpora de forma expresa como supuestos de suspensión de la prestación –no de extinción- la estancia en el extranjero hasta noventa días o bien el traslado de residencia por un periodo inferior a doce meses para la búsqueda de trabajo o perfeccionamiento profesional, “debiéndose comunicar esa situación a la entidad gestora”.

“Se incluye, por tanto, una exigencia formal: la salida al extranjero debe estar previamente comunicada y autorizada por la entidad gestora”, remarca la Sala.

Así pues, entiende el tribunal que no se puede acoger el recurso y que, por tanto, la sentencia del juzgado debe confirmarse y la mujer deberá devolver lo percibido indebidamente.

#### IV.- **CONVENIOS COLECTIVOS**

##### **CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2016.**

<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Actores y productores de obras audiovisuales.	CC	BOE 16/05/2016
Universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados.	CC	BOE 16/05/2016
Industrias del frío industrial.	CC	BOE 18/05/2016
Personal de salas de fiesta, baile y discotecas.	RS	BOE 18/05/2016
Productores de obras audiovisuales y figurantes.	CC	BOE 18/05/2016
Pastas, papel y cartón.	CC	BOE 19/05/2016
Banca.	CC	BOE 15/06/2016
Reforma Juvenil y Protección de Menores.	RS	BOE 15/06/2016

**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 RE: Resolución RS: Revisión salarial SE: Sentencia**

**CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS  
ENTRE EL 16 DE MAYO Y EL 15 DE JUNIO DE 2016.**

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Albacete	Derivados del cemento.	RS	BOP23/05/2016
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP25/05/2016
Alicante	Hilos, cuerdas y redes.	RS	BOP27/05/2016
	Industria de marroquinería y similares.	RS	BOP27/05/2016
Almería	Construcción y obras públicas.	AC	BOP 2/06/2016
Aragón	Establecimientos sanitarios de hospitalización y asistencia privada.	CC	BOA15/06/2016
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	CC	BOA15/06/2016
Asturias	Construcción y obras públicas.	RS	BOPA16/05/2016
Badajoz	Construcción y obras públicas.	CE	DOE30/05/2016
	Industrias de panaderías.	AC	DOE30/05/2016
Barcelona	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 9/06/2016
	Industria de la madera.	RS	BOP10/06/2016
	Industria de panadería.	PR	BOP13/06/2016
Bizkaia	Transporte sanitario por carretera de enfermos y accidentados en ambulancia.	AC	BOB10/06/2016
Burgos	Industria siderometalúrgica.	AC	BOP16/05/2016
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP23/05/2016
	Repostería industrial y obradores y despachos de confitería, pastelería, repostería y bollería.	AC	BOP27/05/2016
	Construcción y obras públicas.	CE	BOP14/06/2016
Cádiz	Transportes regulares y discrecionales de viajeros.	RS	BOP 7/06/2016
Cantabria	Almacenistas de coloniales.	CC	BOCA20/05/2016
	Transporte de viajeros por carretera.	CC	BOP 9/06/2016
Castellón	Trabajadores Agropecuarios.	RS	BOP7/06/2016

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Cataluña	Empresas almacenistas dedicadas a la importación, exportación, manipulación, envasado, torrefacción y comercio mayorista y minorista de frutos secos de Barcelona, Girona y Lleida.	CC	DOGC 1/06/2016
	Aparcamientos y garajes.	AC	DOGC3/06/2016
Ceuta	Construcción y obras públicas.	RS	BOP20/05/2016
Ciudad Real	Derivados del cemento.	RS	BOP 3/06/2016
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP15/06/2016
Córdoba	Hostelería.	RS	BOP 7/06/2016
Cuenca	Hostelería.	CC	BOP18/05/2016
	Transportes urbanos e interurbanos.	CC	BOP25/05/2016
	Limpieza de edificios y locales.	CC	BOP15/06/2016
Extremadura	Administración y servicios de la Universidad de Extremadura.	CC	DOE 8/06/2016
Gipuzkoa	Pasta, papel y cartón.	CC	BOP23/05/2016
Girona	Chocolates, bombones y caramelos.	CC	BOP26/05/2016
Guadalajara	Agropecuario.	CC	BOP13/06/2016
Huesca	Construcción y obras públicas.	RS	BOP16/05/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOP16/05/2016
	Pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal.	CC	BOP15/06/2016
Illes Balears	Construcción.	RS	BOIB11/06/2016
La Rioja	Estacionamiento regulado en la vía pública (O.R.A.).	RS	BOP 6/06/2016
Las Palmas	Limpieza de edificios y locales.	RS	BOP20/05/2016
León	Edificación y obras públicas.	RS	BOP 6/06/2016
Lugo	Industrias de siderometalúrgica.	CC	BOP31/05/2016
	Comercio del metal.	CC	BOP 1/06/2016

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Madrid	Logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías.	CC	BOCM11/06/2016
	Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.	RS	BOCM11/06/2016
Murcia	Construcción y obras públicas.	RS	BORM13/06/2016
País Vasco	Concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza.	RS	BOP 3/06/2016
	Concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza.	AC	BOP8/06/2016
Palencia	Construcción y obras públicas.	RS	BOP 1/06/2016
	Derivados del cemento.	RS	BOP15/06/2016
Pontevedra	Sector extractivo de la piedra natural-canteras.	CA	BOP25/05/2016
	Sector extractivo de la piedra natural-canteras.	CC	BOP27/05/2016
Salamanca	Comercio de ganadería.	CC	BOP27/05/2016
	Actividades de siderometalurgia.	AC	BOP13/05/2016
Santa Cruz de Tenerife	Industria de la madera y corcho.	CA	BOP23/05/2016
Segovia	Agropecuario.	CC	BOP23/05/2016
	Construcción.	RS	BOP10/06/2016
Sevilla	Comercio del mueble, antigüedades y objetos de arte; comercio de joyerías, platerías e importadores y comerciantes de relojes; comercio de almacenistas y detallistas de ferreterías, armerías y artículos de deportes; comercio de bazares, objetos típicos y recuerdos de Sevilla, plásticos al detall, bisutería, molduras, cuadros y vidrio y cerámica; comercio de textil, quincalla y mercería; comercio de materiales de construcción y saneamientos y comercio de la piel y manufacturas varias.	CC	BOP 4/06/2016
Soria	Transporte de mercancías por carretera.	RS	BOP16/05/2016
Tarragona	Industrias de prefabricados de hormigón y derivados del cemento.	CE	BOP31/05/2016
	Construcción.	RS	BOP 6/06/2016
Teruel	Construcción.	RS	BOP15/06/2016

<b>Territorio</b>	<b>Ámbito funcional</b>	<b>Tipo</b>	<b>Boletín</b>
Valencia	Comercio de materiales de construcción.	CC	BOP24/05/2016
	Industrias transformadoras de plásticos.	CC	BOP24/05/2016
	Comercio del metal.	AC	BOP14/06/2016
Valladolid	Campo.	CC	BOP17/05/2016
	Construcción y obras públicas.	RS	BOP27/05/2016
	Sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados.	CC	BOP27/05/2016
Zamora	Comercio de alimentación.	AC	BOP25/05/2016
	Comercio del metal.	AC	BOP25/05/2016
	Industria del metal.	AC	BOP25/05/2016
	Construcción, obras públicas y derivados del cemento.	RS	BOP 1/06/2016
	Actividades agropecuarias.	CC	BOP13/06/2016
Zaragoza	Servicios de ayuda a domicilio.	CE	BOP 7/06/2016

**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   RE: Resolución   RS: Revisión salarial   SE: Sentencia**