

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
Directora

# Cuadernos Prácticos de Derecho Laboral

2ª Edición

## Autores

MANUELA ABELEIRA COLAO  
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO  
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ  
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA  
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO  
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ  
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ  
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA  
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO  
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ  
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN  
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR  
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO  
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE  
MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO  
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO  
THAIS GUERRERO PADRÓN  
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ  
FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO  
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ  
CARMEN JOVER RAMÍREZ

EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA  
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA  
MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA  
MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ  
YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ  
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ  
CARMEN MORENO DE TORO  
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA  
PILAR PALOMINO SAURINA  
MARÍA ISABEL RIBES MORENO  
ESPERANZA ROALES PANIAGUA  
ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO  
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ  
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO  
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ  
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ  
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA  
MARÍA SALAS PORRAS  
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
CARMEN SOLÍS PRIETO  
RAQUEL VELA DÍAZ  
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ



# CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

## 2ª Edición

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
(Directora)

### Volumen I

Cuadros Sinópticos  
del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez  
(Director)

### Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto  
(Directora)

### Autores

Manuela Abeleira Colao  
Diego Álvarez Alonso  
Ángel Arias Domínguez  
Lucía Aragüez Valenzuela  
María José Asquerino Lamparero  
Alberto Ayala Sánchez  
María Angustias Benito Benítez  
Francisca Bernal Santamaría  
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado  
Ángeles Ceinos Suárez  
María José Cervilla Garzón  
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor  
Francisco Javier Fernández Orrico  
María Dolores García Valverde  
María Victoria González Blanco  
Estefanía González Cobaleda  
Miguel Ángel Gómez Salado  
Thais Guerrero Padrón  
Miguel Gutiérrez Pérez  
Francisco Javier Hierro Hierro  
Fernando Jimeno Jiménez  
Carmen Jover Ramírez

Eider Larrazabal Astigarraga  
Belén del Mar López Insua  
María del Carmen Macías García  
María Olaya Martín Rodríguez  
Yolanda Maneiro Vázquez  
Diego Megino Fernández  
Carmen Moreno de Toro  
Natalia Ordóñez Pascua  
Pilar Palomino Saurina  
María Isabel Ribes Moreno  
Esperanza Roales Paniagua  
Rosa María Rodríguez Romero  
Josefa Romeral Hernández  
Iván Antonio Rodríguez Cardo  
Francisco Rubio Sánchez  
Carlota María Ruiz González  
José Luis Ruiz Santamaría  
María Salas Porras  
Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
Carmen Solís Prieto  
Raquel Vela Díaz  
Alicia Villalba Sánchez



Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª - Oficina 21  
30008 Murcia  
Tel.: 968882181 - Email: laborum@laborum.es

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO  
*Director editorial*

1.ª Edición. 2020

2.ª Edición Ediciones Laborum S.L. 2021

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2021

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2021

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor/a en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor/a con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor/a, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN: 978-84-17789-82-4

*In Memoriam de Lorenzo Lebrón de Quiñones,  
estudiante de la Universidad de Sevilla en 1530.  
Sea su honra reivindicada y por buen juez tenido  
quien hizo de la defensa de los naturales de las Indias  
su divisa.*

*“Si el fraile no quiere entender en rezar sus oraciones,  
ni el estudiante en su estudio, ni el oficial en su obra,  
cierto es que les sobrar  tiempo de ociosidad”  
Carta de Lorenzo Lebrón de Quiñones al Rey  
de 10 de septiembre de 1554.*



## Sumario

PRÓLOGO.....	17
--------------	----

### Volumen I

### Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

---

<b>ART. 1</b>	
Ámbito de aplicación.....	20
<b>ART. 2</b>	
Relaciones laboral de carácter especial .....	21
<b>ART. 3</b>	
Fuentes de la relación laboral.....	22
<b>ART. 4</b>	
Derechos Laborales.....	23
<b>ART. 5</b>	
Deberes Laborales .....	23
<b>ART. 6</b>	
Trabajo de los menores.....	24
<b>ART. 7</b>	
Capacidad para contratar .....	24
<b>ART. 8</b>	
Forma del contrato de trabajo .....	25
<b>ART. 9</b>	
Validez del contrato .....	26
<b>ART. 10</b>	
Trabajo Común y contrato de grupo.....	27
<b>ART. 11</b>	
Contratos formativos.....	27
<b>ART. 12</b>	
Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo .....	30
<b>ART. 13</b>	
Trabajo a distancia .....	34
<b>ART. 14</b>	
Período de prueba.....	35
<b>ART. 15</b>	
Duración del contrato.....	36
<b>ART. 16</b>	
Contrato fijo-discontinuo .....	40
<b>ART. 17</b>	
No discriminación en las relaciones laborales .....	40
<b>ART. 18</b>	
Inviolabilidad de la persona del trabajador .....	42
<b>ART. 19</b>	
Seguridad y salud en el trabajo.....	43

<b>ART. 20</b>	
Dirección y control de la actividad laboral .....	45
<b>ART. 20BIS</b>	
Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.....	46
<b>ART. 21</b>	
Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa .....	46
<b>ART. 22</b>	
Sistema de clasificación profesional .....	50
<b>ART. 23</b>	
Promoción y formación profesional en el trabajo .....	51
<b>ART. 24</b>	
Ascensos .....	53
<b>ART. 25</b>	
Promoción económica .....	54
<b>ART. 26</b>	
Del salario.....	54
<b>ART. 27</b>	
Salario mínimo interprofesional .....	56
<b>ART. 28</b>	
Igualdad de remuneración por razón de sexo .....	57
<b>ART. 29</b>	
Liquidación y pago .....	58
<b>ART. 30</b>	
Imposibilidad de la prestación.....	59
<b>ART. 31</b>	
Gratificaciones extraordinarias .....	59
<b>ART. 32</b>	
Garantías del salario .....	60
<b>ART. 33</b>	
El Fondo de Garantía Salarial.....	62
<b>ART. 34</b>	
Jornada.....	67
<b>ART. 35</b>	
Horas Extraordinarias .....	70
<b>ART. 36</b>	
Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.....	71
<b>ART. 37</b>	
Descanso semanal, fiestas y permisos.....	73
<b>ART. 38</b>	
Vacaciones Anuales.....	77
<b>ART. 39</b>	
Movilidad funcional .....	78
<b>ART. 40</b>	
Movilidad geográfica.....	80



<b>ART. 41</b>	
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo .....	86
<b>ART. 42</b>	
Subcontratación de obras y servicios .....	92
<b>ART. 43</b>	
Cesión de trabajadores .....	95
<b>ART. 44</b>	
La sucesión de empresa.....	96
<b>ART. 45</b>	
Causas y efectos de la suspensión .....	98
<b>ART. 46</b>	
Excedencias .....	99
<b>ART. 47</b>	
Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor .....	101
<b>ART. 48</b>	
Suspensión con reserva de puesto de trabajo .....	105
<b>ART. 49</b>	
Extinción del contrato.....	108
<b>ART. 50</b>	
Extinción por voluntad del trabajador.....	110
<b>ART. 51</b>	
Despido colectivo.....	110
<b>ART. 52</b>	
Extinción del contrato por causas objetivas .....	121
<b>ART. 53</b>	
Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.....	122
<b>ART. 54</b>	
Despido disciplinario .....	126
<b>ART. 55</b>	
Forma y efectos del despido disciplinario.....	126
<b>ART. 56</b>	
Despido improcedente .....	129
<b>ART. 57</b>	
Procedimiento concursal.....	130
<b>ART. 58</b>	
Faltas y sanciones de los trabajadores.....	131
<b>ART. 59</b>	
Prescripción y caducidad.....	132
<b>ART. 60</b>	
Prescripción.....	133
<b>ART. 61</b>	
Participación .....	133
<b>ART. 62</b>	
Delegados de personal .....	134

<b>ART. 63</b>	
Comités de empresa.....	134
<b>ART. 64</b>	
Derechos de información y consulta y competencias.....	135
<b>ART. 65</b>	
Capacidad y sigilo profesional.....	140
<b>ART. 66</b>	
Composición.....	141
<b>ART. 67</b>	
Promoción de elecciones y mandato electoral.....	142
<b>ART. 68</b>	
Garantías.....	145
<b>ART. 69</b>	
Elección.....	147
<b>ART. 70</b>	
Votación para delegados.....	148
<b>ART. 71</b>	
Elección para el comité de empresa.....	148
<b>ART. 72</b>	
Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.....	149
<b>ART. 73</b>	
Mesa electoral.....	150
<b>ART. 74</b>	
Funciones de la mesa.....	151
<b>ART. 75</b>	
Votación para delegados y comités de empresa.....	153
<b>ART. 76</b>	
Reclamaciones en materia electoral.....	156
<b>ART. 77</b>	
Las asambleas de trabajadores.....	159
<b>ART. 78</b>	
Lugar de reunión.....	161
<b>ART. 79</b>	
Convocatoria.....	161
<b>ART. 80</b>	
Votaciones.....	162
<b>ART. 81</b>	
Locales y tablón de anuncios.....	162
<b>ART. 82</b>	
Concepto y eficacia.....	163
<b>ART. 83</b>	
Unidades de negociación.....	165
<b>ART. 84</b>	
Concurrencia.....	166

<b>ART. 85</b>	
Contenido.....	167
<b>ART. 86</b>	
Vigencia .....	168
<b>ART. 87</b>	
Legitimación .....	169
<b>ART. 88</b>	
Comisión negociadora.....	171
<b>ART. 89</b>	
Tramitación .....	172
<b>ART. 90</b>	
Validez .....	174
<b>ART. 91</b>	
Aplicación e interpretación del convenio colectivo .....	176
<b>ART. 92</b>	
Adhesión y extensión .....	178
<b>DA 1ª</b>	
Trabajo por cuenta propia.....	179
<b>DA 2ª</b>	
Contratos para la formación y el aprendizaje.....	180
<b>DA 3ª</b>	
Negociación colectiva y contrato fijo de obra .....	180
<b>DA 4ª</b>	
Conceptos retributivos .....	181
<b>DA 5ª</b>	
Personal de alta dirección .....	181
<b>DA 6ª</b>	
Representación institucional de los empresarios .....	182
<b>DA 7ª</b>	
Regulación de condiciones por rama de actividad .....	182
<b>DA 8ª</b>	
Código de Trabajo.....	183
<b>DA 9ª</b>	
Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	183
<b>DA 10ª</b>	
Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación .....	185
<b>DA 11ª</b>	
Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.....	185
<b>DA 12ª</b>	
Preavisos.....	186
<b>DA 13ª</b>	
Solución no judicial de conflictos .....	186
<b>DA 14ª</b>	
Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales.....	187

<b>DA 15<sup>a</sup></b>	Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas .....	187
<b>DA 16<sup>a</sup></b>	Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público .....	188
<b>DA 17<sup>a</sup></b>	Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas.....	190
<b>DA 18<sup>a</sup></b>	Discrepancias en materia de conciliación.....	190
<b>DA 19<sup>a</sup></b>	Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas .....	191
<b>DA 20<sup>a</sup></b>	Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad .....	191
<b>DA 21<sup>a</sup></b>	Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.....	192
<b>DT 1<sup>a</sup></b>	Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.....	193
<b>DT 2<sup>a</sup></b>	Contratos para la formación y el aprendizaje.....	194
<b>DT 3<sup>a</sup></b>	Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.....	194
<b>DT 4<sup>a</sup></b>	Negociación colectiva y modalidades contractuales .....	195
<b>DT 5<sup>a</sup></b>	Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales .....	195
<b>DT 6<sup>a</sup></b>	Horas complementarias .....	196
<b>DT 7<sup>a</sup></b>	Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10 .....	196
<b>DT 8<sup>a</sup></b>	Indemnización por finalización de contrato temporal .....	197
<b>DT 9<sup>a</sup></b>	Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.....	197
<b>DT 10<sup>a</sup></b>	Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior .....	198
<b>DT 11<sup>a</sup></b>	Indemnizaciones por despido improcedente.....	198
<b>DT 12<sup>a</sup></b>	Salarios de tramitación .....	199
<b>DF 1<sup>a</sup></b>	Título competencial .....	200

<b>DF 2ª</b>	
Desarrollo reglamentario .....	200

## Volumen II

### Tests, Preguntas y Casos Prácticos

#### *CONCEPTO Y ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO*

<b>FICHA Nº 1</b>	
Orígenes del Derecho del Trabajo .....	202
<b>FICHA Nº 2</b>	
Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado.....	203
<b>FICHA Nº 3</b>	
Relación laboral especial del personal de alta dirección .....	207
<b>FICHA Nº 4</b>	
Relación laboral especial del servicio de hogar familiar .....	211
<b>FICHA Nº 5</b>	
Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados.....	215
<b>FICHA Nº 6</b>	
Relación laboral especial de los deportistas profesionales .....	218
<b>FICHA Nº 7</b>	
Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.....	222
<b>FICHA Nº 8</b>	
Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales .....	225

#### *FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO*

<b>FICHA Nº 9</b>	
Fuentes del Derecho Laboral.....	230

#### *CONTRATO DE TRABAJO*

<b>FICHA Nº 10</b>	
Trabajo de menores .....	234
<b>FICHA Nº 11</b>	
Trabajo de extranjeros no comunitarios .....	237
<b>FICHA Nº 12</b>	
Precontrato de trabajo .....	240
<b>FICHA Nº 13</b>	
Período de prueba.....	243
<b>FICHA Nº 14</b>	
Pactos del contrato de trabajo .....	247

#### *RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO*

<b>FICHA Nº 15</b>	
Subcontratación de obras y servicios .....	251
<b>FICHA Nº 16</b>	
Cesión ilegal de trabajadores.....	255

<b>FICHA N° 17</b>	
Empresas de trabajo temporal.....	258
<b><i>CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN</i></b>	
<b>FICHA N° 18</b>	
Contrato por obra o servicio determinado.....	262
<b>FICHA N° 19</b>	
Contrato eventual.....	265
<b>FICHA N° 20</b>	
Contrato de interinidad.....	268
<b>FICHA N° 21</b>	
Contrato en prácticas.....	271
<b>FICHA N° 22</b>	
Contrato para la formación y el aprendizaje.....	274
<b><i>PRESTACIÓN LABORAL Y PODERES EMPRESARIALES</i></b>	
<b>FICHA N° 23</b>	
Derechos fundamentales y contrato de trabajo .....	278
<b>FICHA N° 24</b>	
Derechos digitales de las personas trabajadoras .....	282
<b>FICHA N° 25</b>	
Clasificación profesional .....	286
<b>FICHA N° 26</b>	
Trabajo a distancia .....	289
<b>FICHA N° 27</b>	
Facultades de control del empresario .....	293
<b>FICHA N° 28</b>	
Poder disciplinario del empresario .....	296
<b><i>TIEMPO DE TRABAJO</i></b>	
<b>FICHA N° 29</b>	
Tiempo de trabajo .....	300
<b>FICHA N° 30</b>	
Trabajo a tiempo parcial.....	304
<b>FICHA N° 31</b>	
Contrato de relevo .....	307
<b>FICHA N° 32</b>	
Derecho a la desconexión digital .....	310
<b>FICHA N° 33</b>	
Vacaciones .....	314
<b><i>SALARIO</i></b>	
<b>FICHA N° 34</b>	
Retribución del trabajador: salario .....	317
<b>FICHA N° 35</b>	
Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial .....	321

## ***PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES***

### **FICHA N° 36**

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.....	325
---	-----

## ***VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL***

### **FICHA N° 37**

Sucesión de empresa.....	329
--------------------------	-----

### **FICHA N° 38**

Movilidad funcional.....	332
--------------------------	-----

### **FICHA N° 39**

Movilidad geográfica.....	335
---------------------------	-----

### **FICHA N° 40**

Modificación sustancial de condiciones de trabajo.....	338
--	-----

### **FICHA N° 41**

Suspensión del contrato de trabajo.....	342
---	-----

### **FICHA N° 42**

Expedientes de Regulación de Empleo Temporal.....	346
---	-----

### **FICHA N° 43**

Excedencias.....	351
------------------	-----

## ***EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL***

### **FICHA N° 44**

Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo.....	354
---	-----

### **FICHA N° 45**

Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario.....	357
--	-----

### **FICHA N° 46**

Otras causas de extinción de la relación laboral.....	360
---	-----

### **FICHA N° 47**

Protección frente a la violencia de género.....	364
---	-----

## ***DESPIDO***

### **FICHA N° 48**

Despido disciplinario I.....	368
------------------------------	-----

### **FICHA N° 49**

Despido disciplinario II.....	371
-------------------------------	-----

### **FICHA N° 50**

Despido objetivo.....	375
-----------------------	-----

### **FICHA N° 51**

Despido colectivo.....	378
------------------------	-----

## ***ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO***

### **FICHA N° 52**

Libertad sindical.....	383
------------------------	-----

### **FICHA N° 53**

Garantías de los representantes legales de los trabajadores.....	385
--	-----

### **FICHA N° 54**

Negociación colectiva.....	388
----------------------------	-----

<b>FICHA N° 55</b>	
Medidas de conflicto colectivo.....	392

### ***SEGURIDAD SOCIAL***

<b>FICHA N° 56</b>	
Accidente de trabajo .....	396

<b>FICHA N° 57</b>	
Incapacidad temporal.....	399

<b>FICHA N° 58</b>	
Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor .....	402

<b>FICHA N° 59</b>	
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia .....	405

<b>FICHA N° 60</b>	
Incapacidad permanente.....	408

<b>FICHA N° 61</b>	
Jubilación.....	411

<b>FICHA N° 62</b>	
Muerte y supervivencia.....	414

<b>FICHA N° 63</b>	
Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género .....	417

<b>FICHA N° 64</b>	
Desempleo.....	421

### ***PROCESO DE TRABAJO Y POTESTADES ADMINISTRATIVAS***

<b>FICHA N° 65</b>	
Proceso laboral .....	424

<b>FICHA N° 66</b>	
Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador .....	433



## PRÓLOGO

La Pandemia que asola el planeta desde 2019 ha acelerado exponencialmente la necesidad de acometer reformas metodológicas para ir sorteando los diversos escenarios que docentes y estudiantes han de afrontar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y que, actualmente, debe centrarse más en quien estudia y menos en quien enseña. El nuevo panorama nos lleva a asumir un cambio en los objetivos docentes específicos de las asignaturas que se vienen impartiendo en la Universidad. En efecto, la realidad aún no materializada que podemos encontrar al comienzo del curso académico 2021/2022 supone poner mayor énfasis en el compromiso del docente por diseñar actividades más que en planificar clases, de una parte; y en diseñar ambientes que favorezcan un aprendizaje autónomo del estudiantado, de otra parte. A lo anterior se suman los necesarios cambios en la presentación de contenidos secuenciados y ordenados por módulos (texto, presentación de Power Point, imágenes, mapas conceptuales, videos, etc.), en la interacción con los alumnos (con herramientas como bb collaborate) y desarrollando estrategias de trabajo en grupo, resolución de casos, tutorías, que potencien el aprendizaje autónomo del alumno.

La obra colectiva Cuadernos Prácticos de Derecho Social —dirigida por la Dra. Cristina Sánchez-Rodas Navarro, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Sevilla—, persigue tres objetivos:

- Transformar la información en conocimiento en un contexto predominantemente digital, lo cual se logrará enfocando las clases en las que interactúan docentes y estudiantes hacia la reflexión crítica de los alumnos mediante el modelo de clase invertida, con carácter preferente.
- Potenciar el trabajo autónomo y responsable del estudiantado. Bolonia dejó claro que el aprendizaje basado en competencias supone que el estudiantado aprenda por sí mismo, pero no por sí solo. De ahí la importancia del docente como guía y el potenciamiento de las tutorías individuales y colectivas en las clases en las que se produce la interacción docente-estudiante.
- Desarrollar la plasticidad cognitiva del estudiantado. En el nuevo escenario de creciente relevancia digital en el proceso de enseñanza-aprendizaje, más importante que el resultado es la experiencia del estudiantado. En un contexto de continuo cambio, los conocimientos son efímeros e incluso, en ocasiones, irrelevantes. Lo permanente es la capacidad de aprendizaje continuo, a lo largo de toda la vida. De ahí que se potencie el trabajo en equipo en todos los módulos de la asignatura y que el sistema de evaluación elegido sea el continuo (el proceso formativo que el estudiantado experimenta durante el curso), frente al sumativo o final (balance de conocimientos teórico-prácticos adquiridos al finalizar su proceso de aprendizaje).

En definitiva, el objetivo de este manual práctico es reforzar un aprendizaje que no se base en memorizar puntualmente datos que rápidamente se olvidan o quedan obsoletos, sino fomentar la adquisición de competencias que permitan a los estudiantes resolver en futuro los retos profesionales que se les planteen.

Daniel Ignacio García San José  
*Catedrático de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales*

Sevilla, 8 de septiembre de 2021



CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
*(Directora)*

## Volumen I

# Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez  
*(Director)*

Autores

Ángel Arias Domínguez  
Miguel Gutiérrez Pérez  
Francisco Rubio Sánchez

Carlota María Ruiz González  
Carmen Solís Prieto

## Art. I

**Ámbito de aplicación 1**

- **Trabajador:** quien ejerza actividad productiva con estas características:
  - Trabajo personal = infungibilidad: excepciones.
  - Trabajo voluntario (en términos jurídicos, no sociológicos)
  - Trabajo dependiente = inclusión en círculo rector y disciplinario
  - Trabajo en régimen de ajenidad.
  
- **Empresario**
  - Persona física
  - Persona jurídicas (societaria o no)
  - Comunidades de bienes
  - Empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.
  
- **Centro de trabajo**
  - Presunción del ET: *“la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*.
  - Código de cuenta de cotización
  - PRL
  - Ámbito de elección sindical.
  - Buque para trabajo en el mar.

## Art. I

**Ámbito de aplicación 2****Relaciones productivas excluidas del ET**

**Trabajo autónomo:** DF 1ª ET.

**Trabajador autónomo dependiente** = Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

**Relaciones excluidas:**

- Servicio de los funcionarios públicos.
- Prestaciones personales obligatorias.
- La actividad que se limite, pura y simplemente, al desempeño del cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Trabajos familiares: presunción y excepciones.
- Intervención en operaciones mercantiles si se asume el buen fin de la operación.
- Y toda actividad que se efectúe sin la concurrencia de las características antes comentadas.

Ej.: personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

**Exclusión relativa: RR.LL.EE. (Remisión)**

**Art. 1*****Ámbito de aplicación 3***  
.....**Ley laboral aplicable para españoles en el extranjero**

La legislación laboral española será de aplicable al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas radicadas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español.

**Art. 2*****Relaciones laboral de carácter especial 1***  
.....

- **Alta dirección:** RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- **Servicio del hogar familiar:** RD 1620/2011, de 14 de noviembre.
- **Penados en las instituciones penitenciarias:** RD 782/2001, de 6 de julio.
- **Menores sometidos a medidas de internamiento:** LO 5/2000, de 12 de enero.
- **Deportistas profesionales:** RD 1006/1985, de 26 de junio.
- **Artistas en espectáculos públicos:** RD 1435/1985, de 1 de agosto.
- **Intervención en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de la operación:** RD 1438/1985, de 1 de agosto.
- **Trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo:** RD 1368/1985, de 17 de julio.
- **Residentes en especialidades de ciencias de la salud:** RD 1146/2006, de 6 de octubre.
- **Abogados:** RD 1331/2006, de 17 de noviembre.
- **Cualquier otro trabajo:** art. 2.2 ET.

## Art. 3

**Fuentes de la relación laboral 1**Fuentes

- A) Disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- B) Convenios colectivos.
- C) Contrato de trabajo
- D) Usos y costumbres locales y profesionales.

Principios

- Jerarquía normativa.
- Normas de derecho necesario (absoluto y relativo)
- Irrenunciabilidad de derechos

## Art. 3

**Fuentes de la relación laboral 2****A) Disposiciones legales.**

- CE: derechos laborales específicos e inespecíficos.
- Internacionales: Unión Europea y OIT Convenios y Recomendaciones
- Leyes: Orgánicas y ordinarias y → Normas con fuerza de Ley: legislación delegada → Reglamentos laborales → Regulación por rama de actividad: DA 7ª ET.

**B) Convenios Colectivos**

- ▶ Concepto y eficacia: art. 82 ET
- ▶ Inaplicación: 82.3-2 ET
- ▶ Contenido mínimo: 85.3 ET
- ▶ Vigencia y ultraactividad: art. 86 ET

**C) Contrato de trabajo.**

- Función normativa *vs.* función reguladora
- Contenidos en normas / Contenidos en convenios colectivos

**D) Usos y costumbres laborales.**

- Local, - Profesional, y - Probada
- Costumbre llamada: recepción en convenio colectivo

**Art. 4*****Derechos Laborales 1***

---

**Básicos: art. 4.1 ET**

- ~ Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- ~ Libre sindicación. ~ Negociación colectiva. ~ Medidas de conflicto colectivo.
- ~ Huelga. ~ Reunión. ~ Información, consulta y participación en la empresa.

**En la relación de trabajo: art. 4.1 ET**

- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional.
- No ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o una vez empleados.
- Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene.
- Intimidad, consideración debida y dignidad.
- Protección frente a acoso.
- Percepción puntual de la remuneración.
- Ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros derechos se deriven del contrato de trabajo.

**Art. 5*****Deberes Laborales 1***

---

- Cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, con buena fe y diligencia.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten: art. 19 ET.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.
- Contribuir a la mejora de la productividad.
- Cuantos se deriven del contratos de trabajo.

**Art. 6*****Trabajo de los menores 1***

Los menores de 18 años no podrán:

- realizar trabajos nocturnos
- actividades o puestos trabajo delimitados por la LPRL
- realizar horas extraordinarias

Los menores, como regla general, de 16 años no serán admitidos al trabajo.

Excepcionalmente podrán intervenir en espectáculos públicos, siempre que, cuenten con autorización (por escrito y para actos determinados) de la autoridad laboral, y se asegure que no supondrá peligro para su salud, ni para su formación profesional o humana.

**Art. 7*****Capacidad para contratar 1***

Podrán contratar la prestación profesional de sus servicios:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de 18 y mayores de 16 años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo. Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda esta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.
- c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.



**Art. 8****Forma del contrato de trabajo 1**

- Se **presume** que existe un contrato entre quien presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de una retribución.
- El contrato de trabajo se podrá celebrar: por **escrito** o de **palabra**.
- Cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- **Deberán constar por escrito:** · cuando así lo exija una disposición legal; · prácticas y para la formación y el aprendizaje; · tiempo parcial; · fijos-discontinuos, · de relevo; · por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas; · los contratos de trabajo de los pescadores; · de los trabajadores que trabajen a distancia, · de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.
- **Consecuencias de no observarse la forma escrita:** se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

**Art. 8****Forma del contrato de trabajo 2**

Copia básica.

- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una **copia básica** de todos los contratos que deban celebrarse por escrito.
  - Excepción: contratos de alta dirección, que se sustituye por una notificación.
  - Objetivo: comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente.
  - Contenido: los datos del contrato. No podrá contener: dni, domicilio, estado civil y otros que afecten a la intimidad personal.
  - Plazo: diez días desde su formalización.
  - Requisitos de entrega: se firmará por los representantes legales para acreditar su entrega.
  - Se enviará, en todo caso, a la oficina de empleo, incluso cuando no hay representantes.
  - Sigilo profesional de quienes conocen estos datos, no pudiendo utilizar estos datos para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

**Art. 8****Forma del contrato de trabajo 3****Comunicación del contrato y deber de información**

- El **contrato** de trabajo y su **contenido** (así como las prórrogas) debe comunicarse a la **oficina pública de empleo** en los diez días siguientes a su concertación, deban o no formalizarse por escrito.
- **Deber genérico de información:** cuando la relación laboral sea de **duración superior a cuatro semanas**, el empresario deberá **informar** por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

En otras modalidades contractuales se establecen otro tipo de información complementaria: especialmente en tiempo parcial, estructurales y a distancia.

**Art. 9****Validez del contrato 1**

- × Contrato **nulo**: no genera efectos, a excepción de la remuneración salarial por el trabajo realizado, que será la consiguiente a un contrato válido.
- × Contrato **nulo parcialmente**: sólo es nulo una parte del contrato. Se considerará válido en lo no nulo, y se sustituirá la parte nula por los preceptos jurídicos adecuados.
- × Contrato **anulable**: si el trabajador tuviera asignadas condiciones o retribuciones en la parte no válida del contrato, la jurisdicción competente que a instancia de parte declare la nulidad hará el debido pronunciamiento sobre la subsistencia o supresión en todo o en parte de dichas condiciones o retribuciones.
- × En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

**Art. 10****Trabajo Común y contrato de grupo 1****Trabajo en común.**

Si el empresario da un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará para cada uno de ellos sus derechos y deberes.

**Contrato de trabajo en grupo.**

Cuando el empresario hubiese celebrado un contrato con grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de ellos los derechos y deberes. El jefe del grupo ostentará la representación de todos.

**Auxiliar asociado.**

Cuando el trabajador, conforme a pacto escrito, asociare a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario lo será también de éste.

**Art. 11****Contratos formativos 1****Contratos formativos en prácticas**

**Sujeto:** quienes estuvieren en posesión de:

- título universitario
- de formación profesional de grado medio o superior
- títulos oficialmente reconocidos como equivalentes,
- de certificado de profesionalidad (LO 5/2002, de 19 de junio de las Cualificaciones y de la Formación Profesional)

**Plazo:** dentro de los 5 años (o 7 años si discapacitado) siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

**Puesto de trabajo:** deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios. Con. Col. puede perfilar puestos.

**Duración:** no - 6 m ni + 2 a. Con. Col. podrán concretar la duración, atendiendo características sector y prácticas

**Interrupción del cómputo:** it, nacimiento, adopción o acogimiento, riesgos embarazo y lactancia.

## Art. 11

**Contratos formativos 2****Incumplimiento del plazo no más de 2 años:**

- incluso en **distinta empresa** en virtud de misma titulación
- incluso en **misma empresa** para el mismo puesto de trabajo aunque se trate de distinta titulación

No se consideran la misma titulación: grado, máster y, doctorado, salvo que al ser contratado por 1<sup>era</sup> vez el trabajador tuviera ya el título superior de que se trate.

**Período de prueba:** Convenio Colectivo En ausencia: no podrá ser superior a **1 mes** para grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a **2 meses** para grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

**Retribución:** fijada en Convenio colectivo **Límite:** no - al 60 % 1<sup>er</sup> año y al 75 % 2<sup>do</sup> año del salario fijado en Con. Col. para trabajador que desempeñe = puesto de trabajo.

**Trabajo tras fin de contrato:**

- no podrá concertarse un nuevo período de prueba
- se computará la duración de las prácticas a efecto de antigüedad

## Art. 11

**Contratos formativos 3****Contratos formativos: formación y aprendizaje**

**Objeto:** cualificación profesional de trabajadores, alternando actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

**Trabajadores:**

- + 16 años y – 25 años.
- límite máximo edad no será de aplicación en el caso de discapacitado, ni colectivos en situación de exclusión social para inserción.
- con menores de 30 años hasta tasa de paro debajo del 15 %.
- que carezcan de cualificación profesional reconocida por sistema de formación profesional para el empleo o sistema educativo requerida para concertar contrato en prácticas.
- sí podrán acogerse trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

**Duración:** mínima: 1 año; máxima: 3 años. Convenio Colectivo puede establecer diferente duración: no mínima: 6 meses, ni máxima: 3 años.

## Art. 11

**Contratos formativos 4**

**Prórroga:** solo si se concertó por duración inferior a mx o convencional. Hasta por 2 veces, sin que duración de cada prórroga: inferior a 6 meses Y sin que la duración del contrato puede exceder del máximo.

**Si interrupción:** it, nacimiento, adopción o acogimiento, paternidad, riesgos: embarazo y lactancia.

**¿Puede contratarse otra vez en formación?:** si ha expirado: no, ni en misma ni en otra empresa, salvo que formación inherente a nuevo contrato tenga por objeto obtención de distinta cualificación profesional.

**Imposibilidad de contratar en formación:** cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por trabajador en la misma empresa por tiempo superior a 12 meses.

## Art. 11

**Contratos formativos 5****Formación:**

- directamente en centro formativo de la red prevista en DA 5ª LO 5/2002
- en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados
- deberá justificarse al final del contrato.
- el trabajador podrá solicitar de la Adm. Púb. la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional.

**Actividad laboral:** deberá estar relacionada con las actividades formativas.

**Desarrollo reglamentario (RD 1529/2012, de 8 de noviembre):**

- sistema de impartición de la formación
- características de la formación
- aspectos relacionados con la financiación de la formación

**Art. 11****Contratos formativos 6****Contratos formativos: formación**

**Tiempo de trabajo efectivo:** compatible con tiempo de formación. No podrá ser superior a 75% durante 1<sup>er</sup> año, u 85% durante 2<sup>o</sup> y 3<sup>er</sup> año, de jornada máxima, prevista o legal.

**Tiempo de trabajo:** no horas extra (salvo prevenir siniestros), no nocturno, no turnos.

**Retribución:** fijada en % a tiempo trabajo efectivo

**Seguridad Social:** todas las contingencias, y prestaciones, incluido el desempleo y fogasa.

**Período de prueba:** = que prácticas

**Convenio Colectivo:** puede fijar y establecer

- procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres
- compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido

**Art. 12****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 1****Contrato a tiempo parcial****Definiciones:**

- **trabajo a TP:** cuando se haya acordado la prestación de servicios durante núm. de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de trabajador a TC comparable.
- **trabajador a tiempo completo comparable:** trabajador a TC de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.
- si no hubiera ningún trabajador comparable a TC, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo.

**Podrá concertarse:** tiempo indefinido o duración determinada (no en formación).

**Presunción:** se entenderá **indefinido** cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

**Art. 12****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 2****Derechos:**

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán **los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo**.
- 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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

**Art. 12****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 3****Reglas:**

- necesariamente por escrito.
  - figurará número de horas ordinarias de trabajo al día, semana, mes o año y su modo de distribución.
  - si estas dos exigencias no se observan: se presume *iuris tantum* a jornada completa
- si jornada diaria inferior a la de TC y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar 1 interrupción en jornada, salvo que Convenio Colectivo especifique otra cosa.
- no horas extras, con excepciones.
- sí horas complementarias = apart. 5.
- la suma de horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a TP.
- = derechos que TC, de manera proporcional en función de tiempo de trabajo.

## Art. 12

*Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 4*

- conversión de **TC** en **TP** y **viceversa** tendrá siempre carácter voluntario.
  - no se podrá imponer de forma unilateral, o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
  - el rechazo del trabajador no podrá conllevar despido o sanción
  - pero pueden aplicarse medidas extintivas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - movilidad voluntaria: el empresario debe informar a los trabajadores sobre la existencia de vacantes por solicitud del trabajador.
  - debe atenderse dichas solicitudes, la denegación siempre motivada.
- formación profesional: acceso de tp: dispuesto en Convenio colectivo.
- Reglas especiales para acceso a Jubilación parcial: apartado 6.

## Art. 12

*Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 5*

**Horas complementarias:** las realizadas como adición a las horas ordinarias

**Reglas:**

- ~ sólo podrán hacerse si se **pactan** expresamente.
- ~ tiene que ser un **pacto expreso** con este contenido y por escrito.
- ~ el pacto podrá acordarse **al celebrar el contrato o posteriormente**.
- ~ sólo en TP **con jornada no inferior a 10 horas semanales** en cómputo anual.
- ~ no podrá exceder del 30 % de horas ordinarias.
- ~ Convenio Colectivo pueden modificar hasta máximo 60 %, nunca menor del 30 %.
- ~ deberá concretarse número de horas cuya realización podrá ser requerida.
- ~ trabajador debe **conocer día y hora** de realización con preaviso: 3 días.
- ~ Convenio Colectivo puede: establecer **otro plazo** de preaviso inferior.



**Art. 12****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 6**

- ~ el trabajador **podrá renunciar** al pacto con preaviso: 15 días, cumplido un año desde la celebración cuando concurren algunas circunstancias:
  - responsabilidades familiares: art. 37.5
  - necesidades formativas, si se acredita incompatibilidad horaria
  - por incompatibilidad con otro contrato a TP
- ~ si se incumplen estas reglas: el trabajador puede negarse a realizarlas, sin ser conducta laboral sancionable.
- ~ la jornada a TP se **registrará** día a día y se totalizará mensualmente
- ~ se **dará copia al trabajador** junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas, tanto ordinarias como complementarias.
- ~ el empresario **conservará los resúmenes mensuales** de los registros de jornadas durante 4 años mínimo.
- ~ el **incumplimiento** de estas reglas: el contrato se **presumirá** (*iuris tantum*) a **jornada completa**.

**Art. 12****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 7**

- ~ habrá de **respetarse** los **límites** en materia de **jornada y descansos** establecidos en ET.
- ~ **retribución** de las efectivamente realizadas:
  - como ordinarias
  - se computarán a efectos de bases de cotización a SS
  - el número y retribución de las realizadas se recogerá en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

**Art. 12*****Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 8*****Contrato de relevo:**

**Trabajador:** desempleado o que tuviese un contrato de duración determinada.

**Duración:** del que se celebra como consecuencia de una jubilación parcial: indefinida o, como mínimo: **igual al tiempo** que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad eje de jubilación.

- podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
- en todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
- horario de trabajo del trabajador relevista: podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido.
- se exige, en todo caso, que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores.
- Convenios Colectivos pueden establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

**Art. 13*****Trabajo a distancia 1***

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la **Ley 10/2021 de trabajo a distancia**

**Art. 14****Período de prueba 1**

**Objetivo:** realizar las experiencias que constituyan el objeto del contrato. Tendrán derechos y obligaciones como si fuera de plantilla.

**Desistimiento / no despido:** trascurrido plazo computará tiempo para antigüedad.

**Límites temporales:**

- los que disponga el Con. Col. Si no hay previsión: no podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados, ni de 2 para los demás trabajadores.
- en empresas de menos de 25 trabajadores no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
- contratos temporales duración determinada art. 15 no superiores a 6 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de 1 mes, salvo que se disponga otra cosa en Con. Col.

**Requisitos formales:** siempre por escrito.

**Nulidad:** cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual, y en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

**Art. 14****Período de prueba 2**

**Situaciones:** it; nacimiento, adopción, guarda con fines adoptivos y acogimiento; riesgos: durante el embarazo y lactancia, interrumpen el cómputo siempre que haya acuerdo entre partes.

**Derechos:** los del puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

**Superación del período:** Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

## Art. 15

**Duración del contrato 1****> El contrato de trabajo podrá concertarse:**

- por tiempo indefinido
- por una duración determinada.

**> Preferencia del ET por el de tiempo indefinido.**

- el ET se idea sobre indefinido: principio estabilidad en empleo
- los derechos y deberes laborales se regulan sobre indefinido.
- Algunos derechos. se reciben a 'prorrata'.
- al tiempo indefinido se convierten los demás si hay irregularidades de fondo o de forma

**> Más modalidades:**

- Tiempo parcial
- Formativos: formación y en prácticas
- Vehiculación de los existentes: a distancia, en grupo, en común
- Modalidades contractuales especiales
- Contratos con peculiaridades

## Art. 15

**Duración del contrato 2**

Sólo pueden concertarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- ~ Obra o servicio determinado.
- ~ Eventual por circunstancias de la producción.
- ~ Interinidad: por sustitución y por vacante.

El Gobierno puede desarrollar reglamentariamente estas modalidades (RD 2720/1998, de 18 de diciembre).

**Presunciones:**

- ~ *Iuris et de iure*: se considera por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley (inexistencia de causa).
- ~ *Iuris tantum*: adquirirán la condición de trabajadores fijos los que no hubieran sido dados de alta en Seguridad Social transcurrido plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba.

## Art. 15

**Duración del contrato 3****Obra o servicio determinado**

**Definición:** cuando se contrate al trabajador para:

- la realización de una obra o servicio determinados,
- con autonomía y sustantividad propia
- dentro de la actividad de la empresa y
- de ejecución, aunque limitada en el tiempo, de duración incierta.

**Duración:**

- no superior a tres años
- ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo
- transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

**Desarrollo:**

Convenios colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la **actividad normal** de la empresa que puedan cubrirse con esta modalidad.

## Art. 15

**Duración del contrato 4****Eventual por circunstancias de producción**

**Definición:** cuando se produzca, aun tratándose de la actividad normal de la empresa:

- circunstancias del mercado,
- acumulación de tareas
- exceso de pedidos así lo exigieran.

**Duración:** máximo 6 meses, dentro de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

**Desarrollo** por Convenio colectivo:

- modificar duración máxima y período de referencia, "en atención al carácter estacional de la actividad". En todo caso: Máximo legal =  $\frac{3}{4}$  partes de 18 meses, o como máximo 12 meses.
- prórroga: sólo 1 sin exceder de máximo.
- determinar actividades y fijar criterios relativos a la adecuada relación entre volumen de modalidad y plantilla total de empresa.

## Art. 15

*Duración del contrato 5***Interinidad**

**Objetivo:** sustituir a trabajadores.

**¿Qué trabajadores?** Aquellos que ausentes de la empresa tienen derecho a reserva del puesto de trabajo.

**Requisitos formales:** el contrato escrito tiene que especificar:

- El nombre del sustituido
- la causa de sustitución

**Extinción:** cuando retorne el sustituido

## Art. 15

*Duración del contrato 6***Adquisición de la condición de fijo**

Los trabajadores que en periodo de **30 meses** hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses:

- con o sin solución de continuidad,
- para el mismo o diferente puesto de trabajo
- con la misma empresa o grupo de empresas,
- mediante dos o más contratos temporales,
- sea directamente o a través de ETT,
- con las mismas o diferentes modalidades contractuales
- Incluso en supuestos de sucesión o subrogación empresarial
- = **adquirirán la condición de trabajadores fijos.**

Convenio Colectivo podrá regular requisitos para prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto

**ESTAS CONSECUENCIAS NO SERÁN DE APLICACIÓN:** -formativos, -relevo, -interinidad, -programas públicos de empleo-formación, e -inserción.

**Art. 15****Duración del contrato 7**

Dado este supuesto: el empresario debe facilitar **por escrito** al trabajador, en 10 días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un **documento justificativo** sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

El trabajador puede solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente: **certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.**

El Servicio Público de Empleo **emitirá dicho documento** y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios.

**Art. 15****Duración del contrato 8****Requisitos comunes**

- **Notificación:** Se deben notificar a representantes de trabajadores la firma de todos estos contratos cuando no exista obligación de entregar copia básica.
- **Derechos:** Tendrán = Derechos que indefinidos, excepto que se reconozcan proporcionalmente en función del tiempo trabajado.
- **Antigüedad:** si un Derecho se concreta en función de antigüedad, deberá computarse según = mismos criterios para todos los trabajadores.
- **Información:** sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, para garantizar el acceso a puestos permanentes, mediante: anuncio público o medios previstos en Con. Col.
- **Conversión en indefinido:** los Convenios colectivos pueden establecer compromisos de conversión.
- **Acceso a formación:** Convenios colectivos establecerán medidas para facilitar acceso a la formación profesional continua, para mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

## Art. 16

**Contrato fijo-discontinuo 1**

**Objetivo:** realizar trabajos de carácter de fijos-discontinuos y **no se repitan en fechas ciertas**, dentro del volumen normal de actividad de la empresa

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido.

**Llamada:** en orden y forma que determine el Convenio colectivo.

**No llamada:** reclamación como despido.

**Forma:** escrito y en modelo oficial, y figurar:

- duración estimada de actividad
- forma y orden de llamamiento que establezca Con. Col.
- orientativamente: la jornada laboral y distribución horaria.

**Convenios Colectivos sectoriales** podrán acordar:

- el empleo de fijos-discontinuos de tiempo parcial,
- especialidades de conversión de temporales en fijos-discontinuos

## Art. 17

**No discriminación en las relaciones laborales 1**

Son nulas y **no** producirán efectos:

- los preceptos reglamentarios,
- las cláusulas de los convenios colectivos,
- los pactos individuales
- las decisiones unilaterales del empresario

**que den lugar:** 1) en el empleo, 2) en materia de retribuciones, 3) jornada y 4) demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta por:

- razón de edad,                      - discapacidad,                      - por razón de sexo,
- origen (racial o étnico),       - estado civil,                      - condición social,
- religión,                              - convicciones,                      - ideas políticas,
- orientación o condición sexual,
- adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos,
- vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa,
- y lengua dentro del Estado español.



**Art. 17*****No discriminación en las relaciones laborales 2***

También serán nulas:

- 1) las órdenes de discriminar, y
- 2) las decisiones del empresario

que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante:

- una reclamación efectuada en la empresa
- una acción administrativa
- una acción judicial

destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

**Art. 17*****No discriminación en las relaciones laborales 3*****Reservas para la contratación.**

La ley puede establecer para ser contratado libremente:

- exclusiones,
- reservas,
- preferencias.

El Gobierno puede, previa consulta a organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas:

- \* **regular medidas** de reserva, duración o preferencia en el empleo que faciliten la colocación de trabajadores demandantes de empleo.
- \* otorgar **subvenciones, desgravaciones y otras medidas** para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

Estas 2 medidas se orientarán prioritariamente a:

- fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados
- y la conversión de contratos temporales en por tiempo indefinido.

## Art. 17

**No discriminación en las relaciones laborales 4****Medidas de Acción Positiva y planes de =**

La negociación colectiva puede establecer :

→ **medidas de acción positiva** para favorecer el acceso de mujeres a todas las profesiones mediante:

- reservas y
- preferencias en las condiciones de contratación

para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

→ también pueden establecerse estas medidas para:

- clasificación profesional,
- promoción,
- formación

Es obligatorio realizar **planes de igualdad** en las empresas en los términos previstos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Art. 18

**Inviolabilidad de la persona del trabajador 1**

Es posible realizar registros:

Ámbito objetivo: sobre *'la persona del trabajador'*, su *'taquilla'*, o *'efectos particulares'*.

Legitimidad: únicamente con el objeto de proteger el *'patrimonio empresarial'* o el de *'los demás trabajadores de la empresa'*.

Ámbito geográfico y temporal: sólo en el centro de trabajo y únicamente en horas de trabajo.

Requisitos:

- se respetará la dignidad
- se realizará respetando la intimidad del trabajador
- se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa.

## Art. 19

**Seguridad y salud en el trabajo 1**

**Derecho** del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

**Obligación del empresario:** Garantizar que el trabajador reciba **formación** (teórica y práctica) en materia preventiva.

**¿Cuándo?:** -En el momento de la contratación (independientemente de la modalidad o duración del contrato); -Haya cambios en las funciones que desempeña, -Se introduzcan nuevas tecnologías, -Haya cambios en los equipos de trabajo.

**Obligación del trabajador:** 1º Observar las medidas de seguridad y salud; 2º Seguir la formación, y 3º Realizar las prácticas.

En inspección y control de medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene **derecho** a participar por medio de sus representantes, **siempre y cuando** no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia.

## Art. 19

**Seguridad y salud en el trabajo 2**

**Facultades de los delegados de prevención:**

- **Supuesto:** apreciar **probabilidad seria y grave de accidente** por la inobservancia de la ley.

- **Actuación:**

**Requerir al empresario** por escrito para que adopte medidas que eliminen el estado de riesgo.

**Acudir a la autoridad competente** si la petición es desatendida (en un plazo de 4 días).

= facultades tendrán los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo en defecto de delegados de prevención

## Art. 19

**Seguridad y salud en el trabajo 3****Actuación de la autoridad competente:**

Podrá -si aprecia las circunstancias alegadas-:

- 1) **Requerir al empresario** para que adopte medidas de seguridad  
Requerir al empresario para que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.
- 2) **Ordenar**, con informes técnicos, la paralización inmediata del trabajo, SI estima riesgo grave de accidente.

Se requerirá **en todo caso resolución fundada** de la autoridad competente

## Art. 19

**Seguridad y salud en el trabajo 4****Probabilidad de accidente**

Por **inobservancia de medidas preventivas**:

- trabajadores y/o representantes podrán requerir al empresario, por escrito, que adopte medidas para que desaparezca riesgo.
- si la petición no fuese atendida en 4 días, podrán dirigirse a la autoridad laboral competente.
- ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, podrá, mediante resolución fundada:
  - **requerir** al empresario para que adopte medidas de seguridad apropiadas, o suspenda actividades.
  - **ordenar**, con los informes técnicos precisos, la **paralización inmediata del trabajo** si se estima un riesgo grave de accidente.

**Inminencia** = paralización de actividades, acordada por:

- órganos competentes de la empresa en materia de seguridad.
- representantes de trabajadores:
  - 75 % en empresas con procesos discontinuos.
  - totalidad de los mismos en aquéllas cuyo proceso sea continuo.
- el acuerdo será comunicado de inmediato a: empresa y autoridad laboral, la cual, en 24 h, anulará o ratificará la paralización acordada.

## Art. 20

*Dirección y control de la actividad laboral 1*

Trabajador:

I).- Obligado a realizar el trabajo bajo la dirección:

- a) Empresario
- b) Persona en quien delegue

II). Debe al empresario **diligencia y colaboración** en el trabajo según:

- a) La Ley
- b) Los convenios colectivos
- c) Las ordenes o instrucciones en ejercicio **regular** de dirección
- d) Los usos y costumbres

III). Trabajador y empresario se someten reciprocamente a las exigencias de la **buena fe**.

## Art. 20

*Dirección y control de la actividad laboral 2*

El empresario podrá adoptar medidas de **vigilancia y control**

**¿Cuáles?:** Las que crea más oportunas

**Finalidad:** verificar el cumplimiento por el trabajador de **obligaciones y deberes laborales**

**Límites:**

- 1) Guardar en su adopción y aplicación consideración debida a su dignidad.
- 2) Teniendo en cuenta la capacidad real de trabajadores discapacitados

Empresario puede **verificar el estado de salud del trabajador** alegado por él como justificación de **faltas de asistencia**.

**¿Cómo?:** mediante reconocimiento a cargo de personal médico

**Consecuencia por negativa del trabajador:** El empresario podrá **suspender** los derechos económicos existentes en estos casos.

**Art. 20<sup>bis</sup>*****Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión***

---

Los trabajadores tienen derecho:

- \* a la intimidad **en el uso** de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador,
- \* a la desconexión digital,
- \* a la intimidad **frente al uso** de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

**Art. 21*****Pacto de no competencia y de permanencia en la empresa 1***

---

**¿Qué se entiende por competencia desleal?**

La dedicación a actividades de la misma o similar naturaleza o rama de la producción de las que se están ejecutando en virtud del contrato de trabajo, sin autorización del empresario, y siempre que la misma perjudique a éste.

En principio, se presume que todo trabajo idéntico o similar, máxime si se desarrolla en la misma localidad produce tal perjuicio.

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 2*****Limitaciones para la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios:**

- El deber de no concurrencia no es obstáculo para que el trabajador preste servicios en otra empresa -pluriempleo- siempre y cuando no incurra en competencia desleal, caracterizada por los perjuicios que causa a la empresa.

- No se puede efectuar prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando:

- a) Se estime concurrencia desleal
- b) Se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 3***

El trabajador tiene como deber básico no concurrir con la actividad de la empresa en la que presta sus servicios (artículos 5.d y 21 ET).

No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal.

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 4*****Para después de extinguido el contrato**

Consiste en un acuerdo entre trabajador y empresario por el que el primero se compromete a no competir con el empleador, una vez extinguida la relación laboral.

Distinción de concurrencia desleal

- La prohibición de concurrencia desleal existe exclusivamente durante la vigencia de la relación laboral.
- El pacto de no competencia adquiere virtualidad a partir de la extinción del contrato de trabajo.

Duración:

No podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores.

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 5*****Para después de extinguido el contrato**Requisitos:

- a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.
- b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.



**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 6*****Posibilidad de rescindir el acuerdo**

En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo.

**Requisitos:**

Comunicación por escrito al empresario con un preaviso de treinta días.

**Consecuencias:**

Pérdida de la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 7***

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.

**Duración:**

- a) El acuerdo no será de duración superior a dos años.
- b) Se formalizará siempre por escrito.

Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

**Art. 22*****Sistema de clasificación profesional 1***

---

Forma de establecimiento del sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales:

¿Cómo se lleva a cabo?:

- Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**Art. 22*****Sistema de clasificación profesional 2***

---

¿Qué se entiende por grupo profesional?:

El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

**Art. 22*****Sistema de clasificación profesional 3***

Asignación de grupo y profesional y funciones:

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

**Art. 23*****Promoción y formación profesional en el trabajo 1***

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

**Art. 23*****Promoción y formación profesional en el trabajo 2***

Forma de pactar el ejercicio de estos derechos:

- Mediante la negociación colectiva, acomodándose a los criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores de uno y otro sexo.

Permiso retribuido de formación:

¿Quiénes tienen derecho?

- Trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa

Duración:

- 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un período de hasta tres años.

Concreción del disfrute:

- Se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

**Art. 23*****Promoción y formación profesional en el trabajo 3***

Permiso retribuido de formación:

Objeto:

- Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa.
- No podrá comprenderse en este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes

¿En qué casos puede entenderse cumplido?:

- Cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

**Art. 24****Ascensos 1**

Regulación básica del derecho a la promoción:

- Artículo 35 CE: Derecho a la “promoción a través del trabajo”.
- Artículo 4.2 ET: Derecho básicos de los trabajadores:
  - b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.*

**Art. 24****Ascensos 2**

Forma de acordar los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional:

- Conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**Aspectos a tener en cuenta:**

- Formación.
- Méritos.
- Antigüedad del trabajador.
- Facultades organizativas del empresario.

**Criterios:**

- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

**Art. 25*****Promoción económica 1***

---

El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica:

- a) En función del trabajo desarrollado
- b) En los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.
- c) Sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

**Art. 26*****Del salario 1***

---

**Concepto:**

- **Totalidad** de las percepciones económicas de los trabajadores.
- **En dinero o en especie** (límite del 30% de las percepciones salariales y sin dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI).
- Por la prestación profesional de los **servicios laborales por cuenta ajena**.
- Retribuyan el **trabajo efectivo o los periodos de descanso** computables como de trabajo.

**Percepciones no salariales:**

- **Indemnizaciones o suplidos** por los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- **Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social**.
- **Indemnizaciones** correspondientes a **traslados, suspensiones o despidos**.

**Art. 26****Del salario 2****Estructura del salario:**

- ▶ Salario **base**:
  - Por unidad de tiempo.
  - Por unidad de obra.
- ▶ **Complementos** salariales (opcionales):
  - **Condiciones personales** del trabajador: carácter **consolidable**, salvo acuerdo en contrario.
  - **Trabajo realizado**: carácter **no consolidable**, salvo acuerdo en contrario.
  - Situación y **resultados** de la empresa: carácter **no consolidable**, salvo acuerdo en contrario

**Vía de fijación:**

- ▶ Negociación colectiva o, en su defecto, contrato individual.

**Art. 26****Del salario 3****Descuentos fiscales y de Seguridad Social**

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por éste, siendo **nulo** todo pacto en contrario

**Art. 26***Del salario 4***Requisitos para que opere la compensación y absorción:**

- **Primer elemento a comparar:** salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual.
- **Segundo elemento a comparar:** salarios fijados en el orden normativo o convencional de referencia.
- **Exigencia:** que los primeros sean más favorables para los trabajadores que los segundos.

**Art. 27***Salario mínimo interprofesional*

- Fijación por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.
- **Factores** a tener en cuenta:
  - IPC.
  - Productividad media nacional alcanzada.
  - Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
  - Coyuntura económica general.
- Determinación **anual**, si bien cabe revisión semestral cuando no se cumplan las previsiones sobre el IPC.
- Cuantía **inembargable**.
- Su revisión no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.



**Art. 28*****Igualdad de remuneración por razón de sexo 1*****Trabajo de igual valor**

Equivalencia entre la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo

**Misma retribución**

Satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea su naturaleza

**Prohibición de discriminación por razón de sexo al respecto****Art. 28*****Igualdad de remuneración por razón de sexo 2*****Registro de valores medios:**

- **Obligación empresarial.**
- **Contenido:** salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
- **Obligación de justificación de diferencias salariales:**
  - Empresas con un mínimo de 50 trabajadores.
  - Promedio de retribuciones a trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.
  - Constancia en registro de que la diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- **Derecho de acceso** de los trabajadores a través de la representación legal.

**Art. 29****Liquidación y pago 1****Momento de pago:**

- Fecha convenida o conforme a los usos y costumbres, sin que el período pueda exceder de un mes.
- Caben los anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- Falta de puntualidad → interés por mora (10% de lo adeudado).

**Lugar de pago:**

- Convenido o conforme a los usos y costumbres.

**Medio de pago:**

- Moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

**Documentación del pago:**

- Entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago.
- Modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga las percepciones y deducciones.

**Art. 29****Liquidación y pago 2****Particularidades:**

- **Salario a comisión:**
  - Nacimiento del derecho en el momento de realizarse y pagarse el negocio en que hubiera intervenido el trabajador.
  - Liquidación y pago al finalizar el año, salvo que se hubiese pactado otra cosa.
  - Derecho del trabajador y sus representantes legales a pedir comunicaciones de la parte de los libros referentes a estos devengos.
- **Trabajadores fijos-discontinuos:**
  - Aplicación del artículo 49.2 TRET (propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y garantías respecto a firma del recibo del finiquito) en caso de conclusión de cada período de actividad.

**Art. 30*****Imposibilidad de la prestación***

Si el trabajador **no pudiera prestar sus servicios** porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo:

- Conservación del derecho a su **salario**.
- **Imposibilidad de compensación** con otro trabajo realizado en otro tiempo.

**Art. 31*****Gratificaciones extraordinarias***

- **¿Cuántas?**
  - 2 al año.
- **¿Cuándo?**
  - Una de ellas en **Navidad** y la otra en el **mes que se fije** por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales.
- **Prorratio:**
  - Posibilidad de acordarse en convenio colectivo.
- **¿Cuantía?**
  - Se fijará por convenio colectivo.

**Art. 32****Garantías del salario 1**

---

- Privilegios del crédito salarial:
  - Superprivilegio.
  - Privilegio refaccionario.
  - Créditos singularmente privilegiados.
  
- Aplicables siempre que el empresario no se encuentre en concurso. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
  
- **Plazo** para ejercitarlos: **1 año** desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán.

**Art. 32****Garantías del salario 2**

---

- **Superprivilegio:**
  - Créditos salariales por los **últimos 30 días de trabajo**.
  - Cuantía que **no supere el doble del SMI**.
  - **Preferencia sobre cualquier otro crédito**, aunque esté garantizado por prenda o hipoteca.

**Art. 32****Garantías del salario 3**

---

**→ Privilegio refaccionario:**

- **Créditos salariales** (sin limitación respecto al período) no satisfechos tras la aplicación del superprivilegio.
- **Sin límite respecto a cuantía.**
- **Preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados** por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.

**Art. 32****Garantías del salario 4**

---

**→ Créditos singularmente privilegiados:**

- **Créditos por salarios no protegidos** en base a los privilegios anteriores e **indemnizaciones por despido** en la cuantía correspondiente al mínimo legal.
- Límite en la cuantía que resulte de multiplicar el **triple del SMI** por el número de días de salario pendientes de pago o, en el caso de las indemnizaciones, calculándolas sobre una base que no supere el triple del SMI.
- **Preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto aquellos garantizados con derecho real.**

**Art. 33***El Fondo de Garantía Salarial 1*→ **Configuración:**

- Organismo autónomo.
- Adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.
- Abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de concurso del empresario o insolvencia, entendiéndose por tal cuando, instada la ejecución, previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial, no se consiga satisfacción de los créditos laborales.

**Art. 33***El Fondo de Garantía Salarial 2*→ **Financiación:**

- Aportaciones efectuadas por todos los **empresarios**, tanto públicos como privados.
- Tipo de **cotización** fijado por el Gobierno sobre los salarios que sirven de base para el cálculo de la cotización por contingencias derivadas de riesgos profesionales y desempleo en el sistema de la Seguridad Social.

## Art. 33

**El Fondo de Garantía Salarial 3**→ **Conceptos y cuantías que abona:**

- **Salarios** reconocidos como tal en acto de conciliación o en resolución judicial.
- **Salarios de tramitación** que en su caso procedan.
- **Límite:** cantidad resultante de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.
  
- **Indemnizaciones** reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos “(arts. 40.1, 41.3, 50, 51 y 52 TRET) y de extinción de contratos conforme a los arts. 181 y 182 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- **Indemnizaciones** por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos en que proceda.
- **Límite** máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del art. 41.3 TRET que el límite máximo será de 9 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias y teniendo en cuenta que, en el caso de los arts. 50 y 56 TRET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite antes señalado.

## Art. 33

**El Fondo de Garantía Salarial 4**→ **Procedimientos concursales: instrucción de expediente por el Fondo para la comprobación de la procedencia de estas obligaciones.**

- **Citación** por parte del juez, de oficio o a instancia de parte, desde que tenga conocimiento de la existencia de créditos laborales o presuma la posibilidad de su existencia.
- **Personación** en el expediente como responsable legal subsidiario del pago de dichos créditos, pudiendo instar lo que a su derecho convenga y sin perjuicio de que, una vez realizado, continúe como acreedor en el expediente.
- **Abono** de las cantidades reconocidas.
  - o Exigencia de que los créditos de los trabajadores aparezcan incluidos en la lista de acreedores o reconocidos como deudas de la masa por el órgano del concurso competente en cuantía igual o superior a la solicitada, sin perjuicio de la obligación de reducir su solicitud o de reembolsar a éste la cantidad que corresponda cuando la cuantía reconocida en la lista definitiva fuese inferior a la solicitada o a la ya percibida.
  - o Las indemnizaciones a abonar a cargo del Fondo se calcularán sobre la base de 20 días por año de servicio, con el límite máximo de 1 anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - o Si los trabajadores perceptores de estas indemnizaciones solicitaran del Fondo el abono de la parte de indemnización no satisfecha por el empresario, el límite de la prestación indemnizatoria a cargo del Fondo se reducirá en la cantidad ya percibida por aquéllos.

**Art. 33*****El Fondo de Garantía Salarial 5***

---

- **Prescripción del derecho a solicitar del Fondo de Garantía Salarial el pago:**
- **Plazo:** al año de la fecha del acto de conciliación, sentencia, auto o resolución de la autoridad laboral en que se reconozca la deuda por salarios o se fijen las indemnizaciones.
  - **Medios de interrupción del plazo:**
    - o Ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal.
    - o Resto de formas legales de interrupción de la prescripción.

**Art. 33*****El Fondo de Garantía Salarial 6***

---

- **Reembolso de las cantidades satisfechas:**
- **Subrogación obligatoria** del Fondo en los derechos y acciones de los trabajadores, conservando el carácter de créditos privilegiados del art. 32 TRET.
  - **Concurrencia** de dichos créditos con los que puedan conservar los trabajadores por la parte no satisfecha por el Fondo, unos y otros se abonarán **a prorrata** de sus respectivos importes.



**Art. 33*****El Fondo de Garantía Salarial 7***

---

**→ Posición procesal**

- Consideración de parte en los procedimientos arbitrales.

**Art. 33*****El Fondo de Garantía Salarial 8***

---

**→ Requisitos para que intervenga el Fondo de Garantía Salarial en relación con los créditos impagados de los trabajadores que ejerzan o hayan ejercido habitualmente su trabajo en España cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea, uno de los cuales sea España:**

- Solicitud de apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario en un Estado miembro distinto de España:
  - o Desapoderamiento parcial o total del empresario.
  - o Nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar.
- Acreditación de que la autoridad competente ha decidido la apertura del procedimiento o comprobado el cierre definitivo de la empresa o centro de trabajo, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar dicha apertura.

**→ Actuación:** Solicitará información a la institución de garantía del Estado miembro en el que se tramite el procedimiento colectivo de insolvencia sobre los créditos pendientes de pago de los trabajadores y sobre los satisfechos por la misma y pedirá su colaboración para garantizar que las cantidades abonadas a los trabajadores sean tenidas en cuenta en el procedimiento y para conseguir su reembolso.

## Art. 33

*El Fondo de Garantía Salarial 9*

→ **Actividad en caso de procedimiento concursal solicitado en España en relación con una empresa con actividad en el territorio de al menos otro Estado miembro de la Unión Europea, además de España:**

- Obligación de **proporcionar información** a la institución de garantía del Estado en cuyo territorio los trabajadores de la empresa en estado de insolvencia hayan ejercido o ejerzan habitualmente su trabajo:
  - o Créditos pendientes de pago de los trabajadores.
  - o Créditos satisfechos por el Fondo de Garantía Salarial.
- **Colaboración** con dicha institución de garantía en la medida que le sea requerida :
  - o Intervención en el procedimiento.
  - o Reembolso de las cantidades abonadas a los trabajadores.

## Art. 33

*El Fondo de Garantía Salarial 10*

→ **Instrucción de expediente para comprobación de procedencia de salarios e indemnizaciones reclamados con los límites previstos:**

- **Resolución:** plazo máximo de 3 meses desde la presentación en forma de solicitud.
- **Notificación:** plazo de 10 días a partir de fecha en que el acto haya sido dictado.
- **Silencio positivo**, sin que pueda obtenerse por silencio el reconocimiento de obligaciones en favor de personas que no puedan ser legalmente beneficiarias o por cuantía superior a la que resulte por aplicación de los límites previstos.
- Obtención de **certificado acreditativo del silencio** a efectos probatorios.
- **Resolución extemporánea:** sólo confirmatoria del reconocimiento de la obligación, en favor de personas que puedan ser legalmente beneficiarias y dentro de los límites previstos.
- **Reacción frente a resolución:** demanda en el orden social de la jurisdicción en el plazo de 2 meses contados desde el día siguiente al de la notificación, si el acto fuera expreso o, si no lo fuera, a partir del día siguiente a aquel en que deba entenderse estimada la solicitud por silencio.

**Art. 34****Jornada 1**

- ❑ **Duración:** Pactada en Con. Col./Cto. Trabajo.
- ❑ **Duración máx. jornada ordinaria:** 40h/semanales promedio computo anual.
- ❑ **Distribución irregular jornada:**
  - **Origen:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
  - **En defecto de pacto:** la empresa podrá distribuir 10% de la jornada de trabajo (a lo largo del año).
  - **Preaviso:** mín. 5 días (día y hora de la prestación).
  - **Periodos mín. a respetar:** descanso diario y semanal.

**Art. 34****Jornada 2**

- ❑ **Compensación de las diferencias (por exceso o por defecto): entre jornada realizada y duración máxima jornada ordinaria legal o pactada.**
  - **Será exigible, conforme a lo establecido:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
  - **En defecto de pacto:** deberán quedar compensadas en los 12 meses siguientes desde que se produzcan.
- ❑ **Horas ordinarias de trabajo efectivo: máximo 9 h.**
  - **Salvo, lo establecido en:** Con. Col o, en su defecto, acuerdo entre empresa y representantes trabajadores.
  - **Periodos mín. a respetar:** descanso entre jornadas.

## Art. 34

## Jornada 3

□ **Derecho adaptación (duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación incluida trabajo a distancia):**

- Para, hacer efectivo derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Deberán ser razonables y proporcionadas en relación a: necesidades de las personas trabajadoras y, organizativas y productivas de la empresa.
- En caso de hijos/as: podrá solicitarse hasta que cumplan 12 años.
- Origen:
  - ) Negociación colectiva: ajustado a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, directa e indirecta.
  - ) En su defecto: negociación empresa/afectado - máx. 30 días (Decisión escrita: aceptando petición; propuesta alternativa; negativa a su ejercicio en base a razones objetivas).
- Una vez concluido el periodo acordado/cambio de circunstancias: derecho regreso a situación anterior.
- Discrepancias empresa/persona trabajadora: jurisdicción social.

## Art. 34

## Jornada 4

□ **Registro diario de jornada:**

- Deberá incluir: horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Organización y documentación: negociación colectiva o, en su defecto, decisión empresarial (previa consulta con representantes de los trabajadores).
- Deber de conservación durante 4 años, y permanecerán a disposición de trabajador/a, representantes legales e Inspección de Trabajo durante 4 años.

**Art. 34****Jornada 5****□ Descanso:**

- **Durante la jornada:** Mínimo 15 minutos.
  - ) La jornada debe exceder de 6 h. continuadas.
  - ) Computa tiempo de trabajo efectivo: Si así se establece en Con. Col./ Cto. Trabajo.
- **Entre jornada:** Mínimo 12 horas.

**□ Trabajadores menores de 18 años:**

- **Descanso durante la jornada:** Mínimo 30 minutos, *SIEMPRE*
  - ) Que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4 h y ½.
- **Horas ordinarias de trabajo efectivo:** Máximo 8 horas, *INCLUYENDO*
  - ) Tiempos de formación.
  - ) Si trabajan para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

**Art. 34****Jornada 6****□ Calendario Laboral:**

- **Anualmente** se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo **exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo.**

**□ Ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada:**

- El **Gobierno**, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y **previa consulta** a las organización sindicales y empresariales más representativas, **podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo** y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de la jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

## Art. 35

*Horas Extraordinarias 1*

❑ **Concepto:** Horas de trabajo que se realizan sobre la duración máx. de la jornada ordinaria de trabajo (fijada de acuerdo con art. anterior).

❑ **Particularidades:**

- **Nº máx. de horas extraordinarias:** 80 h/año (salvo fuerza mayor).
- **Ampliaciones o reducciones:** Corresponde al **Gobierno**, con carácter general, para ciertas actividades o ámbitos territoriales. Objetivo: incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores desempleados.
- **Adscripción:** voluntaria, salvo pacto en Con. Col./Cto. Trabajo.

## Art. 35

*Horas Extraordinarias 2*

❑ **Particularidades:**

- **Retribución:** Conforme Con. Col./Cto. Trabajo se optará entre abonarlas o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso.
  - ) Retribución: En cuantía no inferior al valor hora ordinaria.
  - ) En ausencia de pacto: Deberán ser compensadas por descanso en los 4 meses siguientes a realizarse.
- **Horas no computables:** las compensadas por descanso en los 4 meses siguientes a su realización, ni horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes (sin perjuicio de su compensación).
- **Registro:** diario y se totalizará en periodo fijado para retribución, entregando copia al trabajador.

## Art. 36

**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 1**□ **Trabajo nocturno:**

- **Concepto:** Es el realizado entre las diez de la noche y las seis de mañana.
  
- **Particularidades:**
  - ) **Deber de información** a la autoridad laboral.
  - ) **Jornada de trabajo**, no superior a 8h/diarias de promedio en 15 días.
  - ) **Imposibilidad** de realizar horas extraordinarias.

## Art. 36

**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 2**

- ) **Adquisición de la condición de trabajador nocturno**, cuando se realicen normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a 3 horas de la jornada diaria de trabajo o 1/3 de la jornada de trabajo anual.
- ) **Deber de información** a la autoridad laboral.
- ) **Retribución específica**, conforme Con. Col.
- ) **Protección en materia de seguridad y salud**,
  - Adaptada a la naturaleza del trabajo.
  - Evaluación del estado de salud antes y, posteriormente a la asignación de trabajos nocturnos.
  - Cuando se reconozca al trabajador problemas de salud ligados a la condición del trabajo nocturno, tendrá derecho a ser destinado a un puesto diurno (conforme a los arts. 39 y 41 TRET).

## Art. 36

**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 3**□ **Trabajo a turnos:**

- **Concepto:** Forma de organización del trabajo en equipo según la cual ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.
- **Empresas con procesos productivos continuos** durante 24 horas,
  - ) En la organización de los turnos se tendrá en cuenta la rotación para que *ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas*, salvo adscripción voluntaria.
  - ) Cuando por la actividad se realicen trabajos incluidos los domingos y festivos, podrán efectuarse bien por equipos de trabajo que desarrollen la actividad por semanas completas o contratando personal para completar esos equipos durante uno o más días a la semana.

## Art. 36

**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 4**□ **Protección en materia de seguridad y salud:**

- **Adaptada a la naturaleza del trabajo**, y equivalente al de los restantes trabajadores de la empresa.
- **Trabajador nocturno:** evaluación estado de salud (antes de su afectación a un trabajo nocturno y después en intervalos regulares). Derecho de cambio de puesto de trabajo en caso de problema de salud ligado al trabajo nocturno (conforme arts. 39 y 41).
- **Trabajo según un cierto ritmo:** empresario deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona. Objetivo: atenuar trabajo monótono, repetitivo, y sus consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores.



**Art. 37****Descanso semanal, fiestas y permisos 1****□ Descanso semanal:**

- **Mínimo:** día y medio ininterrumpido.
- Acumulable por periodos de hasta 14 días.
- **Como regla general:** comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- **Menores de 18 años:** mínimo dos días ininterrumpidos.
- Para **ampliaciones/reducciones** y régimen de descanso alternativos: resulta aplicable el art. 34.7.

**Art. 37****Descanso semanal, fiestas y permisos 2****□ Fiestas Laborales:**

- Tendrán carácter **retribuido y no recuperable**.
- No podrán exceder de **14/año**, de las cuales 2 serán locales.
- Se respetarán: Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre.
- Otras características.
  - **Podrá trasladarse a los lunes** todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana (por el Gobierno).
  - **Serán trasladadas al lunes** inmediatamente posterior las fiestas que coincidan en domingo.
  - **Las CC.AA., dentro del límite anual, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias**, sustituyendo por ellas las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen al lunes.

## Art. 37

*Descanso semanal, fiestas y permisos 3*□ **Licencias y permisos:**

- Mediar preaviso y justificación.
- Derecho a remuneración.
- Concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones del apartado 4, 5 y 6 → corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.
  - ) Los convenios colectivos podrán establecer criterios en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.
  - ) Preaviso, salvo fuerza mayor, con antelación de 15 días, o lo establecido en Con. Col., precisando fecha inicio/fin permiso o la reducción de jornada.
  - ) Discrepancias - sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute (apart. 4, 5 y 6) - Jurisdicción social (art. 139 LRJS).



## Art. 37

*Descanso semanal, fiestas y permisos 4*

- Matrimonio del trabajador → 15 días naturales.
- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (pero con reposo domiciliario) de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad → 2 días (4 días si el empleado necesita desplazarse a otra localidad).
- Traslado domicilio habitual → 1 día.

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute

**Art. 37**

*Descanso semanal, fiestas y permisos 5*

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute

- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio (sufragio activo, presidente o vocal mesa electoral, asistencia a juicio como testigo o como parte) → tiempo indispensable (salvo lo dispuesto en norma legal o convencional).
- {
  - Si la imposibilidad de la prestación alcanza más del 20% de las horas laborables en un periodo de 3 meses – la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia (art. 46.1).
  - Si se percibe indemnización – se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
 }

**Art. 37**

*Descanso semanal, fiestas y permisos 6*

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute

- Realizar funciones sindicales o de representación del personal (crédito horario) → durante el tiempo establecido legal o convencionalmente.
- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto o para la asistencia de las sesiones de información, preparación, realización de informes psicológicos y sociales **SIEMPRE** deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo → durante el tiempo indispensable.
- Asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización de los oportunos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción, acogimiento o guarda legal con fines de adopción → durante el tiempo indispensable.

## Art. 37

## Descanso semanal, fiestas y permisos 7

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute

- Lactancia de un hijo (nacimiento, adopción, guarda o acogimiento) menor de 9 meses (art. 37.4):
  - 1ª opción, 1 hora de ausencia al trabajo/2ª opción, divisible en dos fracciones equivalentes.
  - El beneficiario queda facultado para elegir entre finalizar o empezar, respectivamente, 30 minutos antes o después de lo habitual.
  - Posibilidad de acumulación en jornadas completas (respetando convenio colectivo y acuerdo alcanzado con empresario).
  - Se incrementa proporcionalmente la duración de este permiso en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple.
  - Derecho individual intransferible al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.
  - Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores hagan uso del derecho con idéntico régimen y duración → extensión hasta que el lactante cumpla 1 año (reducción salario a partir 9 meses)

## Art. 37

## Descanso semanal, fiestas y permisos 8

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute

- Nacimiento de un hijo prematuro o que requiera hospitalización tras el parto (art. 37.5):
  - Derecho personas trabajadoras → reducir jornada 1 hora **SIN REDUCCIÓN SALARIO**
  - 2ª opción → reducir la jornada laboral hasta un máximo de 2 horas diarias PERO con disminución proporcional de salario.
- Guarda legal o cuidado de un familiar (art. 37.6):
  - Cuidado de forma directa menor 12 años/persona discapacitada (física, psíquica o sensorial) → reducción jornada y salario entre 1/8 y 1/2 de la duración de aquella = Cuidado familiar hasta segundo grado consanguinidad o afinidad (no desempeño profesión remunerada).
  - Cuidado menor 18 años afectado de cáncer o cualquier otra dolencia grave (durante hospitalización o tratamiento continuado) → reducción jornada y salario, como mínimo 1/2.

## Art. 37

*Descanso semanal, fiestas y permisos 9*

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute



- Víctima violencia de género o del terrorismo (art. 37.8):
  - Reducción de la jornada de trabajo y proporcionalmente de salario.
  - Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
  - Realización del trabajo total o parcialmente a distancia, o dejar de hacerlo, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones a desarrollar por la persona.
  - Se disfrutará conforme a lo establecido en Con. Col./acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores/acuerdo empresa y trabajadores afectados. En su defecto, conforme al ET (reglas precedentes).

## Art. 38

*Vacaciones Anuales 1*

- Periodo de disfrute:** Anual y retribuida.
- No sustituible** por compensación económica.
- Duración**, pactada en Con. Col., no inferior a 30 días naturales.
- Desacuerdo:** Jurisdicción social fija fecha de disfrute (decisión irrecurrible). Procedimiento sumario y preferente.
- Calendario vacaciones:** fijado por la empresa (conocimiento por el trabajador, al menos, con dos meses de antelación).

**Art. 38****Vacaciones Anuales 2**

- ❑ **Periodo de disfrute:** acuerdo entre empresario y trabajador (teniendo en cuenta Con. Col. Sobre planificación anua de las vacaciones).
  - Si coincide con incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o periodo de suspensión del contrato del art. 48.4, 5 y 7: Derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la incapacidad, aunque haya terminado el año natural.
  - Si coincide con incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores: Derecho a disfrutarlas en fecha distinta a la incapacidad, siempre que no hayan transcurrido mas de 18 meses a partir del final de año en que se hayan originado.

**Art. 39****Movilidad funcional 1**

- ❑ **Deberá efectuarse:** De acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
- ❑ **Realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional:** *SÓLO SERÁ POSIBLE*, si además existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible (deber empresarial de comunicación a los representantes de los trabajadores).

**Art. 39****Movilidad funcional 2****❑ Encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional:**

- Período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años: el trabajador podrá reclamar el ascenso (si ello no obsta lo dispuesto en Con. Col. y reglas de ascenso establecidas en la empresa), sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial → Opciones acumulables.
- Negativa de la empresa: previo informe del comité o, en su caso, delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.
- Mediante negociación colectiva: podrán establecerse periodos distintos a los reflejados a efectos de reclamar la cobertura de vacante.

**Art. 39****Movilidad funcional 3**

- ❑ **Derecho del trabajador**: recibir la retribución de las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.
- ❑ **No cabe invocar como causa de despido objetivo**: la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación e los supuestos de realización de funciones distintas a las asignadas inicialmente.
- ❑ **Cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidas en este artículo requiere**:
  - Acuerdo de las partes.
  - En su defecto, sometimiento a las reglas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo/Conv. Col.

## Art. 40

**Movilidad geográfica 1**

- **Traslado:** El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

## Art. 40

**Movilidad geográfica 2**

Motivo  
y  
tiempo  
de  
disfrute



- **Notificación de la decisión de traslado:** deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.
- **Derecho a opción entre traslado o extinción del contrato:** el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado (*percibiendo una compensación por gastos*), o la extinción de su contrato (*percibiendo una indemnización de 20 días salario/año de servicio – máximo 12 meses, prorrateándose los periodos inferiores*).
- **Impugnación:** Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social - La sentencia declarará el traslado justificado/injustificado (en este último caso, derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen).



**Art. 40**

*Movilidad geográfica 3*

Requisito adicional

TRASLADO COLECTIVO

- Periodo de consulta → con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a 15 días:

Cuando afecte a:

- Totalidad del centro de trabajo (siempre que éste ocupe más de cinco trabajadores).
- Cuando no afectando a la totalidad, en un periodo de 90 días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:
  - 10 trabajadores, en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
  - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
  - 30 trabajadores en las empresas que ocupen 300 o más trabajadores.

**Art. 40**

*Movilidad geográfica 4*

Deberá versar:

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.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes.

## Art. 40

*Movilidad geográfica 5*

Comisión representativa de la  
los trabajadores:

- Deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas.
- La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la referida comunicación (15 días de existir centros de trabajo afectados sin representación legal del personal).
- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa –empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores.
- La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

## Art. 40

*Movilidad geográfica 6*

Características:

- La apertura del periodo de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento.
- Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado.

**Art. 40**

*Movilidad geográfica 7*

Finalización:



- Contra las decisiones se podrá **reclamar en conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto **paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas**, hasta su resolución.
- El acuerdo con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo tercero del apartado 1.
- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la **sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje** que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

**Art. 40**

*Movilidad geográfica 8*

Otras modalidades de traslado:



- **El traslado del cónyuge:** Derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- **Trabajador con la consideración de víctima de violencia de género o el terrorismo** que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
  - La empresa → **OBLIGADA** → a comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
  - El traslado → **DURACIÓN INICIAL** → 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
  - Terminado este periodo → los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

## Art. 40

## Movilidad geográfica 9

Otras  
modalidades  
de traslado:

- El traslado para hacer efectivo el derecho de protección a la salud → discapacitados:

- ACREDITEN → la **necesidad de recibir** fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad.
- TENDRÁN → **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

## Art. 40

## Movilidad geográfica 10

- ❑ **Desplazamiento:** Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual,

Se abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

## Art. 40

**Movilidad geográfica 11**

Requisitos formales:

- **Información al trabajador:** con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses.
- **Desplazamientos superiores a 3 meses:** el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- **Impugnación:** Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.
- **Consideración legal como traslado:** Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

## Art. 40

**Movilidad geográfica 12**

- ❑ **Prioridad de permanencia en la empresa:** REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ante traslados y desplazamientos.

Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

**Art. 41*****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 1***

- ❑ **Sujeto legitimado:** La dirección de la empresa.
- ❑ **Cuando:** Existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ❑ **Se consideran tales:** Las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

**Art. 41*****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 2***

- ❑ **Tendrán la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:**
  - Jornada de trabajo
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo
  - Régimen de trabajo a turnos
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial
  - Sistema de trabajo y rendimiento
  - Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional (art. 39)

**Art. 41****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 3**

❑ **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas** a los trabajadores en:

- Contrato de trabajo
- Acuerdos o pactos colectivos
- Disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

**Art. 41****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 4**

❑ **Modalidades:** Se consideran de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de 90 días afecte al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores.
- 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Se consideran de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

## Art. 41

*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 5*□ **Procedimiento individual:**

- **Notificación:** Obligación de notificación por el empresario a trabajador y representantes legales → Antelación mínimo 15 días.
- **Supuestos frente a los cuales el trabajador podrá rescindir su contrato y recibir indemnización** (20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de 9 meses):

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 TRET.

## Art. 41

*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 6*

- **Impugnación:** Sin perjuicio del cumplimiento de la modificación en el plazo indicado, el trabajador que **NO** habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial → **PODRÁ IMPUGNARLA** ante la jurisdicción social.

*“La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones”*

*“Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en periodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto”*



## Art. 41

*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 7*□ **Procedimiento colectivo:**

- **Periodo de consulta con los representantes legales de los trabajadores:**

- **Duración:** no superior a 15 días.
- **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.
- **La consulta se llevará a cabo** en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada de las partes.

## Art. 41

*Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 8*

- **Sujetos legitimados:** La intervención como interlocutores ante la dirección de la corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados en el procedimiento de consultas, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.
- **En su defecto:** la intervención como interlocutores se regirá por las siguientes reglas
  - Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá:
    - Comité de empresa o a los delegados de personal.
    - Cuando no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

## Art. 41

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 9**

- Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, corresponderá:
  - En primer lugar, al comité intercentros.
  - En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:
    - 1.<sup>a</sup> Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
    - 2.<sup>a</sup> Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere el párrafo a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen. En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuente con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de la comisión designadas en los centros de trabajo afectados (en proporción la n<sup>o</sup> de trabajadores que representen).

## Art. 41

**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 10**

3.<sup>a</sup> Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en el párrafo a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En todos los supuestos contemplados en este apartado, si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de inicio del procedimiento de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo sería de quince días.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

**Art. 41****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 11**

- Durante el periodo de consultas, **las partes deberán negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.

- **Requiere:** la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
- **Si finaliza con acuerdo:** se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la impugnación.

**Art. 41****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 12**

- **Posibilidad de arbitraje:** El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **Notificación de la decisión:** La modificación colectiva será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de siete días siguientes a su notificación.
- **Reclamación:** Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual que corresponde a cada trabajador. La interposición del conflicto paraliza la tramitación de las acciones individuales hasta su resolución.

**Art. 41****Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 13****□ Particularidades:**

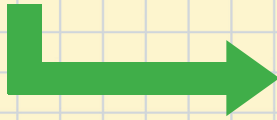
- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
- En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley.

**Art. 42****Subcontratación de obras y servicios 1**

**□ Obligación inicial:** Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas estarán al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

- **Para ello:** Deberán recabar por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la seguridad Social.
- **La Tesorería:** Deberá librar dicha certificación en el plazo de 30 días (*improrrogables*).
- **Transcurrido este plazo:** Quedará exonerada de responsabilidad el empresario solicitante.

## Art. 42

*Subcontratación de obras y servicios 2*❑ **Empresario principal**

(salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social)

- **RESPONDERÁ SOLIDARIAMENTE**
  - Durante los **TRES AÑOS** siguientes a la terminación de su encargo de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.
  - De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el **AÑO** siguiente a la finalización del encargo.
- **NO HABRÁ RESPONSABILIDAD** por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

## Art. 42

*Subcontratación de obras y servicios 3*❑ **Empresario (contratista/subcontratista) – Obligación de información por escrito – a sus trabajadores:** identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento).

Información

- Deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios.
- Incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.
- También remitir a la Tesorería General de la Seguridad Social.

## Art. 42

*Subcontratación de obras y servicios 4*

❑ **Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obra o servicio con una empresa contratista o subcontratista:**

Deber de información  
**Representantes de los  
trabajadores**

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista/subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista/subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

## Art. 42

*Subcontratación de obras y servicios 5*

❑ **ADEMÁS, Obligación de información a los representantes de los trabajadores: sobre lo contenido en los artículos 42.3 y 42.4 [apart. b) a e)].**

❑ **AUSENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL:** los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratista tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condición de ejecución de la actividad labora, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

❑ **Cuando los representantes de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, compartan de forma continuada centro de trabajo:** podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

## Art. 43

*Cesión de trabajadores 1*

Contratación de trabajadores para cederlos a otras empresas - **sólo podrá efectuarse por ETT** debidamente autorizadas - en los términos que legalmente se establezcan.

Se entiende incurrir  
CESIÓN ILEGAL

- El **objeto de los contratos** de servicios entre las empresas **se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores** de la empresa cedente a la cesionaria.
- La empresa cedente **carezca de una actividad o de una organización** propia estable.
- La **empresa no cuente con los medios necesarios** para el desarrollo de su actividad.
- La empresa **no ejerza las funciones** inherentes a su condición de empresario.

## Art. 43

*Cesión de trabajadores 2*

- ❑ **Responsabilidad del cedente y cesionario por el incumplimiento de los establecido anteriormente: *SOLIDARIAMENTE***, de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social (sin perjuicio del resto de responsabilidades, incluso penal).
- ❑ **Derechos de los trabajadores cedidos ilegalmente: *adquirir la condición de fijos***, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.
  - Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto.
  - La antigüedad computa desde el inicio de la cesión.

## Art. 44

*La sucesión de empresa 1*

❑ **Concurre cuando:** la transmisión **afecte a una entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

Efectos

- El cambio no extingue por sí mismo la relación laboral.
- El nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, y en general, de cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

## Art. 44

*La sucesión de empresa 2*

Particularidades

- SUCESIÓN INTER VIVOS (concurren dos empresarios, quien transfiere y quien adquiere, cuyas voluntades coinciden en cuanto al cambio de titularidad):

ADEMÁS, de los efectos anteriores, el cedente y cesionario responderán solidariamente **durante 3 años** de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. **También** responderán de las obligaciones posteriores a la transmisión, **cuando la cesión fuese declarada delito**.

- TRANSMISIÓN MORTIS CAUSA (por fallecimiento del antiguo empleador):

Los contratos de trabajo no se extinguirán si el heredero continúa con la actividad productiva. Sin embargo, **ha de existir una declaración de voluntad** y una actuación expresa en dicho sentido, **pues cabe la aceptación de la herencia a título de inventario o que, pese a todo, decida no proseguir con la misma labor empresarial**.



## Art. 44

*La sucesión de empresa 3*

## Otros deberes formales

- El cambio de titularidad del empresario no extingue el mandato de los representantes de los trabajadores que **seguirán ejerciendo sus funciones en las mismas condiciones que se regían con anterioridad.**
- **Con suficiente antelación**, el cedente y el cesionario deberán **informar a sus representantes de los trabajadores** acerca de la fecha prevista para la transmisión, los motivos, las consecuencias jurídicas, económicas y sociales, y las medidas a adoptar a favor de los trabajadores.
- **De no existir dicha representación**, facilitarán esos datos a los propios trabajadores afectados.
- En caso de **fusión y escisión de sociedades** – la información deberá publicarse, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

## Art. 44

*La sucesión de empresa 4*

## Otros deberes formales

- **Toma de decisiones laborales adicionales PERIODO DE CONSULTAS**
  - **Con** los representantes de los trabajadores.
  - **Sobre** las medidas propuestas y sus consecuencias.
  - **Deberá llevarse a cabo** con la suficiente antelación y siempre antes de que las medidas se lleven a cabo.
  - **Durante el mismo** las partes deberán negociar de buena fe la consecución de un acuerdo.
  - **Si la medida consiste en traslado colectivo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo** las consultas deberán desarrollarse conforme estipula el art. 40.2 y 41.4

Deber de información y consulta anterior: deberá ser desarrollado con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellas.

## Art. 45

*Causas y efectos de la suspensión 1*

“Situación anormal de la relación laboral, originada por la voluntad de las partes o por la ley, caracterizada por la **exoneración de las obligaciones básicas de trabajar y reenumerar el trabajo**, con pervivencia del vínculo jurídico” (STS, Sala Social, de 7 mayo 1984).

## CAUSAS

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Las consignadas válidamente en el contrato.
- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: siempre que su duración no sea inferior a 1 año, de menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

## Art. 45

*Causas y efectos de la suspensión 2*

## CAUSAS

- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## Art. 46

## Excedencias 1

## Forzosa:

- **Se concederá**, para el ejercicio de un cargo público representativo (arts. 45.1.f) y 46.1 TRET), funciones sindicales de ámbito provincial o superior (art. 46,4 TRET), cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas (art. 9.1.b) LOLS).
- **Otorga** al empleado el derecho a la reserva de su puesto de trabajo a lo largo de todo el tiempo de permanencia en dicha situación.
- El **plazo** durante el cual aquella subsista computa a efectos de su antigüedad en la empresa.
- El **reingreso** deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

## Art. 46

## Excedencias 2

## Voluntaria:

- **Se concederá**, a los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos 1 año.
- **Duración**, no < a 4 meses ni > a 5 años (para disfrutarla de nuevo deberán transcurrir mín. 4 años desde el final de la anterior).
- **No exige causa habilitante efectiva**, basta esgrimir intereses propios para fundar la petición.
- No otorga el privilegio a la reserva del puesto de trabajo – SÓLO **derecho preferente**.
- El **plazo** durante el cual aquella subsista **NO** computa a efectos de su antigüedad en la empresa.

## Art. 46

## Excedencias 3


 Motivos familiares:

Los trabajadores, hombres y mujeres, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a:

- **3 años, para cuidar de cada hijo** (biológico o adoptado) o menor en situación de guarda o acogimiento, a contar, según los casos, desde la fecha del parto o de la pertinente resolución judicial o administrativa.
- **2 años, a fin de atender a un familiar** hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y, además, no desempeñe actividad retribuida alguna.

## Art. 46

## Excedencias 4

□ **Rasgos compartidos para ambas modalidades (excedencia por cuidado de hijo y familiar):**

- Cabrá disfrutar de ellas de manera **fraccionada**.
- Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, **el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo** por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Si otro hijo o familiar permitiera iniciar un **nuevo periodo de excedencia**, el comienzo de este último pondrá fin al hasta ese momento vigente.
- El **tiempo transcurrido** será **computable** a efectos de antigüedad en la empresa.
- El trabajador tendrá garantizada la oportunidad de asistir a los  **cursos de formación profesional** que se celebren, debiendo ser oportunamente convocado por el empresario.
- Durante el primer año **SÓLO** se **reservará el puesto dejado vacante**.

Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máx. de 15 meses (categoría general), y hasta un máx. de 18 meses (categoría especial). Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 1***

- ❑ **Quién:** El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.
- **Concurren causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
  - **Concurren causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - **Concurren causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
  - **Concurren causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 2***

- ❑ **Procedimiento:** será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión,
- **Inicio:** mediante comunicación a la autoridad laboral competente.
  - **Apertura simultánea:** periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.
  - **La consulta se llevará a cabo por:** una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 3***

- **La comisión negociadora:**
  - Estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.
  - La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.
  - Deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas.
  - El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 7 días desde la fecha de la comunicación por la empresa de su intención de iniciar el procedimiento.
  - Si alguno de los centros de trabajo afectado no cuenta con representantes de los trabajadores, el plazo de constitución de la comisión será de 15 días.
- **Transcurrido el plazo de constitución de la comisión:** la dirección debe comunicar formalmente a los representantes y la autoridad laboral el inicio de las consultas (la falta de constitución no impedirá el inicio y desarrollo de las consultas).

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 4***

- **Traslado de la comunicación empresarial:** La autoridad laboral dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (el informe deberá evacuarse en un plazo de 15 días desde la notificación de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento).
- **Negociación de buena fe:** Durante el periodo de consultas las partes deberán de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo (requiere la mayoría de representantes de los trabajadores o de los miembros de la comisión representativa).
- **Finalización del periodo de consultas con acuerdo:** Se presumirán concurrentes las causas justificativas anteriores y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 5***

- **Procedimiento de mediación y arbitraje:** El empresario y la representación de los trabajadores podrá acordar la sustitución de las consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **Finalizado el periodo de consultas:** El empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión de suspender los contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de la comunicación a la autoridad laboral, que dará traslado a su vez a la entidad gestora de la prestación por desempleo.
- **Caducidad del procedimiento:** Si en el plazo de 15 días desde la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, se producirá la caducidad del procedimiento.

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 6***

- **Impugnación:** La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener con objeto la obtención indebida de prestaciones por parte de los trabajadores afectados.
- **Reclamación:** Ante la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada.
  - **Si es injustificada:** la sentencia declara la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, el abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora.
  - **Si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el art. 51.1:** se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual, que quedará paralizada hasta la resolución del anterior.

**Art. 47***Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 7***□ Reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

- **Se registrá** por el procedimiento previsto anteriormente.
- **Se entenderá** reducción de jornada la disminución temporal entre un **10% y 70%** de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- **Durante** el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.

**Art. 47***Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 8***□ Suspensión del contrato por causas derivadas de fuerza mayor:**

- **Se registrá** por el procedimiento previsto en el art. 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

**□ Particularidades comunes a suspensiones de contratos y reducciones de jornada:**

- Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el **desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados** cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.



## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 1*


Voluntaria:

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el art. 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.



Supuestos específicos

## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 2*

1º - Ap.2

**Incapacidad temporal:** producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente revisable por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de **dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

2º - Ap.3

**Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior**, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 3*

## 3º - Ap.4

Nacimiento (parto/cuidado del menor hasta 12 meses):

- ) **Duración** - 16 semanas (madre biológica y progenitor distinto de la madre biológica).
- ) **Distribución** - a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto a jornada completa
- ) **Parto prematuro/hospitalización** - el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica/otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria (exclusión en dicho cómputo de las 6 semanas posteriores al parto).
- ) **Parto prematuro falta de peso/hospitalización superior a 7 días** - el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado (máx. 13 semanas adicionales).
- ) **Fallecimiento del hijo** - el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicitara la reincorporación al trabajo.
- ) **Cuidado de menor** - tras las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.
- ) **Derecho individual de la persona trabajadora** - no se permite transferir al otro progenitor.
- ) **Disfrute con posterioridad a las primeras 6 semanas** - jornada completa o parcial.
- ) **Preaviso mínimo a la empresa** - 15 días al ejercicio del derecho (la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo).

## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 4*

## 4º - Ap.5

Adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento [de acuerdo con el artículo 45.1.d)]:

- ) **Duración** - 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor.
- ) **Distribución** - 6 semanas a jornada completa inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción/decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales (acumulado o interrumpidos) dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial/decisión administrativa.
- ) **Derecho individual de la persona trabajadora** - no se permite transferir al otro progenitor.
- ) **Disfrute con posterioridad a las primeras 6 semanas** - jornada completa o parcial.
- ) **Preaviso mínimo a la empresa** - 15 días al ejercicio del derecho (la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo).
- ) **Adopción internacional** - cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 5*

## 5º - Ap.6

Discapacidad hijo/a en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción y de acogimiento:

- ) **Duración adicional** – 2 semanas para cada uno de los progenitores.

## 6º - Ap.6

Nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción y de acogimiento múltiple:

- ) **Duración adicional** – 2 semanas para cada uno de los progenitores, por cada hijo/a distinto del primero.

## Art. 48

*Suspensión con reserva de puesto de trabajo 6*

## 7º - Ap.7

Riesgo durante el embarazo/lactancia:

- ) **Finalizará** – el día que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 7º - Ap.7

Victima de violencia de género o del terrorismo:

- ) **Duración inicial** – no exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.
- ) **Prorroga** – acordada por el juez por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

## Art. 49

*Extinción del contrato 1*

CAUSAS

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
  - ) Finalización del contrato excepto contrato de interinidad/contratos formativos): indemnización cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días salario/año servicio, o la establecida en normativa específica.
  - ) Contratos de duración determinada con plazo máximo de duración (incluido contratos en prácticas/formación y aprendizaje), concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente si no media denuncia o prórroga expresa.
  - ) Expirada dicha duración máxima/realizada la obra o servicio, si no hubiera denuncia y se continuara la prestación, el contrato se entenderá prorrogada tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario.
  - ) Si el contrato de trabajo es de duración superior a un año, la parte que formule la denuncia deberá notificar a la otra la terminación con mínimo 15 días de antelación.

## Art. 49

*Extinción del contrato 2*

CAUSAS

- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivo o la costumbre del lugar.
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 48.2.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44, o por la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
  - ) El trabajador tendrá derecho al abono de la cantidad equivalente a un mes de salario.
  - ) Extinción de la personalidad jurídica – tramites del art. 51 TRET.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada (conforme art. 51.7)

## Art. 49

*Extinción del contrato 3*

CAUSAS

- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo definitivamente como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## Art. 49

*Extinción del contrato 4*❑ **Requisitos formales:**

- **Al empresario:** al comunicar al trabajador la denuncia, o preaviso de extinción, **DEBERÁ** acompañar una propuesta del documentos de liquidación de las cantidades adeudadas.
- **El trabajador:** **PODRÁ** solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciendo constar en el mismo dicha circunstancia. Si el empresario impide tal derecho, el trabajador podrá también dejar constancia de dicho impedimento en el documento de firma.

## Art. 50

*Extinción por voluntad del trabajador 1***Concepto:**

Potestad del trabajador, otorgada por la ley, de poner punto y final a la relación laboral que le une con el empleador exista (resolución causal) o no (dimisión o desistimiento) razón justificativa para ello.

Razones para recurrir:

- Modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar el art. 41 TRET.
- Falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo fuerza mayor.

**Resolución causal:**

## Art. 51

*Despido colectivo 1***CONCEPTO:**

- A) Extinción de contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:
- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

**Computo del nº de extinciones:**

Computan las producidas por la empresa en el periodo de 90 días:

- 1) Por motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de a) la expiración del tiempo convenido, b) realización de la obra o servicio.
- 2) Siempre que su nº sea al menos de 5.

## Art. 51

**Despido colectivo 2****Límite:**

- a) En periodos sucesivos de 90 días
- b) Para eludir las previsiones legales
- c) Empresa extinga contratos vía 52 c) en nº inferior a los umbrales del ET
- d) Sin que concurran nuevas causas justificativas

**CONSECUENCIA:**

Extinciones realizadas en fraude de ley, nulas y sin efectos.

- B) Extinción de los contratos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa:
- Siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.
  - Cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas

## Art. 51

**Despido colectivo 3****CAUSAS:****Causas económicas:**

De los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa,

**CASOS:**

- a) Existencia de pérdidas actuales o previstas
- b) Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas:

**¿Cuándo la disminución es persistente?:**

Si durante 3 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

**Causas técnicas:** Cambios (entre otros):

- 1) En el ámbito de los medios.
- 2) Instrumentos de producción.

## Art. 51

*Despido colectivo 4*

**Causas organizativas:** Cambios (entre otros):

- a) En el ámbito de los sistemas
- b) Métodos de trabajo del personal
- c) En el modelo de organizar la producción

**Causas productivas:** Cambios (entre otros):

Demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

## Art. 51

*Despido colectivo 5*

**PROCEDIMIENTO:**

**Precedido de un periodo de consultas:**

- **Sujetos:** Representantes legales de los trabajadores
- **Duración:** No superior a 30 días naturales o 15 en empresas de – de 50 trabajadores.
- **Contenido mínimo de la consulta:**
  - 1) Posibilidades de **evitar o reducir los despidos** colectivos
  - 2) Atenuar sus consecuencias mediante **medidas sociales de acompañamiento**, entre otras:
    - a) Medidas de recolocación
    - b) Acciones de formación
    - c) Reciclaje profesional
    - d) Finalidad: mejora de la empleabilidad



## Art. 51

**Despido colectivo 6**

¿Cómo se lleva a cabo la consulta?: En una única comisión negociadora:

- 1) **Límite**: Si hay varios centros queda circunscrita a los centros afectados
- 2) **Composición**: Máximo 13 miembros por cada una de las partes.

Sujetos legitimados como interlocutores ante la empresa:

- 1) **Secciones sindicales**, requisitos:
  - Acuerdo
  - Tener representación mayoritaria en los comités de empresa o delegados de personal de los centros afectados, **CONSECUENCIA**: Representan a todos los trabajadores de los centros afectados.

## Art. 51

**Despido colectivo 7**

- 2) **Si afecta a un solo centro**:

A) **Comité de empresa o delegados de personal**

B) **Ausencia de representantes de los trabajadores**:

Derecho de opción a atribuir representación:

- 1) A una comisión de **máximo 3 trabajadores** de la empresa elegida democráticamente
- 2) A una comisión de = nº designados según representatividad por los **sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa**, **REQUISITO**: Estar legitimados para integrar la comisión negociadora del CC aplicable a aquella.

En este caso: El empresario puede atribuir su representación a las **asociaciones empresariales** en las que éste integrado (+ representativa a nivel autonómico o ya sea sectorial o intersectorial).

**Art. 51****Despido colectivo 8**

## 3) Si afecta a varios centros:

A) **Comité intercentros:** Si CC que lo creo reconoce esa función.B) **Una comisión representativa, constituida:**

- 1) Si **todo los centros afectados tienen representantes**, integrada por éstos.
- 2) Si **unos centros tienen representantes y otros no**, integrada por los representantes existentes en los centros, **EXCEPCIÓN:** Los centros sin representantes nombren una comisión de trabajadores o sindical, **CONSECUENCIA:** Comisión representativa integrada por representantes legales y comisión nombrada, en proporción nº de trabajadores que representen.

**Art. 51****Despido colectivo 9**

- 3) Si uno o varios centros afectados sin representación opta por no designar comisión de trabajadores o sindical, serán representados por los representantes de los centros afectados que si tengan, en proporc. al nº de trabajadores que representen.
- 4) Si ninguno de los centros cuenta con representación, la comisión representativa la integran los elegidos por y entre los miembros de las comisiones de trabajadores o sindicales designadas en los centros afectados, en proporc. al nº de trabajadores que representen.

**LÍMITE:** Si el nº inicial de representantes fuese superior a 13, se elegirán por y entre ellos a un max de 13, en proporc. Al nº de trabajadores que representen.

## Art. 51

**Despido colectivo 10****Constitución de la comisión representativa de los trabajadores:**

**¿Cuándo?:** Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas (Empresa debe comunicar fehacientemente a los trabajadores o sus representantes la intención de iniciar el procedimiento).

Plazo:

- 7 días desde la fecha de la comunicación.
- 15 días, si algún centro afectado no tiene representantes.
- Transcurrido el plazo max la empresa puede comunicar a los representantes y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas.

Falta de constitución:

No impide el inicio y transcurso de periodo de consultas.

Su constitución posterior al inicio no conlleva en ningún caso la ampliación de su duración.

## Art. 51

**Despido colectivo 11****Apertura del periodo de consultas:**

Comunicación escrita del empresario a los representantes de los trabajadores y copia a autoridad laboral.

**Contenido de la comunicación:**

- a) La especificación de las causas del despido colectivo.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- d) Periodo previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios para la designación de los trabajadores afectados.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en plazo.

**Art. 51****Despido colectivo 12****Comunicación debe acompañarse:**

Memoria explicativa de las causas y resto de elementos de la comunicación

Documentación contable y fiscal

Informes técnicos

**Obligaciones de la autoridad laboral, recibida comunicación:**

- 1) Dar traslado al SPEEE
- 2) Recabar informe (Será incorporado al procedimiento) de la Inspección de Trabajo y SS:
  - a) Sobre la comunicación
  - b) El desarrollo del periodo de consultas
- 3) Evaluación del informe 15 días desde la notificación de la finalización del periodo de consultas.

**Art. 51****Despido colectivo 13**

Obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consultas.

**Finalidad:** Conseguir un acuerdo.

**Requisitos del acuerdo:** Conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores o la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores: Representen a la mayoría de los trabajadores del centro/s afectados.

Las partes pueden acordar sustituir periodo de consultas por mediación o arbitraje:

**¿Cuándo?:** En cualquier momento.

**Plazo:** Dentro del plazo max del periodo de consultas

## Art. 51

**Despido colectivo 14****Actuación de la autoridad laboral durante el periodo de consultas:**

Velar por la efectividad de este periodo, puede:

- 1) Remitir **advertencias y recomendaciones** (No paralización ni suspensión del procedimiento)
- 2) Realizar a petición conjunta de las partes, las **actuaciones de mediación**
- 3) Realizar **funciones de asistencia** a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.

**Obligaciones del empresario, finalizado el periodo de consultas:**

- a) Comunicar a la autoridad laboral el resultado.
- b) Si hay acuerdo: Dar copia integra a la autoridad laboral.
- c) Si no hay acuerdo: Remitir a los representantes de los trabajadores y autoridad laboral: 1) la decisión de despido adoptada y 2) las condiciones.

## Art. 51

**Despido colectivo 15****Alcanzado acuerdo o comunicada decisión a los representantes de los trabajadores:**

Empresario puede notificar despidos individualmente a trabajadores, Requisitos:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador la indemnización de 20 días de salario por año de servicio.
- c) Concesión de un plazo de preaviso de 15 días.

LÍMITE: Haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

**Causa de caducidad del procedimiento:**

Si en 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario NO comunica a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido.

## Art. 51

*Despido colectivo 16*

**Extinción afecta a + del 50% de trabajadores:** Empresario comunicará venta de bienes de la empresa (salvo los pertenecientes al tráfico normal) a los representantes de los trabajadores y autoridad competente.

Prioridad de permanencia en la empresa:

Representantes de los trabajadores

Por CC o acuerdo durante el periodo de consulta, otros colectivos (trabajadores con cargas familiares, con determinada edad o discapacidad)

## Art. 51

*Despido colectivo 17***IMPUGNACIÓN:**

- A) La demanda de los **representantes de los trabajadores** paraliza las acciones individuales hasta su resolución.
- B) La **autoridad laboral** puede impugnar los acuerdos del periodo de consultas, **causas:**
  - 1) Alcanzado mediante fraude, **dolo, coacción o abuso de derecho** (NULIDAD).
  - 2) Cuando SPEE informe que el objeto de la extinción pudiera ser la **obtención indebida de las prestaciones** por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

## Art. 51

**Despido colectivo 18****Obligaciones de información y documentación:**

- a) Aplican tanto si la decisión de los despidos ha sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él.
- b) No se toma en consideración:  
Justificación del empresario basada en que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria

**Obligación empresarial de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial, requisitos:**

- 1) Despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal
- 2) Incluyan trabajadores con 55 o más años que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967

## Art. 51

**Despido colectivo 19****Plan de recolocación externa:**

**¿Quién está obligado?:** Empresa que despida a + de 50 trabajadores.

No aplicable a empresas en procedimiento concursal.

**¿A quien se dirige?:** A los trabajadores afectados.

**¿Cómo?:** A través de empresas de recolocación autorizadas

Duración del plan: Periodo mínimo 6 meses

**Medidas a incluir:**

- 1) Formación y orientación profesional
- 2) Atención personalizada al trabajador.
- 3) Búsqueda activa de empleo.

**Límite:**

- El coste de elaboración e implantación No recae sobre trabajadores.
- Autoridad laboral a través del SPEE verificará cumplimiento de esta obligación y requerirá a empresa en caso de incumplimiento.

## Art. 51

*Despido colectivo 20***Reclamación de los trabajadores:**

Incumplimiento de las obligaciones legales o medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario

**Aportación económica al tesoro público:**

Empresas que realicen despidos colectivos de trabajadores de 50 o + años.

## Art. 51

*Despido colectivo 21***Despido por causa de fuerza mayor****Requisitos:**

- A) Deberá ser constatado por la autoridad laboral.
- B) Cualquiera que sea el nº de trabajadores.
- C) **Procedimiento:**
  - 1) Se inicia por solicitud de la empresa.
  - 2) Acompañada de los medios de prueba necesarios.
  - 3) Comunicación a los representantes de los trabajadores (parte interesada).
  - 4) **Resolución de la autoridad laboral:**
    - Dictada en 5 días desde la solicitud.
    - Limitación material: Constatar la existencia de la fuerza mayor alegada.

**¿A quien corresponde la extinción?:** A la empresa.

**Efectos extintivos:** Desde la fecha de hecho causante de la fuerza mayor.



**Art. 51****Despido colectivo 22**

Empresa deberá **comunicar la decisión** a representantes de los trabajadores y autoridad laboral.

Autoridad laboral **CONSTATADA** fuerza mayor podrá:

Acordar que **toda o parte de la indemnización** de los trabajadores afectados sea pagada por **FOGASA**, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

**Art. 52****Extinción del contrato por causas objetivas 1**

A) **Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida** con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

**Límite:** La ineptitud anterior al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

B) **Falta de adaptación** del trabajador a las **modificaciones técnicas** de puesto de trabajo, **Requisitos:**

1) Cambios razonables.

2) Previamente el empresario deberá ofrecer un curso para facilitar la adaptación a las modificaciones.

3) **GARANTÍAS:**

- El tiempo destinado a la formación será tiempo de trabajo efectivo
- El empresario abonará al trabajador el salario medio que percibe.
- No extinción por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 12 meses desde la modificación o desde que finalizó la formación.

## Art. 52

*Extinción del contrato por causas objetivas 2*C) **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

- 1) Causas = a las del despido colectivo
- 2) Extinción afecta a un nº inferior al establecido en despido colectivo.
- 3) Garantía de los representantes de los trabajadores: Prioridad de permanencia en empresa.

D) **Contratos por tiempo indefinido concertados por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos:**

Sin dotación económica estable.

Financiados por las AAPP mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista.

**Motivo:** Insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato.

## Art. 53

*Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 1***Requisitos:**

- A) **Comunicación escrita al trabajador indicando la causa.**
- B) **Poner a disposición del trabajador la indemnización:**
  - 1) **20 días por año** de servicio.
  - 2) **Prorrateándose por meses los periodos inferiores a 1 año** con max 12 mensualidades.
  - 3) Si en despido por **causa económica** la empresa **no puede abonar** la indemnización, **CONSECUENCIA:**
    - a) Podrá dejar de hacerlo.
    - b) Constará en la comunicación escrita.
    - c) Derecho del trabajador a exigir el pago, cuando sea efectiva la extinción.
- C) **Preaviso de 15 días:**
  - 1) Computado desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato.

**Art. 53****Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 2**

- 2) **Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, entrega de copia del escrito de preaviso a representantes de los trabajadores.**

**Licencia de 6 horas semanales retribuidas:**

- a) Derecho del **trabajador o rpte legal** si persona discapacitada.
- b) **Finalidad:** Buscar nuevo empleo
- c) **Periodo:** Durante el preaviso.

Contra el despido objetivo cabe recurso = despido disciplinario.

**Supuestos de nulidad del despido:**

- 1) **Motivado por causas de discriminación prohibidas en CE o en la ley (NULIDAD DE OFICIO POR TRIBUNALES).**
- 2) **Producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (NULIDAD DE OFICIO POR TRIBUNALES).**

**Art. 53****Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 3**

- 3) **Despido de trabajadores durante periodos de suspensión del contrato por:**

- Nacimiento.
- Adopción.
- Guarda con fines de adopción,
- Acogimiento.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

- 4) **Extinción del contrato notificada en una fecha que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de los periodos de suspensión.**

**Art. 53****Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 4**

- 5) Extinción del contrato de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta suspensión del contrato por tal circunstancia.
- 6) Extinción de contrato de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de uno de los permisos siguientes:
  - a) **1 hora de ausencia** del trabajo para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses en caso de: Nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
  - b) **1 hora de ausencia del trabajo o reducción de jornada de trabajo** hasta un max 2 horas, con disminución proporcional del salario, en caso de: Nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
  - c) **Reducción de la jornada de trabajo diaria**, con la disminución proporcional del salario entre 1/8 y un máximo de la mitad de la duración, en caso de: Cuidado directo menor de 12 años o persona con discapacidad que sin actividad retribuida.

**Art. 53****Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 5**

- 7) Extinción de contrato de trabajador que hayan solicitado o esté disfrutando excedencia por cuidado de hijo.
- 8) Extinción de contrato de las trabajadoras víctimas de violencia de género por ejercicio de derechos de:
  - 1) Reducción o reordenación de su tiempo de trabajo.
  - 2) Movilidad geográfica.
  - 3) Cambio de centro de trabajo.
  - 4) Suspensión de la relación laboral.
- 9) Extinción de contrato de trabajadores tras reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por:
  - Nacimiento.
  - Adopción.
  - Guarda con fines de adopción.
  - Acogimiento.

## Art. 53

**Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 6**

**Límite temporal:** NO transcurrido + de 12 meses desde la fecha de: nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Despido NO NULO: Si se declara la procedencia por motivos NO relacionados con embarazo o con permisos y excedencias.

**Requisitos procedencia del despido:**

- 1) Se acredite la concurrencia de las causas
- 2) Se cumplan los requisitos de: **Comunicación escrita, indemnización y preaviso.**

Consecuencia incumplimiento requisitos: **improcedente.**

**NO improcedencia:**

- **No** concesión del **preaviso**
- **Error** excusable en el **cálculo indemnización**
- **Obligación empresario:** Abonar salarios por falta preaviso o indemnización correcta + efectos procedentes.

## Art. 53

**Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 7**

**Calificación de nulidad, procedencia o improcedencia** por los tribunales = **efectos despido disciplinario**, salvo:

A) **En caso de procedencia:**

- a) Indemnización: 1) 20 días por año de servicio, 2) Prorrateándose por meses los periodos inferiores a 1 año con max 12 mensualidades, 3) Consolidándola de haberla recibido.
- b) Situación legal de desempleo por causa a él no imputable.

B) **En caso de improcedencia:**

- a) Si empresario opta por readmisión, reintegro de la indemnización por trabajador.
- b) Si empresario sustituye readmisión por compensación económica, se deduce de la compensación el importe de la indemnización.

## Art. 54

*Despido disciplinario 1*

Extinción del contrato del trabajador por **despido del empresario** basado en un **incumplimiento grave y culpable**.

**Incumplimientos contractuales:**

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## Art. 55

*Forma y efectos del despido disciplinario 1*

Deberá ser notificado **por escrito** al trabajador, CONSTANDO:

- A) Los hechos que lo motivan
- B) La fecha en que tendrá efectos.

Por CC podrán establecerse otras **exigencias formales** para el despido.

Trabajador representante legal de los trabajadores o delegado sindical:

**Apertura de expediente contradictorio:**

Serán **oídos**: 1) El interesado, 2) los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Trabajador **afiliado a un sindicato** y el empresario le constase, DEBERÁ dar **audiencia previa a los delegados sindicales** de la sección sindical del sindicato.

Si se omiten estos requisitos el empresario puede realizar **nuevo despido** cumpliendo los requisitos.

## Art. 55

*Forma y efectos del despido disciplinario 2***EL NUEVO DESPIDO:**

- 1) Surtirá efectos desde su fecha.
- 2) SOLO cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido.
- 3) El empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

El despido será calificado como **procedente, improcedente o nulo**.

**A) PROCEDENTE:**

Cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito

**B) IMPROCEDENTE:**

- 1) Cuando no quede acreditado el incumplimiento
- 2) Cuando no se cumplan las exigencias formales requerida por Ley.

## Art. 55

*Forma y efectos del despido disciplinario 3***C) NULO:**

- 1) Que tenga por móvil alguna de las **causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley**.
- 2) Se produzca con **violación de derechos fundamentales y libertades públicas** del trabajador.
- 3) El de los trabajadores durante los **periodos de suspensión del contrato de trabajo por:**
  - Nacimiento
  - Adopción
  - Guarda con fines de adopción
  - Acogimiento
  - Riesgo durante el embarazo
  - Riesgo durante la lactancia natural,
  - Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural
  - El notificado en una fecha, que el plazo de preaviso finalice dentro de dichos periodos.

## Art. 55

*Forma y efectos del despido disciplinario 4*

- 4) El de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.
- 5) El de los trabajadores que hayan **solicitado o esté disfrutando**:
 

En los casos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, **1 hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, **1 hora de ausencia del trabajo o una reducción de 2 horas de la jornada**.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, una **reducción de la jornada de trabajo diaria entre, al menos, 1/8 y un máximo del 50%** de la duración.

## Art. 55

*Forma y efectos del despido disciplinario 5*

- 6) El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando la **excedencia** de duración no superior a tres años para atender al **cuidado de cada hijo**.
- 7) El de las **trabajadoras víctimas de violencia de género** por el ejercicio de los derechos de:
  - Reducción o reordenación de su tiempo de trabajo,
  - Movilidad geográfica,
  - Cambio de centro de trabajo o
  - Suspensión de la relación laboral.
- 8) El de los trabajadores **después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.



**Art. 55****Forma y efectos del despido disciplinario 6**

Los supuestos de nulidad será de aplicación, salvo que, en esos casos, se **declare la procedencia del despido** por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia.

**EFFECTOS del despido nulo:**

- A) Readmisión inmediata del trabajador.
- B) Abono de los salarios dejados de percibir.

**EFFECTOS del despido procedente:**

- A) Convalidará la extinción del contrato de trabajo.
- B) NO derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

**Art. 56****Despido improcedente 1**

El empresario, 5 días desde la notificación de la sentencia, podrá:

- 1) **READMITIR** al trabajador
- 2) **ABONO** de una indemnización = **a 33 días de salario por año** de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un **máximo de 24 mensualidades**.

La opción por la **indemnización** = a extinción del contrato: Se entenderá producida en la **fecha del cese efectivo** en el trabajo.

SI se opta por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación: = a una cantidad igual a la suma de los **salarios dejados de percibir desde** la fecha de despido **hasta**:

- A) La **notificación de la sentencia** que declara improcedencia o
- B) Que hubiera **encontrado otro empleo**, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

**Art. 56****Despido improcedente 2**

Si **no opta** el empresario por la readmisión o la indemnización:

**READMISIÓN**

Si el despido es **representante de los trabajadores o un delegado sindical**:

- A) **Le corresponde Opción por** indemnización o readmisión.
- B) Si no efectúa opción= readmisión
- C) La opción, expresa o presunta, por la readmisión es **OBLIGADA**.
- D) Si opta por indemnización o readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación.

**Sentencia** que declara la improcedencia se **dicta transcurridos + de 90 días hábiles** desde la fecha en que se presentó la demanda:

Empresario podrá reclamar del Estado el abono de **LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN**, correspondiente al tiempo que exceda de 90 días hábiles.

En los casos de despido que sean por **cuenta del Estado los salarios de tramitación**, serán a su cargo las **cuotas de la Seguridad Social** de dichos salarios.

**Art. 57****Procedimiento concursal 1**

En caso de concurso, los supuestos de:

- 1) **Modificación colectiva** de los contratos
- 2) **Suspensión colectiva** de los contratos
- 3) **Extinción colectiva** de los contratos
- 4) **Sucesión de empresa**

Se aplicarán las especialidades previstas en la **Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal**.

**Art. 58****Faltas y sanciones de los trabajadores 1**

Trabajadores podrán ser sancionados por la EMPRESA por incumplimientos laborales:

Según la graduación de faltas y sanciones previstas en las leyes o en el convenio colectivo.

Serán siempre **revisables ante la jurisdicción social**:

- 1) La valoración de las faltas
- 2) Las sanciones impuestas por la empresa

Requerirá **comunicación escrita al trabajador (fecha y hechos que la motivan)**:

- 1) La sanción de las faltas graves
- 2) La sanción de las faltas muy graves

**Art. 58****Faltas y sanciones de los trabajadores 2**

**NO** se podrán imponer **sanciones** consistentes en:

- A) **Reducción** de la duración de las **vacaciones**
- B) Cualquier **minoración de los derechos al descanso** del trabajador
- C) Multa de **haber**.

## Art. 59

*Prescripción y caducidad 1*

Las **acciones** derivadas del contrato de trabajo **SIN plazo especial** prescribirán al **año** de su terminación.

Se considerará **terminado el contrato**:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por ley o CC
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado continuidad por prórroga expresa o tácita.

El plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse:

- Si la acción se ejercita para exigir **percepciones económicas**
- Si la acción se ejercita para el **cumplimiento de obligaciones de tracto único**
- Que **no** puedan tener lugar **después de extinguido el contrato**

## Art. 59

*Prescripción y caducidad 2*

**Caducará** a los **20 días** siguientes de aquel en que se hubiera producido:

- 1) El ejercicio de la **acción contra el despido**
- 2) El ejercicio de la **acción contra resolución de contratos temporales**.
- 3) Las **acciones contra** las decisiones empresariales de movilidad **geográfica** (plazo computa desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión o tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas).
- 4) Las **acciones contra** las decisiones empresariales de **modificación sustancial de condiciones de trabajo** (plazo computa desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión o tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas).
  - Los **días** serán **hábiles** y el **plazo de caducidad** a todos los efectos.
  - El plazo de caducidad interrumpido por:
    - La presentación de la **solicitud de conciliación** ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación.

**Art. 60****Prescripción 1**

---

**Las infracciones** cometidas por el **empresario**:

**Prescribirán** conforme a lo establecido en la LISOS

Las **faltas** cometidas por los trabajadores **prescribirán**:

Leves a los **10 días**

Graves a los **20 días**

Muy graves a los **60 días**

**En los 3 casos**: A partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión

**En todo caso**, a los **6 meses** de haberse cometido.

**Art. 61****Participación 1**

---

Los trabajadores tienen **derecho a participar en la empresa** a través de los **órganos de representación** regulados en ET.

## Art. 62

*Delegados de personal 1***DELEGADOS DE PERSONAL:**

- 1) Representan a los trabajadores en la empresa o centro de trabajo **con – de 50 y + de 10 trabajadores.**
- 2) **Podrá haber 1 delegado** en empresas o centros **entre 6 y 10 trabajadores.**  
**Requisito:** Decisión mayoritaria de los trabajadores.
- 3) Los trabajadores **elegirán** los delegados, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, en el nº siguiente:  
**Hasta 30 trabajadores= 1**  
**31 a 49= 3.**
- 4) Ejercerán **mancomunadamente** ante el empresario las **funciones representativas.**
- 5) Tendrán = **competencias** que **comités de empresa.**
- 6) Observarán las normas sobre **sigilo profesional** establecidas para los miembros de **comités de empresa.**

## Art. 63

*Comités de empresa 1***COMITÉ DE EMPRESA:**

- A) Órgano **representativo y colegiado** de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.
- B) Se constituye **en cada centro de trabajo** cuyo censo sea de **50 o más trabajadores.**

**COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO:****Requisitos:**

- 1) Empresa que tenga en la **misma provincia, o en municipios limítrofes 2 o más centros** de trabajo
- 2) Los censos de los centros de trabajo **no alcancen los 50 trabajadores.**
- 3) Que en **su conjunto sumen 50** trabajadores.

**REGLA:** Cuando **unos centros tengan 50 trabajadores** y otros de la misma provincia **no:** **En los primeros** se constituirán comités de empresa propios y con **todos los segundos** se constituirá otro.

**Art. 63****Comités de empresa 2****COMITÉ INTERCENTROS:**

- 1) **SOLO** por CC podrá pactarse la constitución y funcionamiento
- 2) Un **máximo** de 13 miembros.
- 3) Serán designados de entre los **componentes** de los comités de centro.
- 4) En la constitución se guardará la **proporcionalidad de los sindicatos** según los resultados electorales considerados globalmente.
- 5) **SOLO** tendrá las **funciones** que expresamente se les conceda en el CC en que se acuerde su creación.

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 1**

El comité de empresa tendrá **derecho a ser informado y consultado** por el empresario:

- 1) Sobre aquellas **cuestiones que afecten a los trabajadores**
- 2) Sobre la **situación de la empresa**
- 3) Sobre la **evolución del empleo en la empresa**

**A) Información:**

La transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, para conocer una cuestión y examinarla.

**B) Consulta:**

El intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del comité.

## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 2*

En los **procedimientos de información y consulta**, el empresario y el comité de empresa actuarán:

- 1) Con espíritu de cooperación
- 2) Teniendo en cuenta los intereses de ambos.

A) **Derecho a información trimestral del comité de empresa:**

- a) Evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- c) Actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa:
  - El empleo
  - La producción y ventas
  - El programa de producción.

## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 3*

d) **Previsiones** del empresario de celebración de **nuevos contratos**:

INDICANDO:

- 1) **Nº de contratos.**
  - 2) **Las modalidades y tipos.**
  - 3) **Contratos a tiempo parcial.**
  - 4) **Realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.**
  - 5) **Los supuestos de subcontratación.**
- e) De las estadísticas sobre **el índice de absentismo y las causas.**
  - f) Los **accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales y sus **consecuencias.**
  - g) Los índices de **siniestralidad.**
  - h) Los estudios periódicos o especiales del **medio ambiente laboral.**
  - i) Los **mecanismos de prevención** que se utilicen.



## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 4*B) **Derecho a recibir información al menos anual:**

Aplicación en la empresa del **derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**:

**INCLUYENDO DATOS:**

- a) Sobre el registro salarial de la empresa.
- b) Sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales
- c) Sobre las medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa
- d) Sobre la aplicación del plan de igualdad establecido.

C) **Otros derechos del Comité de empresa:**

- a) **Conocer:**
  - 1) El balance y la cuenta de resultados
  - 2) La memoria
  - 3) Documentos que se den a conocer a los socios y en = condiciones, en las sociedades de capital
  - 4) Los modelos de contrato de trabajo escrito
  - 5) Los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 5*

## b) Ser informado:

- a) Sanciones impuestas por faltas muy graves.
- b) Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o SIAS que afectan a decisiones sobre:
  - 1) **Condiciones de trabajo.**
  - 2) **Acceso y mantenimiento del empleo.**
  - 3) **Elaboración de perfiles.**
- c) Recibir:
  - 1) **Copia básica de los contratos**
  - 2) **Notificación de las prórrogas**
  - 3) **Las denuncias correspondientes a los contratos ¿Cuándo?: 10 días siguientes a que tuvieran lugar.**

## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 6*D) **Derecho a ser informado y consultado:**

- 1) La situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo
- 2) Ser informado **trimestralmente** sobre la evolución probable del empleo. Consulta **SOLO** si se prevén cambios.
- 3) Decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios en la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.
- 4) La adopción de **medidas preventivas** (especialmente en caso de riesgo para el empleo).

## Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 7*E) **Derecho a emitir informe:**

¿Cuándo?: Con carácter previo a la ejecución de las decisiones por parte del empresario

Sobre las siguientes **CUESTIONES**:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa **SI** afecta al **volumen de empleo**.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 8**

**Obligación empresarial:** Facilitar a información al comité de empresa:

**¿Cómo?:** 1) En un momento, 2) de una manera, 3) con un contenido apropiados

**Finalidad:** Proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

**La consulta deberá realizarse:**

**¿Cómo?:** 1) En un momento, 2) con un contenido apropiados, 3) en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa,

**Finalidad: Permitir** a los representantes de los trabajadores:

- 1) Reunirse con el empresario,
- 2) Obtener una respuesta justificada a su informe
- 3) Poder contrastar sus puntos de vista u opiniones para poder llegar a un acuerdo.

**EN TODO CASO:** La consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 9**

**Competencias del comité de empresa:**

a) **Ejercer una labor:**

1.º De **vigilancia** en el cumplimiento de:

- Las normas laborales de Seg. Social y empleo
- Los pactos, condiciones y usos de empresa,

**Facultad:** Formular las acciones legales ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De **vigilancia y control** de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.º De **vigilancia** del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (MATERIA SALARIAL).

b) **Participar** según CC en la **gestión de obras sociales** de la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

## Art. 64

**Derechos de información y consulta y competencias 10**

c) **Colaborar con la dirección de la empresa:**

**Finalidad:** Conseguir el establecimiento de **medidas PARA:**

- 1) El mantenimiento y el incremento de la productividad
- 2) La sostenibilidad ambiental de la empresa (SI se pacta en CC)

d) **Colaborar** en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación.**

e) **Informar** a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados.

**REQUISITO:** SI directa o indirectamente **repercuten en las relaciones laborales.**

En **CC** se podrán establecer **disposiciones específicas** sobre:

- 1) El contenido y las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta
- 2) El nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

## Art. 65

**Capacidad y sigilo profesional 1**

**Capacidad del comité de empresa:**

Ejercer **acciones administrativas o judiciales** en el ámbito de sus competencias.

**REQUISITO:** Decisión mayoritarias de sus miembros.

**Deber de sigilo:**

**¿Quiénes?:**

- 1) Miembros del comité de empresa
- 2) Comité en su conjunto
- 3) Los expertos que les asistan

**Objeto:** **Información** (en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo) comunicada con **carácter reservado.**

**Límite:** Ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado:

- A) Fuera del estricto **ámbito de la empresa**
- B) Para **fines distintos** de los que motivaron su entrega.

## Art. 65

**Capacidad y sigilo profesional 2**

**Ámbito:** Subsistirá tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

**EXCEPCIÓN a la obligación empresarial de información:**

A) NO estará obligada a **comunicar** informaciones específicas relacionadas con: Secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación (**según criterios objetivos**) pueda: 1) Obstaculizar el funcionamiento de la empresa o centro de trabajo 2) Ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

B) NO abarca datos relacionados con el volumen de empleo

**Se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos:**

- 1) La impugnación de las **decisiones de la empresa** de atribuir carácter reservado o de no comunicar informaciones a los representantes de los trabajadores
- 2) Los litigios relativos al **cumplimiento del deber de sigilo** por los sujetos obligados.

Los casos de **negativa injustificada** de la información por la empresa son sancionables vía LISOS

## Art. 66

**Composición 1**

**Nº de miembros del comité de empresa:**

- a) De 50 a 100 trabajadores= 5
- b) De 101 a 250 trabajadores=9
- c) De 251 a 500 trabajadores= 13
- d) De 501 a 750 trabajadores= 17
- e) De 751 a 1000 trabajadores= 21
- f) De 1000 en adelante= 2 por cada 1000 o fracción (max. 75)

**Los comités de empresa o centro de trabajo:**

- A) Elegirán de entre sus miembros **1 presidente y 1 secretario**
- B) Elaborarán su propio **reglamento de procedimiento:**

**Limite:** No contrario a Ley

**Obligación:** Remitir copia a la autoridad laboral y a la empresa.

- C) Deberán **reunirse** cada 2 meses:

**Opción:** Siempre que lo solicite  $\frac{1}{3}$  de sus miembros o  $\frac{1}{3}$  de los trabajadores representados.

## Art. 67

*Promoción de elecciones y mandato electoral 1*

Capacidad para promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:

- 1) Los sindicatos más representativas
- 2) Los sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
- 3) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

**Derecho de los sindicatos con capacidad promotora:**

- a) Acceder a los registros de las Administraciones Públicas
- b) **Contenido:** Datos relativos a la inscripción de empresas y altas de trabajadores.
- c) **Límite:** Medida necesaria para llevar a cabo la promoción.

## Art. 67

*Promoción de elecciones y mandato electoral 2***OBLIGACIÓN DE LOS PROMOTORES:**

**Comunicar** a empresa y oficina pública PROPÓSITO de celebrar elecciones

**Plazo:** Mínimo 1 mes de antelación al inicio del proceso electoral.

**Contenido de la comunicación:**

- 1) Identificar la empresa y el centro de trabajo
- 2) Fecha de inicio del proceso electoral (constitución de la mesa electoral)

**LÍMITE TEMPORAL:** Proceso NO podrá comenzar antes de 1 mes ni más allá de 3 meses a partir del registro de la comunicación en la oficina pública

**DEBER DE OFICINA PÚBLICA:**

- a) Exponer en el tablón de anuncios los **preavisos presentados**
- b) Facilitar **copia** a los sindicatos que lo soliciten.

**Plazo:** Dentro del siguiente día hábil.

**Art. 67****Promoción de elecciones y mandato electoral 3**

Celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales, **REQUISITOS:**

- A) Previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos
- B) Comunicar acuerdo a la oficina pública. **Finalidad:** Depósito y publicidad.

**Promoción elecciones por conclusión del mandato:**

**Límite temporal:** **SOLO** realizable a partir de que falten 3 meses para el vencimiento del mandato.

**Promoción de elecciones parciales:**

**Motivo:** 1) dimisiones, 2) revocaciones, 3) ajustes de la representación por incremento de plantilla.

**Facultad CC:** Prever **lo necesario** para acomodar la representación a **disminuciones significativas** de plantilla.

**En defecto de CC** por acuerdo empresa y los representantes de los trabajadores.

**Art. 67****Promoción de elecciones y mandato electoral 4**

**SANCIÓN:** **Incumplimiento** de los requisitos para la promoción de elecciones = **falta de validez del proceso.**

**SUBSANACIÓN por Omisión de la comunicación a la empresa:** Trasladar a empresa 1 copia de la comunicación presentada en oficina pública. **Plazo:** **Anterioridad mínima** de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso fijado en el escrito de promoción.

**Renuncia a la promoción, CONSECUENCIA:**

**NO impide el desarrollo del proceso:**

- 1) Renuncia con posterioridad a la comunicación de la oficina pública
- 2) Se cumplan todos los requisitos de validez del proceso.

## Art. 67

*Promoción de elecciones y mandato electoral 5***Concurrencia de promotores:**

Válida (a efectos de iniciación del proceso) **la 1ª convocatoria** registrada.

**Supuestos excepcionales:**

La mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta.

**Consecuencia:** Prevalece esa fecha.

**Requisitos:**

- A) Convocatoria cumpla con los requisitos legales.
- B) Comunicación fehaciente de la promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra/s anteriormente.

## Art. 67

*Promoción de elecciones y mandato electoral 6***Mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa:**

- Duración 4 años
- En funciones hasta la **promoción y celebración** nuevas elecciones.

**Revocación:**

**¿Cuándo?:** Durante su mandato

**Requisitos:**

- 1) Decisión de los trabajadores que los hayan elegido
- 2) Mediante asamblea convocada al efecto a instancia de  $\frac{1}{3}$  **como mínimo de los electores**
- 3) Mayoría absoluta de los electores,
- 4) Sufragio personal, libre, directo y secreto.

**Límite:**

- No podrá efectuarse durante la **tramitación de un CC**
- No replantearse hasta **transcurridos 6 meses**.



**Art. 67****Promoción de elecciones y mandato electoral 7****A) Vacante en los comités de empresa:**

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

**B) Vacante en delegados de personal:**

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido un nº de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.

**Ámbito temporal:** El sustituto tiempo que reste del mandato.

**COMUNICACIÓN A OFICINA PÚBLICA Y EMPRESA Y PUBLICACIÓN EN TABLÓN:**

- 1) Sustituciones
- 2) Revocaciones
- 3) Dimisiones
- 4) Extinciones de mandato

**Art. 68****Garantías 1****GARANTÍAS MIEMBROS DE COMITÉ Y DELEGADOS:****a) Apertura de expediente contradictorio:**

**Motivo:** Sanciones por faltas graves o muy graves

**Finalidad:** Serán oídos: 1) El interesado. 2) El comité o restantes delegados.

**b) Prioridad de permanencia en la empresa:**

**Supuestos:** 1) Suspensión, 2) Extinción por causas tecnológicas o económicas.

**c) No ser despedido ni sancionado:**

**¿Cuándo?:**

- 1) Durante el ejercicio de sus funciones
- 2) Dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.

**Excepción:** Revocación o dimisión

**Requisito:** Despido o sanción basado en acción en el ejercicio de su representación.

**Excepción:** Despido disciplinario.

## Art. 68

## Garantías 2

- d) **No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional**
- e) **Expresar con libertad sus opiniones:**
- **¿Cómo?:** Colegiadamente si es comité
  - En materias concernientes a su representación
  - Pueden publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social, **requisitos:**
    - 1) Comunicándolo a la empresa.
    - 2) Sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo
- f) **Crédito horario:**
- Mensualmente retribuido
  - **Beneficiarios:** Cada miembro del comité o delegado en cada centro
  - **Finalidad:** Ejercicio de funciones representativas

## Art. 68

## Garantías 3

- Escala:
  - 1.º Hasta 100 trabajadores= 15 horas.
  - 2.º De 101 a 250 trabajadores= 20 horas.
  - 3.º De 251 a 500 trabajadores= 30 horas.
  - 4.º De 501 a 750 trabajadores= 35 horas.
  - 5.º De 751 en adelante= 40 horas.

**Facultad CC:**

Acumulación de horas de los miembros del comité y delegados en uno o varios de sus componentes:

**Requisito:** NO rebasar el max

**Garantía:** Puede ser relevado o relevados del trabajo sin perder remuneración.

**GARANTÍAS AMPLIABLES POR CC**

**Art. 69****Elección 1**

**Modo de elección de los delegados miembros del comité:**

Todos los trabajadores por sufragio personal, directo, libre y secreto.

Posible elección por correo

**ELECTORES:**

Trabajadores + de 16 años y **antigüedad** en la empresa 1 mes.

**ELEGIBLES:**

Trabajadores + de 18 y **antigüedad** en la empresa 6 meses.

**Excepción:** Actividades que (por movilidad de personal) se pacte en CC plazo inferior. **Límite mínimo:** 3 meses antigüedad.

**Art. 69****Elección 2**

Trabajadores **EXTRANJEROS** electores y elegibles SI reúnan condiciones

**Presentación de candidaturas:**

**¿Quiénes?:**

- 1) Sindicatos legalmente constituidos
- 2) Coaliciones 2 o + sindicatos (denominación concreta)
- 3) Trabajadores con un nº de firmas de electores de su mismo centro y colegio = **3 veces el nº de puestos a cubrir**.

**Art. 70*****Votación para delegados 1***

Cada elector puede votar a un nº máx de aspirantes = al de puestos a cubrir entre los candidatos.

**Elegidos:** + nº de votos.

**Empate:** Elegido trabajador + antiguo.

**Art. 71*****Elección para el comité de empresa 1***

**En empresas + de 50 trabajadores:**

- **Censo de electores y elegibles** en 2 colegios: 1) técnicos y administrativos, 2) Trabajadores especialistas y no cualificados.

- **Facultad CC:**

**Causa:** Composición profesional del sector de actividad productiva o empresa

**Opción:** Establecer un nuevo colegio según composición.

**Consecuencia:** Normas electorales se adaptan a nº de colegios.

- **Reparto de puestos del comité:**

Proporcionalmente en cada empresa según nº de trabajadores de los colegios electorales.

**Solución:** Si en / resultan cocientes con fracciones=adjudicación unidad fraccionaria al grupo con fracción + alta. Si = la adjudicación por sorteo.

**Art. 71****Elección para el comité de empresa 2****REGLAS ELECCIONES A MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA:**

- A) Cada elector VOTA 1 listas presentadas para los del comité de su colegio:
- 1) Listas contendrán tantos nombres como puestos a cubrir.
  - 2) La **renuncia de candidato** en algunas de las listas antes fecha votación:
    - **NO suspende proceso**
    - **NO anula candidatura (incompleta)**
    - **Requisito:** Lista con nº candidatos del 60% de puestos a cubrir.
  - 3) Cada lista indicar siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- B) No derecho a atribución de representantes: Listas con -5% votos por cada colegio.
- Atribución a cada lista nº puestos:**
- Sistema de representación proporcional
- Resultado:** N° VOTOS VALIDOS /PUESTOS A CUBRIR
- Puesto/s sobrante/s a lista/s + resto de votos.
- C) Cada lista son elegidos los candidatos por el orden en la candidatura.
- SANCIÓN:** Inobservancia reglas=**anulabilidad** de la elección del candidato.

**Art. 72****Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos 1****Trabajos fijos-discontinuos y trabajadores temporales:****Representados por = órganos trabajadores fijos.****Reglas para determinar el nº de representantes:**

- a) **Trabajadores fijos:** Trabajadores fijos discontinuos y trabajadores temporales + de 1 año
- b) **Contratos temporales hasta 1 año:**  
Computarán según nº días trabajados en el año anterior a la convocatoria de la elección.

**RESULTADO:** Cada 200 días trabajados o fracción= 1 trabajador +

**Art. 73****Mesa electoral 1****Constitución:**

- En la empresa o centro de trabajo
- 1 mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

**FACULTADES:**

- a) **Vigilar proceso electoral**
- b) **Presidir la votación**
- c) **Realizar el escrutinio**
- d) **Levantar el acta correspondiente**
- e) **Resolver cualquier reclamación que se presente**

**Art. 73****Mesa electoral 2****Composición:**

- 1) **Presidente** = trabajador + antigüedad en la empresa,
- 2) **2 vocales** = electores de + y - edad.
- 3) **Secretario** = Vocal de - edad
- 4) **Suplentes** = trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en orden de antigüedad o edad.
- 5) **Interventor** por mesa: nombrado por cada candidato o candidatura
- 6) **Representante del empresario** (optativo):

**Funciones:** Asistir a votación y escrutinio

**Prohibición:**

- Ningún componente podrá ser candidato.
- SI componente es candidato lo sustituye su suplente.

**Art. 74****Funciones de la mesa 1****OBLIGACIONES EMPRESA:**

**¿Cuándo?:** Comunicado el propósito de celebrar elecciones

**Plazo:** 7 días

- a) **Dar traslado de la comunicación a:**
  - 1) Los trabajadores: Deban constituir la mesa
  - 2) Representantes de los trabajadores
- b) **Ponerlo simultáneamente en conocimiento de los promotores.**
- c) **Remitir a los componentes de la mesa electoral el censo laboral (elecciones a delegado de personal)**

**Modo de constitución mesa:**

- Mediante acta
- En fecha fijada por promotores en comunicación= fecha de iniciación del proceso electoral.

**Art. 74****Funciones de la mesa 2****Funciones de la mesa:**

- a) Hacer público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son **electores**.
- b) Fijar: 1) El nº de representantes, 2) La fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibir y proclamar las candidaturas.
- d) Señalar fecha de votación.
- e) Redactar el acta de escrutinio: Plazo: No superior a 3 días naturales.
- f) Señalar plazos para cada acto (razonabilidad y circunstancias):

**Límite:** Entre **constitución y fecha elecciones** no + de diez días.

## Art. 74

*Funciones de la mesa 3*

**Elecciones en centros hasta 30 trabajadores** (1 solo delegado de personal):

- Desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos: **24H**
- Mesa hacer pública con la suficiente antelación la **hora de la votación**.
- **SI hay reclamación:** Se hará constar en el acta y su resolución

**Elecciones a miembros del comité de empresa:**

**Obligaciones mesa:**

- A) Solicitar al empresario el censo laboral,
- B) Confeccionar la lista de electores: Pública en los tablones de anuncios no - 72 horas.
- C) Resolver cualquier incidencia o reclamación: 1) inclusiones, 2) exclusiones, 3) correcciones. **Plazo:** Hasta 24 horas después de finalizado el plazo de exposición de la lista.
- D) Publicar la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes.
- E) Determinar el número de miembros del comité

## Art. 74

*Funciones de la mesa 4*

**CANDIDATURAS:**

**Presentación:**

**Plazo:** 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

**Proclamación:**

- **Plazo:** 2 días laborables después de concluido plazo de presentación
  - Publicación en los tablones.
  - Contra proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente.
- RESOLUCIÓN MESA:** Posterior día hábil.
- Entre proclamación candidatos y votación al menos 5 días.



## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 1***Votación:**

¿Dónde?: Centro o lugar de trabajo

¿Cuándo?: Durante la jornada laboral

**Obligación empresarial:** Facilitar los medios para desarrollo votación y proceso electoral.

**Características del voto:**

- Libre
- Secreto
- Personal
- Directo

**PAPELETAS:**

Depositán en urnas cerradas

= tamaño, color, impresión y calidad del papel

## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 2***Recuento de votos:**

- A) Tras votación
- B) Realizado por mesa electoral
- C) Públicamente
- D) Lectura por el presidente de las papeletas.

**Escrutinio:**

- a) Se levanta acta del resultado (INCIDENCIAS Y PROTESTAS)

**Acta firmada por:**

- 1) Componentes de la mesa
  - 2) Interventores
  - 3) Representante del empresario (SI hay)
- b) Mesas electorales de 1 = empresa o centro extensión acta del resultado global.

## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 3*

c) Presidente de la mesa **remite copias** del acta de escrutinio a:

- 1) **Empresario**
- 2) **Interventores de las candidaturas**
- 3) **Representantes electos**

d) Resultado **PUBLICADO** en tabloneros

**Presentación a OFICINA PÚBLICA:**

- 1) Original del acta
- 2) Papeletas votos nulos o impugnados por interventores
- 3) Acta de constitución de la mesa

**Plazo:** 3 días

**¿Quien?:** 1) Presidente de la mesa, 2) Miembro de la mesa delegado (escrito) por presidente

## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 4*

**Facultades oficina pública:**

- a) **Publicar** en tablón copia del acta (inmediato días hábil).
- b) **Entregar** copia a los sindicatos que así se lo soliciten.
- c) **Dar traslado** a la empresa de la presentación en oficina pública del acta del proceso electoral, **INDICANDO:**  
Fecha fin plazo impugnación
- d) **Mantener depósito** de papeletas hasta finalizados plazos de impugnación.
- e) Proceder o no al **registro** de actas: 10 días hábiles desde publicación.

**Causas de denegación de registro:**

- 1) Actas NO extendidas en modelo oficial.
- 2) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública
- 3) Falta de firma del presidente de la mesa.
- 4) Omisión o ilegibilidad en las actas de datos que impida el cómputo electoral.

## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 5***SUBSANACIÓN CAUSA DENEGATORIA:**

- 1) Oficina pública (siguiente día hábil) requerirá al presidente de la mesa (10 días hábiles).
- 2) Requerimiento comunicado: 1) sindicatos con representación, 2) al resto de las candidaturas.
- 3) Efectuada la subsanación= registro del acta electoral.

NO realizada en plazo o forma subsanación=denegación de registro (10 días hábiles), **COMUNICACIÓN:**

- 1) Sindicatos con representación
- 2) Presidente de la mesa

**NO subsanación:**

**MOTIVO:** Denegación del registro DEBIDA ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública,

**CONSECUENCIA:** Denegación del registro. **Comunicación:** 1) Presidente de la mesa electoral, 2) Sindicatos con representación, 3) Resto de candidaturas.

**Resolución denegatoria:** Posibilidad de **impugnación** en ORDEN SOCIAL

## Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 6*

- f) **Expedir copias** auténticas de las actas registradas
- g) **Expedir certificaciones** acreditativas de capacidad representativa de sindicatos (previo requerimiento). **Contenido:**  
Si el sindicato tiene o no la condición de + representativo o representativo  
**EXCEPCIÓN:** Ejercicio de las funciones o facultades requiera precisar concreta representatividad.
- h) **Extender certificaciones** de resultados electorales a sindicatos solicitantes.

## Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 1*

## PROCEDIMIENTO ARBITRAL OBLIGATORIO:

A) **Sujetos legitimados:**

**Todos** los que tengan interés legítimo

Empresa interés legítimo

B) **Objeto de impugnación:**

- La elección.
- Las decisiones que adopte la mesa.
- Cualquier otra actuación de la mesa a lo largo del proceso electoral.

C) **Causas de impugnación:**

- Existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
- **Falta de capacidad o legitimidad** de los candidatos elegidos.
- **Discordancia** entre acta y desarrollo del proceso electoral.
- Falta de correlación entre **nº trabajadores** del acta de elecciones y el **nº representantes** elegidos.

## Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 2*D) **Impugnación actos mesa electoral:**

Haber efectuado **reclamación ANTE LA MESA** dentro del día laborable siguiente al acto (resuelta por la mesa en el posterior día hábil)

E) **Árbitros:**a) **Designación:**

- 1) Principios de neutralidad y profesionalidad
- 2) Ldo en Derecho, graduados sociales y titulados equivalentes
- 3) Acuerdo unánime: de los sindicatos + representativos, a nivel estatal o CCAA y de los que ostenten 10% o más de los delegados y miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa

**Falta acuerdo:** Autoridad laboral establece forma de designación: 1) Principios de imparcialidad de los árbitros, 2) Posibilidad de ser recusados y 3) Participación de los sindicatos en su nombramiento.

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 3**

Las partes de un procedimiento arbitral PUEDEN ACORDAR la designación de un árbitro distinto.

- b) **Duración del mandato:** 5 años renovable
- c) **Causas de abstención y recusación:**
- 1) Tener **interés personal** en el asunto
  - 2) **Ser administrador** de sociedad o entidad interesada
  - 3) Tener **cuestión litigiosa** con alguna de las partes.
  - 4) **Tener parentesco** de consanguinidad dentro del 4º grado o de afinidad dentro del 2º, con:
    - Cualquiera de los interesados
    - Administradores de entidades o sociedades interesadas
    - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
  - 5) **Compartir despacho profesional o estar asociado** para el asesoramiento, la representación o el mandato con Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 4**

- 6) **Tener amistad íntima o enemistad manifiesta** con:
  - Cualquiera de los interesados
  - Administradores de entidades o sociedades interesadas
  - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
- 7) Tener **relación de servicio** con persona natural o jurídica interesada en el asunto
- 8) Haber **prestado servicios profesionales** de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a persona natural o jurídica interesada en el asunto (en los **últimos 2 años**)

## Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 5*F) **Procedimiento arbitral:****INICIACIÓN:****Mediante escrito:**

Destinatarios: 1) oficina pública, 2) promotores de las elecciones, 3) quienes hayan presentado candidatos a las elecciones

Contenido: Hechos impugnados

Plazo de presentación:

- a) **3 días hábiles** (contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa)
- b) **Impugnaciones de sindicatos sin candidaturas en el centro de trabajo de elecciones:** 3 días computan desde el día en que se conozca el hecho impugnado.
- c) **Impugnación actos del día de la votación o posteriores:** 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública.

## Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 6***TRAMITACIÓN:**

- Hasta no finalice el procedimiento arbitral y la posterior impugnación judicial, **CONSECUENCIA:** Paralizada tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.
- El planteamiento del arbitraje interrumpe prescripción.
- Si se hubieran presentado actas electorales para registro, **CONSECUENCIA:** Paralizada su tramitación.
- Oficina pública dará traslado al árbitro:
  - 1) **Escrito (día hábil posterior a su recepción)**
  - 2) **Copia del expediente electoral administrativo**
- A las 24 horas siguientes: Arbitro convoca a las partes interesadas para que comparezcan (en los 3 días hábiles siguientes)

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 7**

- Si las partes antes de comparecencia acuerdan designar un arbitro distinto:  
Notificarán a oficina pública para que dé traslado a NUEVO árbitro del expediente y siga el procedimiento
- **El laudo arbitral:**
  - 1) Dictado por el arbitro
  - 2) Plazo: dentro **3 días hábiles** siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas=1) **Personación** en el centro de trabajo, 2) **Solicitud de colaboración** necesaria empresario y Administraciones Públicas
  - 4) Escrito y razonado
  - 5) Resolverá sobre la impugnación del proceso electoral y registro del acta
  - 6) Se notificará a interesados y oficina pública
- Si IMPUGNACIÓN la votación: Oficina registra acta o no, según laudo.
- El laudo **IMPUGNABLE** ante el orden social

**Art. 77****Las asambleas de trabajadores 1**

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 21 CE y artículo 4.1.f) ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

**¿Quiénes pueden convocar la asamblea?**

- Los delegados de personal.
- El comité de empresa o centro de trabajo.
- Un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

**Art. 77*****Las asambleas de trabajadores 2*****¿Quién preside la asamblea?**

- El comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

**Funciones de la presidencia:**

- La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

**Art. 77*****Las asambleas de trabajadores 3*****¿Qué asuntos pueden tratarse?**

- Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

**Posibilidad de reuniones o asambleas parciales:**

- Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.



**Art. 78****Lugar de reunión 1**

El **lugar de reunión** será el **centro de trabajo**, si las condiciones del mismo lo permiten

La reunión tendrá **lugar fuera de las horas de trabajo**, salvo acuerdo con el empresario.

El **empresario deberá facilitar el centro de trabajo** para la celebración de la asamblea, **salvo en los siguientes casos:**

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada (salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos).
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

**Art. 79****Convocatoria 1****Convocatoria:**

- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

**Art. 80*****Votaciones 1***

---

**Votaciones:**

- Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

**Art. 81*****Locales y tablón de anuncios 1***

---

- En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un **local adecuado** en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tablones de anuncios**.
- La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.
- Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## Art. 82

**Concepto y eficacia 1**► **Concepto de convenio colectivo:**

- Resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- Expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
- Vía para regular tanto las condiciones de trabajo y de productividad como la paz laboral.

► **Eficacia:**

- Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

## Art. 82

**Concepto y eficacia 2**► **Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:**

- **Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
  - o Causas **económicas**: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
    - Existencia de pérdidas actuales o previstas.
    - Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas: si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
  - o Causas **técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - o Causas **organizativas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
  - o Causas **productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Materias que pueden verse afectadas:**
  - o Jornada de trabajo.
  - o Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - o Régimen de trabajo a turnos.
  - o Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - o Sistema de trabajo y rendimiento.
  - o Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
  - o Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

## Art. 82

**Concepto y eficacia 3****► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:****• Procedimiento:**

- o Período de consultas (art. 41.4 TRET).
  - Interlocutores ante la dirección de la empresa: sujetos indicados en el artículo 41.4 TRET, en el orden y condiciones allí señalados.
  - Finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio:
    - Presunción de concurrencia de las causas justificativas.
    - Motivos de impugnación ante la jurisdicción social: existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
    - Contenido: determinación con exactitud de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (máximo: aplicación de nuevo convenio).
    - Límite: no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
    - Notificación a la comisión paritaria del convenio.
    - En caso de desacuerdo durante las consultas:
      - ✘ Sometimiento de la discrepancia por cualquiera de las partes a la comisión del convenio.
      - ✘ Plazo máximo de resolución: 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada.
      - ✘ Si no interviniese la comisión o no alcanzase un acuerdo, entrarían los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos,

## Art. 82

**Concepto y eficacia 4**

incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

- Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo para depósito.
- Finalizado sin acuerdo:
  - Por no ser aplicables los procedimientos antes citados o no haber solucionado la discrepancia.
  - Posibilidad de sometimiento a:
    - ✘ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
    - ✘ Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas: demás casos.
  - Decisión de estos órganos:
    - ✘ Adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad.
    - ✘ Plazo no superior a 25 días desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
    - ✘ Eficacia: la de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.
    - ✘ Impugnación: solo será recurrible conforme al procedimiento y motivos recogidos en el artículo 91 TRET.
  - Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo a los solos efectos de depósito.

**Art. 82****Concepto y eficacia 5****► Sucesión de convenios:**

- El que sucede puede disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior.
- Se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

**Art. 83****Unidades de negociación****► Ámbito de aplicación del convenio:**

- El que las partes acuerden.

**► Posibilidad de establecimiento de reglas sobre la estructura de la negociación colectiva:****• Medio y sujetos:**

- o A través de acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- o Convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, suscritos por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria.
- o Acuerdos sobre materias concretas elaborados por dichas organizaciones de trabajadores y empresarios.

- **Contenido:** reglas de resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

- **Tratamiento:** el de los convenios colectivos.

## Art. 84

**Concurrencia 1****► Regla general:**

- Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

**► Excepciones:**

- Pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2 TRET.
- Acuerdos o convenios negociados, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, por los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 TRET que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 TRET.
  - o Materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma, salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2 TRET:
    - Período de prueba.
    - Modalidades de contratación.
    - Clasificación profesional.
    - Jornada máxima anual de trabajo.
    - Régimen disciplinario.
    - Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
    - Movilidad geográfica.
- Prioridad aplicativa del convenio de empresa.

## Art. 84

**Concurrencia 2****► Prioridad aplicativa del convenio de empresa:**

- Los convenios de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.
- La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
  - o Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluso los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
  - o Abono o compensación de horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos.
  - o Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
  - o Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
  - o Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que sean atribuidos a los convenios de empresa.
  - o Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - o Otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 TRET.
- Extensión de esta prioridad aplicativa a los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- Imposibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2 TRET dispongan de esta prioridad aplicativa.

**Art. 85****Contenido 1****► Contenido:**

- **Límite:** respeto a las leyes.
- **Materias:**
  - o Económica.
  - o Laboral.
  - o Sindical.
  - o Cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, como:
    - Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 TRET.
      - Eficacia y tramitación de los laudos arbitrales dictados al respecto: la misma que los acuerdos en el período de consultas.
      - Impugnación: en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.
    - Procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en su ámbito.

**Art. 85****Contenido 2****► Contenido mínimo:**

- Partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- Forma, plazo mínimo y condiciones de denuncia del convenio antes de finalizar su vigencia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, así como establecimiento de procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET).
- Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.
  - o Articulación del deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores:
    - En los convenios de ámbito empresarial, en el marco de su negociación.
    - En los convenios de ámbito superior, a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones establecidos en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber a través de reglas de complementariedad.

**Art. 86****Vigencia 1****► Duración del convenio:**

- Su determinación corresponde a las partes negociadoras.
- Cabe la posibilidad de pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un convenio.

**► Revisión de un convenio durante su vigencia:**

- Negociación por quienes reúnan los requisitos de legitimación recogidos en los artículos 87 y 88 TRET.

**► Sucesión de convenios:**

- El convenio posterior deroga íntegramente al anterior, salvo lo que expresamente se mantenga.

**Art. 86****Vigencia 2****► Consecuencia de la falta de denuncia expresa del convenio llegado su término:**

- Prórroga de año en año, salvo pacto en contrario.

**► Consecuencia del vencimiento del plazo del convenio previa denuncia:**

- Se estará a lo que determine el propio convenio.
- Si nada se prevé, mantenimiento de su vigencia, salvo por lo que hace a las cláusulas de renuncia a la huelga durante la vigencia del convenio, que decaen desde la denuncia.
  - o Posibilidad de adopción de acuerdos parciales, con vigencia acordada, para la modificación de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en que se desarrolle la actividad tras la terminación de la vigencia pactada del convenio.
  - o Resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación sin alcanzarse acuerdo de conformidad con los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.
    - Los acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje: en particular, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes, que será obligatorio en defecto de pacto específico.
    - El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios y sólo será recurrible conforme al artículo 91 TRET.
  - o Pasado un año desde la denuncia sin acuerdo sobre nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.



**Art. 87****Legitimación 1**

- **Convenio colectivo de empresa o ámbito inferior:**
  - **En representación de los trabajadores:**
    - o Comité de Empresa o Delegados de Personal.
    - o Secciones sindicales, si las hubiere, exigiéndoseles:
      - Si el convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.
      - Si el ámbito del convenio comprende sólo un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, haber sido **designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.**
  - **En representación de los empresarios:**
    - o Propio empresario.

**Art. 87****Legitimación 2**

- **Convenio colectivo de grupo de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas:**
  - **En representación de los trabajadores:**
    - o Igual que para los convenios sectoriales.
  - **En representación de los empresarios:**
    - o Representación de dichas empresas.

**Art. 87****Legitimación 3****► Convenio colectivo sectorial:**

- **En representación de los trabajadores:**
  - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - o Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
  - o Sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos (art. 7.1 LOLS), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.
- **En representación de los empresarios:**
  - o Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que éstas ocupen al 10% de los trabajadores afectados.
  - o Asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
  - o En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad:
    - Asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal.
    - Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.
  - o Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativas (DA 6ª TRET), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.

**Art. 87****Legitimación 4****► Intervención en la Comisión Negociadora:**

- Secciones Sindicales:
  - o Acuerdo.
  - o Siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.
- Todo sindicato, federación o confederación sindical que reúna el requisito de legitimación.
- Toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación.

**Art. 88****Comisión negociadora 1****Reparto de miembros con voz y voto:**

- Se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

**Procedimiento para moderar sesiones:**

- Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

**Art. 88****Comisión negociadora 2****¿Cuándo queda válidamente constituida?:**

- Cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).
- En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

**Art. 88****Comisión negociadora 3****Designación de los componentes:**

- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

**Supuestos especiales** de número de miembros en representación de cada parte:

- a) Convenios sectoriales: no excederá de quince.
- b) En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

**Art. 89****Tramitación 1****Comunicación a la otra parte:**

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito:

- La legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores.
- Los ámbitos del convenio.
- Las materias objeto de negociación.

**Peculiaridades cuando se trata de la denuncia de un convenio colectivo vigente:**

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

**Art. 89****Tramitación 2**

¿En qué casos puede negarse a la iniciación de las negociaciones la parte receptora de la comunicación?

- a) Por causa legal o convencionalmente establecida.
- b) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

En cualquier caso se deberá **contestar por escrito y motivadamente**.

**Art. 89****Tramitación 3****Forma de negociar:**

- Ambas partes estarán obligadas a negociar **bajo el principio de la buena fe**.
- En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará **suspendida de inmediato la negociación** en curso hasta la desaparición de aquella.

**Art. 89****Tramitación 4****Constitución de la comisión negociadora:**

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.
- La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

**Votaciones:**

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**Posibilidad de intervención de un mediador:**

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

**Art. 90****Validez 1**

Formalización por escrito, bajo sanción de nulidad.

**Registro:**

- Presentación ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firman.

**Depósito:**

- Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

**Art. 90****Validez 2****Publicación:**

- La dispone la autoridad laboral correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro.
- Obligatoria y gratuita.
- En el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

**Entrada en vigor:**

En la **fecha en que acuerden las partes.**

**Art. 90****Validez 3****¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el convenio colectivo adolece de alguna deficiencia?**

- Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de diciembre, reguladora de la Jurisdicción Social.

**Art. 90****Validez 4**

¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el **convenio colectivo vulnera el principio de igualdad**?

Podrá **recabar el asesoramiento** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, **lo pondrá en conocimiento** del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

**Art. 91****Aplicación e interpretación del convenio colectivo 1****Comisión paritaria:**

- Le corresponde el **conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos**, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social.
- Deberá intervenir en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Sus resoluciones sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.



**Art. 91*****Aplicación e interpretación del convenio colectivo 2*****Posibilidad de establecer otros procedimientos:**

- En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

**Art. 91*****Aplicación e interpretación del convenio colectivo 3*****Características del acuerdo de mediación o del laudo:**

- a) Misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley (siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo).
- b) Susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

**Art. 92****Adhesión y extensión 1****Adhesión:**

- Pueden decidirla en las respectivas unidades de negociación las partes legitimadas para negociar un convenio.
- Se trata de un pacto que debe hacerse de común acuerdo.
- Ha de afectar a la totalidad de un convenio en vigor.
- Las partes no pueden estar afectadas por otro convenio.
- Han de comunicarlo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

**Art. 92****Adhesión y extensión 2****Extensión:****Concepto:**

Extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

**Órganos competentes:**

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia

**Art. 92****Adhesión y extensión 3****Procedimiento de extensión:**

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

**¿Quiénes pueden iniciar el procedimiento?**

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

**DA I<sup>a</sup>****Trabajo por cuenta propia****► Principio general:**

- Exclusión del ámbito de aplicación de la legislación laboral.

**► Excepción:**

- Salvo que se disponga lo contrario a través de precepto legal.

DA 2<sup>a</sup>

### *Contratos para la formación y el aprendizaje*

---

#### ► Particularidades contractuales:

- El **límite de edad y de duración** [art. 11.2.a) y b) TRET] no será de aplicación cuando estos contratos se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el Texto Refundido de la Ley de Empleo.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad **no interrumpirán el cómputo** de la duración del contrato.

DA 3<sup>a</sup>

### *Negociación colectiva y contrato fijo de obra*

---

Lo establecido en los artículos 15.1.a), 15.5 y 49.1.c) TRET se entiende sin perjuicio de lo que se establezca sobre el contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de acuerdo con la DA 3<sup>a</sup> de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

## DA 4ª

**Conceptos retributivos**

- ▶ **Mantenimiento** de los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994 pese a las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en la regulación legal del salario.
  
- ▶ **Cambio** en el momento en que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de los mismos.

## DA 5ª

**Personal de alta dirección**

- ▶ **Aplicación** a las retribuciones del personal de alta dirección de las siguientes garantías del salario:
  - Inembargabilidad del salario mínimo interprofesional (art. 27.2 TRET).
  - Liquidación y pago (art. 29 TRET).
  - Privilegios salariales (art. 32 TRET).
  - Fondo de Garantía Salarial (art. 33 TRET).

DA 6<sup>a</sup>*Representación institucional de los empresarios*

- **Asociaciones empresariales más representativas:**
  - Aquellas que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.
  - Aquellas que cuenten a nivel de Comunidad Autónoma con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores y no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.
- **Efectos:**
  - Representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
  - Cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos legalmente establecidos.

DA 7<sup>a</sup>*Regulación de condiciones por rama de actividad*

- Posibilidad de que el **Gobierno** proceda a **regular las condiciones de trabajo** por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo:
  - A propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
  - Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- La **extensión** (art. 92 TRET) será siempre procedimiento **prioritario**.

DA 8ª

### *Código de Trabajo*

---

- **¿Quién lo realizará?**
  - El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- **Contenido:**
  - Leyes orgánicas y ordinarias que, junto con el TRET, regulan las materias laborales.
- **Estructura:**
  - Texto único estructurado en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente el texto literal de todas las normas recogidas.
- **Actualización:**
  - Incorporación periódica de todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento fijado por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

DA 9ª

### *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1*

---

- **Configuración:**
  - Órgano colegiado.
  - Adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo.
  - Carácter tripartito y paritario.
  - Compuesto por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- **Funciones:**
  - Asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.
  - Estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
  - Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios.

DA 9ª

### *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 2*

► **Necesidad de desarrollo reglamentario:**

- Composición y organización.
- Procedimientos de actuación.

► **Principios de actuación:**

- Apoyo de la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Posibilidad de actuación en el ámbito autonómico si la Comunidad no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de esa Comunidad:
  - Actuación subsidiaria.
  - En tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes.
  - Conocimiento de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha Comunidad.
- Funcionamiento y decisiones sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a

la jurisdicción y a la autoridad laboral.



## DA 10ª

### *Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación*

---

- ▶ Cláusulas de los convenios que posibiliten la extinción del contrato de trabajo debido al cumplimiento por el trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social → **válidas**.
- ▶ **Requisitos:**
  - El trabajador afectado debe cumplir los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
  - La medida debe vincularse a objetivos coherentes de política de empleo recogidos en el propio convenio:
    - o Mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos.
    - o Contratación de nuevos trabajadores.
    - o Relevo generacional.
    - o Otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

## DA 11ª

### *Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales*

---

A los efectos de expedición de los certificados acreditativos de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

DA 12<sup>a</sup>*Preavisos*

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10% de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas, serán objeto de especial atención, en el marco de sus competencias por parte de las Administraciones Públicas.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.

DA 13<sup>a</sup>*Solución no judicial de conflictos*

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

DA 14<sup>a</sup>

### *Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales*

## Se consideran incluidas a efectos del art. 37.8 y 40.4

(reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica)

Las personas a las que se refieren los **artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de diciembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas de Terrorismo.**

DA 15<sup>a</sup>

### *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 1*

❑ **Aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos.

- **Sin perjuicio** de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.
- **No será obstáculo** para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- **El trabajador** continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

DA 15<sup>a</sup>

### *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 2*

- ❑ **No aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, ni las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.
- ❑ **Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos**, solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las AA.PP. sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

DA 16<sup>a</sup>

### *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 1*

#### Ámbito subjetivo:

- Personal laboral que forma parte de entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

#### Procedimiento:

- De acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

DA 16<sup>a</sup>

### *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 2*

---

¿Cuándo se entiende que concurren las causas?

- Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
- En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

DA 16<sup>a</sup>

### *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 3*

---

**Prioridad de permanencia en la empresa:**

- Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

**DA 17<sup>a</sup>*****Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas***

---

Lo previsto en el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos

**Excepción:**

Aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

**DA 18<sup>a</sup>*****Discrepancias en materia de conciliación***

---

**Forma de resolver las discrepancias:**

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la **jurisdicción social** a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**DA 19<sup>a</sup>*****Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas*****Reducción de jornada:**

- En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4, 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

**Tiempo parcial:**

- Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

**DA 20<sup>a</sup>*****Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 1*****Contratos en prácticas:**

- Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

**Contratos para la formación y el aprendizaje:**

- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

DA 20<sup>a</sup>

### *Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 2*

#### Centros especiales de empleo:

- Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

DA 21<sup>a</sup>

### *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 1*

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

#### Cuantías de la reducción:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.



DA 21ª

### *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 2*

---

#### Supuestos en los que no se aplica la reducción:

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

DT 1ª

### *Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley*

---

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

DT 2<sup>a</sup>

### *Contratos para la formación y el aprendizaje*

---

Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

DT 3<sup>a</sup>

### *Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación*

---

A efectos de lo establecido los **artículos 12.6 y 7**, se tendrán en cuenta las edades previstas en la **Ley General de la Seguridad Social**.

**DT 4<sup>a</sup>**

### *Negociación colectiva y modalidades contractuales*

---

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

**DT 5<sup>a</sup>**

### *Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales*

---

A) Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

B) Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

C) A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

DT 6<sup>a</sup>*Horas complementarias*

El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22/12/2013 seguirá aplicándose en los contratos vigentes a dicha fecha, **salvo** que las partes acuerden su modificación en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 12 ET.

DT 7<sup>a</sup>*Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10*

Hasta la entrada en vigor de la L 9/2009, de 6/10, de ampliación de duración del permiso de paternidad por: nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad (art. 48.7) será de **13 días** ininterrumpidos, ampliables en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la DA 6<sup>a</sup> de L 2/2008, 23/12 PGE:2009, el permiso tendrá duración **20 días** cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca:

- en *familia numerosa*
- cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo
- o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

**DT 8<sup>a</sup>*****Indemnización por finalización de contrato temporal***

---

La indemnización prevista por la finalización del contrato temporal establecida en el art. 49.1.c) ET se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- 8 días/salario/año servicio: los celebrados hasta el 31/12/2011
- 9 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2012
- 10 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2013
- 11 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2014
- 12 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2015

Esta indemnización no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4/3/2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

**DT 9<sup>a</sup>*****Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación***

---

Disposición Derogada por la disposición derogatoria única 2.c) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE de 29 de diciembre).

DT 10<sup>a</sup>

### *Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior*

Los expedientes de regulación de empleo:

- Extintivos
- Suspensivos
- Reducción de jornada
  - ) que estuvieran en tramitación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
  - ) resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

DT 11<sup>a</sup>

### *Indemnizaciones por despido improcedente*

La indemnización por despido improcedente (art. 56.1 ET) es de aplicación a los contratos :

- ) suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
- ) formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, en este caso atendiendo a estas 3 reglas
  - 1<sup>a</sup>) a razón de 45 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anteriores a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año,
  - 2<sup>a</sup>) y a razón de 33 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posteriores, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.
  - 3<sup>a</sup>) el montante indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días/salario, salvo que de su cálculo por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

DT 11<sup>a</sup>

### *Indemnización por despido improcedente 2*

---

Indemnizaciones para contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12/2/2012

Extinciones objetivas: continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Despido disciplinario: se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2º anterior: 45 días/salario hasta 12/2/2012; y 33 días/salario desde 12/2/2012

DT 12<sup>a</sup>

### *Salarios de tramitación*

---

La previsión contenida en el art. 56.5 ET (relativo a la reclamación de los salarios de tramitación al estado en supuestos de despido improcedentes cuando han transcurrido más de 90 días desde la fecha de interposición de la demanda) también es de aplicación a aquellos expedientes -de reclamación al Estado de salarios de tramitación- en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

También serán de cuenta del Estado en estos supuestos las cuotas de Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

DF 1ª

### Título competencial

ET dictado en virtud art. 149.1.7.ª CE:

Atribuye a **Estado competencia exclusiva en materia** de legislación laboral.

**SIN PERJUICIO** de su ejecución por los órganos de CCAA

DF 2ª

### Desarrollo reglamentario

**Gobierno:**

- 1) Dictará disposiciones para **DESARROLLAR ET**.
- 2) Dictará normas para la aplicación del **título II ET**:
  - a) Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales
  - b) Aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad con relevante nº de trabajadores no fijos o trabajadores - 18 años
  - c) Colectivos con 1) movilidad permanente, 2) Acusada dispersión, 3) Desplazamientos de localidad, **MOTIVO**: Naturaleza de sus actividades y Ejercicio normal de éstas.
  - d) Colectivos con otras circunstancias que aconsejen su inclusión en título II.

**En todo caso:** Normas respetarán contenido básico de procedimientos de representación en empresa.



# CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
(Directora)

## Volumen II

### Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto  
(Directora)

#### Autores

Manuela Abeleira Colao  
Diego Álvarez Alonso  
Ángel Arias Domínguez  
Lucía Aragüez Valenzuela  
María José Asquerino Lamparero  
Alberto Ayala Sánchez  
María Angustias Benito Benítez  
Francisca Bernal Santamaría  
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado  
Ángeles Ceinos Suárez  
María José Cervilla Garzón  
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor  
Francisco Javier Fernández Orrico  
María Dolores García Valverde  
María Victoria González Blanco  
Estefanía González Cobaleda  
Miguel Ángel Gómez Salado  
Thais Guerrero Padrón  
Miguel Gutiérrez Pérez  
Francisco Javier Hierro Hierro  
Fernando Jimeno Jiménez  
Carmen Jover Ramírez

Eider Larrazabal Astigarraga  
Belén del Mar López Insua  
María del Carmen Macías García  
María Olaya Martín Rodríguez  
Yolanda Maneiro Vázquez  
Diego Megino Fernández  
Carmen Moreno de Toro  
Natalia Ordóñez Pascua  
Pilar Palomino Saurina  
María Isabel Ribes Moreno  
Esperanza Roales Paniagua  
Rosa María Rodríguez Romero  
Josefa Romeral Hernández  
Iván Antonio Rodríguez Cardo  
Francisco Rubio Sánchez  
Carlota María Ruiz González  
José Luis Ruiz Santamaría  
María Salas Porras  
Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
Carmen Solís Prieto  
Raquel Vela Díaz  
Alicia Villalba Sánchez

# CONCEPTO Y ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

## FICHA N° I

### Orígenes del Derecho del Trabajo

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

#### ACTIVIDADES

1. Exponga de manera razonada su opinión sobre si la relación entre Sancho Panza y Don Quijote se encuadra en el trabajo esclavo, servidumbre o si era un trabajo personal, voluntario, subordinado y remunerado.

Sin perjuicio de consultar cualquier otra bibliografía que los estudiantes consideren relevante, a título orientativo se indican los siguientes trabajos:

- MUÑOZ GARCÍA, Ángel: "La condición del Hombre en la Edad Media", Revista de Filosofía, núm. 57, 2007, páginas 115-142 (texto completo de descarga gratuita en Dialnet).
- LOUSADA AROCHENA, Fernando: "La regulación del trabajo en España en el s. XVI", vídeo descargable en División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato, ciclo de conferencias "La Conquista a 500 años: una visión laboralista": [https://www.facebook.com/watch/live/?extid=NS-UNK-UNK-UNK-IO5\\_GK0T-GK1C&v=534980351107915&ref=watch\\_permalink](https://www.facebook.com/watch/live/?extid=NS-UNK-UNK-UNK-IO5_GK0T-GK1C&v=534980351107915&ref=watch_permalink)

2. Lea la ponencia presentada por Javier SILVESTRE RODRÍGUEZ y Jerònia PONS PONS al XVI Encuentro de Economía Pública (Granada, 2009), titulada "El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935" (texto completo de descarga gratuita en Dialnet) y la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 (publicada el 31 de enero de 1900 en la Gaceta de Madrid núm. 31, página 63) y conteste a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Fue Inglaterra, pionera en la industrialización, el primer país que legisló el accidente laboral?
- b) ¿Cuál era el régimen político en España en el año 1900?
- c) ¿Cuál era la Constitución vigente en España en 1900?
- d) ¿Por qué a esta Ley de 1900 se la conoce también como "Ley Dato"?
- e) Compare el artículo 1 de la Ley de 1900 y el artículo 156.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y destaque las principales diferencias y similitudes.
- f) Explique el concepto de responsabilidad objetiva y señale en qué artículo de la Ley de 1900 se consagra la responsabilidad patronal objetiva en caso de accidentes de trabajo.

## **Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado**

MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El trabajo considerado asalariado se caracteriza por ser:**
  - a) Dependiente económicamente.
  - b) Retribuido, voluntario, por cuenta ajena y puede ser independiente.
  - c) Dependiente y sin que la retribución sea un factor determinante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. El trabajo considerado por cuenta propia se caracteriza por ser:**
  - a) Independiente, retribuido y sin ajenidad.
  - b) La edad mínima para tener capacidad para realizarlo de 15 años
  - c) Retribuido o no y no dependiente
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. La existencia de dependencia laboral se determina:**
  - a) Si se cumplen los elementos que, de forma exhaustiva, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Según la presencia en la relación de trabajo de los indicios que tienen en cuenta los Tribunales.
  - c) Si se cumplen los elementos que estén previstos en el convenio colectivo aplicable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. El concepto de trabajo por cuenta propia se determina:**
  - a) En el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) En el Estatuto de los Empresarios.
  - c) No existe una definición legal.
  - d) En el Estatuto del Trabajo Autónomo.
- 5. ¿Se puede afirmar que las relaciones laborales especiales son, también, formas de trabajo autónomo?**
  - a) No, salvo que se configuren al margen de la norma que las regula y con las connotaciones propias del empleo autónomo.
  - b) Sí, en relación a todas ellas.
  - c) Sí, pero sólo en relación a algunas de ellas como la relativa a los empleados de hogar o los abogados que prestan servicios en despachos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Un miembro del consejo de administración de una sociedad anónima, que únicamente desempeña esta función en la empresa, se puede considerar:**
  - a) Trabajador autónomo.
  - b) No es un trabajador.
  - c) Es considerada una actividad dependiente y, por lo tanto, asalariada.
  - d) Depende del número de acciones que posea de la Sociedad.

7. **Un trabajador que es el propietario de sus herramientas de trabajo (ordenador, teléfono móvil, ropa de trabajo, fax...) y cuya jornada de trabajo coincide con la de los trabajadores de la empresa en la cual presta servicios:**
- Presenta indicios de trabajo autónomo y dependiente.
  - Sólo presenta indicios de trabajo autónomo, pues no es relevante el cumplimiento de una jornada concreta de trabajo.
  - Sólo puede ser trabajo dependiente, pues la propiedad de las herramientas de trabajo es un factor poco relevante.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Es dependiente el trabajo de los funcionarios públicos, a efectos del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí, en todo caso.
  - No, en todo caso.
  - Están excluidos de su ámbito de aplicación, aunque sea una prestación de servicios sometida a un poder de dirección.
  - Va a depender del tipo de funcionario público.
9. **Los trabajos realizados a título de buena vecindad, siguiendo las órdenes del dueño del lugar donde se desarrollan, a efectos del ordenamiento jurídico-laboral, son:**
- Dependientes.
  - Autónomos.
  - No es una forma de prestar servicios profesionales, ni autónoma ni dependiente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El hermano del titular de una empresa, en la que presta servicios como conserje, con 32 años de edad y que convive en la misma unidad familiar que su hermano, a efectos laborales se presume que su actividad profesional es:**
- No dependiente, sin que quepa prueba en contra.
  - Dependiente, sin que quepa prueba en contra.
  - Se presumiría iuris tantum que es dependiente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **El hijo del titular de una empresa, con 40 años de edad, que no convive en la misma unidad familiar y trabaja en ella como auxiliar administrativo con un contrato de trabajo indefinido, a efectos laborales su actividad profesional se considera:**
- Dependiente.
  - Se presume iuris tantum que es no dependiente.
  - Se presume que es no dependiente, sin que quepa prueba en contra.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
12. **Un trabajador firma un contrato de trabajo con una empresa, lo cual, en relación a su calificación como forma de trabajo dependiente o no dependiente implica:**
- Que es dependiente, en todo caso.
  - Que puede ser independiente, pero es válido el contrato de trabajo y se aplica el Estatuto de los Trabajadores.
  - La firma del contrato no predetermina la naturaleza de la relación profesional.
  - Que va a depender de si el trabajador tiene una jornada concreta de trabajo.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Determine las diferencias entre el trabajo autónomo y asalariado según el Estatuto de los Trabajadores.

2. Razone si un teletrabajador puede ser un trabajador no dependiente.
3. Enumere los elementos que determinan la posible consideración como laboral de la prestación de servicios en la empresa de un familiar del titular de la misma.
4. Razone si un socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado es trabajador autónomo o asalariado.
5. Enumere las condiciones para que una persona que interviene en operaciones mercantiles se excluya de la condición de trabajador dependiente.
6. Determine los requisitos básicos que debe cumplir una actividad profesional para ser considerada como no dependiente o autónoma, y si puede ser ejercida a tiempo parcial.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Una cadena local de radio y televisión cuenta para sus informativos con un comentarista que interviene un día a la semana, durante una hora. El comentarista le presenta factura a final de mes por el mismo importe, 4.000 €, a través de una sociedad limitada de la que es titular, lo cual incluye la posible participación, de forma puntual, en otros programas de la cadena, cuando se le solicita. También colabora, en escasas ocasiones, en un programa de otra cadena. Su intervención se realiza por teléfono sin acudir a la emisora, que le pone medios para ello, pues reside en otra localidad, se le indican los temas a tratar pero tiene libertad para expresar sus opiniones sobre ellos y puede solicitar cambiar el día de intervención pero no la hora de la misma. No realiza ninguna otra actividad profesional, ni tiene concertado mes de vacaciones. En la misma cadena presta servicios, dos días a la semana, una maquilladora, que acude antes de la emisión del informativo, trabaja con sus productos y en las instalaciones de la cadena, no disfruta de vacaciones pactadas ni tiene control de permisos o licencias. No se le coordina o supervisa su trabajo y sólo presta servicios en esta empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si la actividad del comentarista presenta indicios de dependencia y cuáles serían.
2. Si la actividad del comentarista debería ser calificada como autónoma o asalariada.
3. Si la actividad de la maquilladora presenta indicios de dependencia.
4. Para que fuese factible que la maquilladora pudiese demandar a la cadena por despido, si ésta decidiese prescindir de sus servicios, determinar qué condiciones de la relación de trabajo habría que cambiar y en qué sentido.

### Caso práctico núm. 2.

Teresa, abogada colegiada en el Colegio Profesional de Cádiz, está de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos y trabaja en un despacho profesional para otra abogada, Carmen, en su local, con un despacho independiente y sin asumir gastos de mantenimiento del mismo. Percibe de Carmen una retribución fija mensual por llevar diversos asuntos regularmente, sin recibir instrucciones concretas sobre su desarrollo. También lleva la asistencia al turno de oficio y presta servicios profesionales para otros clientes.

El marido de Teresa, Paco, tiene un contrato de alta dirección con la empresa ALTRAON, S.A. Por ser su director-gerente, tiene una participación en el capital social del 20% y es vocal del consejo de administración. Por otra parte, su hija Marta, de 29 años y que convive con

ellos, es la directora comercial de una empresa con contrato de trabajo, nómina fija y jornada según lo previsto en el convenio colectivo aplicable, de la cual es titular como empresario individual Paco, dedicada a promociones inmobiliarias.

Razone, jurídicamente, las siguientes cuestiones:

1. Si la relación profesional de la abogada Teresa podría considerarse como dependiente y, por lo tanto, laboral, aun siendo una profesional liberal, y los efectos de esta consideración en relación a su alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.
2. Si los miembros del consejo de administración de una sociedad pueden ser trabajadores dependientes.
3. Si Paco puede ser considerado trabajador dependiente.
4. Si Marta debe ser considerada trabajadora autónoma.

## Relación laboral especial del personal de alta dirección

FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

- El Real Decreto 1382/1985 (por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección) fija su contenido fundamentalmente en base:**
  - A la dimensión económica de la empresa en la que se deben prestar los servicios.
  - A la recíproca confianza entre las partes (alto directivo y empresa).
  - A la dimensión financiera de la empresa en la que se deben prestar los servicios.
  - Las respuestas identificadas en b) y c) son correctas.
- El artículo 1 (ámbito de aplicación) del Real Decreto 1382/1985 determina los elementos que definen la relación laboral especial del personal de alta dirección. ¿Qué respuesta es la correcta?**
  - Ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa.
  - Ejerce poderes relativos a los objetivos particulares de la empresa.
  - Ejerce poderes con autonomía y plena responsabilidad ilimitada.
  - Las tres respuestas anteriores son correctas.
- ¿Está excluida del ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985 la actividad de desempeño como miembro del consejo de administración de una sociedad?**
  - Se excluye siempre.
  - Se incluye como regla general.
  - Se excluye cuando se limite al mero ejercicio de los cometidos inherentes al cargo como miembro del consejo de administración.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- Los derechos y obligaciones del personal de alta dirección se regulan por:**
  - Estatuto de los Trabajadores.
  - Acuerdo entre las partes sin considerar el Real Decreto 1382/1985.
  - Acuerdo entre las partes con sujeción al contenido del Real Decreto 1382/1985 y otras normas obligatorias de aplicación.
  - El Real Decreto 1382/1985, siendo indiferente lo que acuerden las partes.
- En lo no regulado por el Real Decreto 1382/1985 o por acuerdo entre las partes, será de aplicación:**
  - La legislación laboral.
  - La legislación laboral y civil.
  - La legislación laboral y mercantil.
  - La legislación civil o mercantil y sus principios generales.
- ¿Es posible aplicar la legislación laboral común de manera supletoria al Real Decreto 1382/1985?**
  - El Estatuto de los Trabajadores se aplica siempre.
  - La legislación laboral común opera de manera subsidiaria.
  - Se aplica en los supuestos de remisión expresa del Real Decreto 1382/1985 o se haga constar específicamente en el contrato.
  - Las respuestas a) y c) son correctas.

7. **¿Es posible que el contrato de una relación laboral especial de alta dirección no se formalice por escrito?**
- Siempre debe formalizarse por escrito.
  - Al basarse en una relación de confianza, la regla general es la falta de formalización escrita.
  - Se formaliza por escrito, aunque está recogida en el Real Decreto la presunción en ausencia de pacto escrito.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Solamente es aplicable el Real Decreto 1382/1985 a entidades privadas?**
- Solamente es aplicable al sector privado.
  - Habilita su aplicación al sector público empresarial para personal directivo y máximos responsables.
  - Habilita su aplicación al sector público empresarial, tanto para personal directivo como mandos intermedios.
  - Habilita su aplicación al sector público empresarial, tanto para personal directivo como para puestos singularizados.
9. **El contenido mínimo del contrato formalizado por escrito del personal de alta dirección deberá incluir:**
- La identificación de las partes contratantes y el objeto del contrato.
  - La retribución y duración del contrato.
  - No está previsto contenido mínimo.
  - Las respuestas a) y b) son correctas.
10. **¿Es obligatorio establecer un período de prueba en el contrato especial de personal de alta dirección?**
- Es obligatorio fijar un período de prueba.
  - Es potestativa la fijación de un período de prueba.
  - Es obligatorio o potestativo en función de las circunstancias económicas.
  - No se indica nada sobre períodos de prueba en el Real Decreto 1382/1985.
11. **En un contrato especial de personal de alta dirección, contrato con duración indefinida, ¿qué período se podrá establecer como de prueba?**
- No está regulada esa circunstancia en el Real Decreto 1382/1985.
  - Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente.
  - Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente, con el límite de nueve meses.
  - Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente, con el límite de un año.
12. **¿Computa el período de prueba, una vez transcurrido sin desistimiento, como servicios prestados a efectos de antigüedad del trabajador?**
- El período de prueba no computa como servicios prestados.
  - El período de prueba computa como servicios prestados, aunque no como antigüedad.
  - El período de prueba computa como servicios prestados en la antigüedad del trabajador.
  - El período de prueba computa como servicios prestados en la antigüedad del trabajador, sin tomar en consideración los primeros nueve meses.



## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo se determina la duración del contrato especial de trabajo del personal de alta dirección?
2. ¿Se configuran límites reglamentarios a lo establecido en el contrato en materia de jornada, horarios, fiestas, vacaciones o permisos laborales?
3. ¿Puede el trabajador de alta dirección estar contratado simultáneamente en otra empresa? ¿En qué supuestos se podría admitir esta posibilidad?
4. ¿Es posible establecer una cláusula de permanencia en el contrato de alta dirección? ¿Su cumplimiento es obligatorio?
5. La relación laboral especial de alta dirección se fundamenta en la confianza entre las partes (alto directivo y empresa). ¿Es posible fijar un régimen sancionador en virtud de acuerdo contractual? ¿Con qué limitaciones?
6. ¿Puede participar el trabajador de alta dirección como elector en los procesos de representación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1

D. Serafín presta servicios como jefe de contabilidad en la empresa X, S.A. desde 1987. Su relación laboral se encuentra sometida al régimen común (convenio colectivo de empresa y Estatuto de los Trabajadores). Dado que es persona de confianza de los miembros del Consejo de Administración de la empresa X, S.A., a partir de enero de 2010 se formaliza contrato de alta dirección en el marco de la promoción a otra empresa del mismo grupo (empresa Z S.A.). En el nuevo contrato de alta dirección no se refleja ninguna cláusula acerca de su situación personal sobre su puesto como Jefe de Contabilidad. Mantiene la alta dirección hasta que en enero de 2021 comienza a sufrir elevadas situaciones de estrés y problemas de salud, acrecentados con retrasos continuados en el abono de la nómina mensual. Se plantea el retorno a su puesto de origen, motivo por el que acude a los efectos de consulta jurídica.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible la promoción interna desde una relación laboral común a una especial de alta dirección aunque se corresponda con una empresa del mismo grupo asociativo?
2. ¿Conservaría D. Serafín el puesto de trabajo de origen (Jefe de Contabilidad)?
3. ¿Podría regresar a su posición anterior al contrato de alta dirección en el supuesto de extinción de la relación laboral especial de alta dirección?
4. ¿Qué sucedería si D. Serafín y la empresa Z, S.A. no hubieran formalizado en enero de 2010 contrato escrito con la nueva relación laboral como personal de alta dirección? ¿Estarían sometidos los nuevos cometidos al ámbito de aplicación de la relación laboral especial de alta dirección?
5. ¿Existe alguna posibilidad en la normativa para que D. Serafín pueda extinguir la relación laboral especial de alta dirección con la empresa Z, S.A. por voluntad propia?
6. En el supuesto de extinción por voluntad propia debido a retrasos continuados en el abono de los salarios ¿tendría derecho a indemnización D. Serafín? ¿Qué importe tendría la indemnización, en su caso?

## Caso práctico núm. 2

D. Carlos formaliza con fecha 2 de enero de 2014 formaliza contrato de alta dirección con la empresa W, S.A., dada la relación de especial amistad que mantiene con D. José María, principal accionista y presidente del Consejo de Administración. La duración prevista en el contrato suscrito es por tiempo indefinido. En enero de 2019, D. Carlos comienza a discrepar ante la adopción de determinados criterios de actuación por parte del Consejo de Administración de W, S.A., motivo por el que con fecha 01/02/2019 presenta escrito donde indica que extingue por voluntad propia la relación especial de alta dirección, con fecha de efectos 1 de marzo de 2019. En el contrato inicial no figura referencia alguna a un plazo de preaviso por esta circunstancia. Realmente la intención de D. Carlos es comenzar a trabajar con otra empresa del mismo sector industrial/comercial, al haber recibido una suculenta oferta económica. A D. Carlos le preocupa que existan problemas ante esta nueva contratación, una vez finalizada la relación con W, S.A.

Ante la decisión tan trascendente que debe tomar D. Carlos, somete a informe diversas cuestiones:

1. ¿Puede D. Carlos extinguir por voluntad propia la relación laboral especial de alta dirección con W, S.A.?
2. ¿Ha cumplido D. Carlos la totalidad de requisitos formales previstos en el Real Decreto 1382/1985? Si faltase el cumplimiento de alguno, ¿cómo podría superarlo?
3. ¿Existe alguna limitación para que D. Carlos pueda formalizar el nuevo contrato con una empresa del mismo sector de actividad?
4. ¿Qué sucedería si quien desea extinguir el contrato de alta dirección es la empresa W, S.A.? ¿Qué requisitos debe cumplir? Indicar como referencia que el desistimiento se notifica por la empresa el 16 de diciembre de 2018, con fecha de efectos 2 de enero de 2019.

## Relación laboral especial del servicio de hogar familiar

FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La exposición de motivos del Real Decreto 1620/2011, por el que se establece la relación laboral especial del servicio de hogar familiar, justifica la regulación específica en base:**
  - a) A un vínculo personal de confianza.
  - b) A la inviolabilidad del domicilio.
  - c) Al ámbito donde se prestan los servicios.
  - d) Las respuestas a) y c) son correctas.
2. **¿Qué actividades no se encuentran incluidas del ámbito de aplicación del Real Decreto 1620/2011?**
  - a) Las concertadas por personas jurídicas (civiles o mercantiles).
  - b) Las relaciones establecidas a través de empresas de trabajo temporal.
  - c) Los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Qué normativa se aplica con carácter supletorio al Real Decreto 1620/2011?**
  - a) La legislación civil.
  - b) La normativa laboral común junto a la civil.
  - c) La normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades de la relación laboral especial (servicio de hogar familiar), con alguna excepción.
  - d) La normativa laboral común sin excepciones.
4. **¿Qué período de prueba establece el Real Decreto 1620/2011?**
  - a) No se regula el período de prueba en el Real Decreto 1620/2011.
  - b) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar dos meses.
  - c) Establece un período de prueba de dos meses.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
5. **El período de vacaciones anuales será de:**
  - a) Un mes, con posibilidad de fraccionar.
  - b) Treinta días naturales, sin posibilidad de fraccionar.
  - c) Treinta días hábiles, sin posibilidad de fraccionar.
  - d) Treinta días naturales, con posibilidad de fraccionar.
6. **Los menores de 18 años que presten servicios de hogar familiar:**
  - a) No pueden realizar horas extraordinarias.
  - b) No pueden realizar horas extraordinarias, aunque sí trabajar en período nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).
  - c) Pueden realizar horas extraordinarias, pero no pueden trabajar en período nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).
  - d) No pueden prestar servicios de hogar familiar.

7. **En la prestación de servicios de hogar familiar debe mediar un descanso mínimo entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente de:**
- De 16 horas.
  - De 14 horas.
  - Si es empleo de hogar interno, se puede reducir a 10 horas, sin necesidad de compensación.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
8. **En el supuesto de cambio en la persona del empleador, la subrogación contractual opera:**
- De manera automática.
  - Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, siete días en el mismo domicilio.
  - Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, quince días en el mismo domicilio.
  - Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, un mes en el mismo domicilio.
9. **La incapacidad temporal del empleado de hogar es un supuesto de:**
- Suspensión contractual, solamente en caso de enfermedad.
  - Suspensión contractual, solamente en caso de accidente.
  - Suspensión contractual, tanto en caso de enfermedad como de accidente.
  - Extinción contractual.
10. **En el supuesto de cambio de hogar por traslado de localidad:**
- Si es temporal, se puede acordar la suspensión del contrato.
  - Si es temporal, solo se puede acordar la suspensión del contrato si la distancia entre localidades es inferior a 20 km.
  - Si es temporal, solo se puede acordar la suspensión del contrato si el cambio de localidad afecta a dos provincias distintas.
  - Si es temporal, no se puede acordar la suspensión del contrato.
11. **Si la prestación de los servicios se acuerda con derecho a prestaciones en especie (alojamiento y/o manutención):**
- No puede superar el importe de este concepto el 25% del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.
  - No puede superar el importe de este concepto el 30% del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.
  - No pueden superar el importe de este concepto el 25% del salario total, garantizando en metálico una cantidad inferior al primer indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) en cómputo mensual.
  - No pueden superar el importe de este concepto el 30% del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al primer indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) en cómputo mensual.
12. **El empleado de hogar, en relación con la percepción de gratificaciones extraordinarias, tiene derecho a:**
- Dos medias gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.
  - Dos gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.
  - No se ha previsto en el Real Decreto 1620/2011 gratificación extraordinaria alguna.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. **¿Cómo se justifica documentalmente la percepción del salario?**
- a) No hace falta justificar la entrega del salario documentalmente debido a que se basa en una relación especial de confianza.
  - b) Se emite un recibo individual y justificativo del abono.
  - c) Solamente es exigible recibo de salarios cuando se perciben las gratificaciones extraordinarias.
  - d) Las respuestas anteriores son incorrectas.
14. **La contratación e ingreso en el trabajo del empleado de hogar puede realizarse:**
- a) Agencias de colocación debidamente autorizadas.
  - b) Puede realizarse por medio del Servicio Público de Empleo.
  - c) De manera directa por el empleador.
  - d) Las tres respuestas anteriores son correctas.
15. **En defecto de pacto escrito, el contrato se presume celebrado, salvo prueba en contra:**
- a) Por tiempo indefinido y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.
  - b) Por tiempo indefinido y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.
  - c) Por tiempo determinado y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.
  - d) Por tiempo determinado y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Tres estudiantes (sin vínculo familiar) llevan varios meses conviviendo y compartiendo la misma vivienda. Desean contratar los servicios de empleo doméstico. ¿Existe alguna regla acerca de quién debe asumir la condición de empleador?
2. Un/a empleado/a presta servicios domésticos en la vivienda del empleador/a desde hace varios años. Ante el trabajo satisfactorio realizado, le ha solicitado que simultáneamente realice la limpieza todos los días en las locales comerciales de su actividad empresarial. ¿Qué tipo de relación laboral vincularía a las partes desde ese momento?
3. La Consejería de Bienestar Social de la Comunidad Autónoma ha reconocido a un beneficiario 70 horas del servicio de ayuda a domicilio (mensuales), al amparo del sistema de dependencia. La prestación de los servicios se realiza en la vivienda del beneficiario, fundamentalmente aseo y en menor medida con tareas de hogar. ¿Se puede considerar una relación laboral especial de servicio doméstico de hogar familiar?
4. El contenido del Real Decreto 1620/2011 puede que no resuelva alguna cuestión jurídica derivada de la relación laboral especial del servicio de hogar familiar. ¿Qué prelación normativa sería de aplicación?
5. El Real Decreto 1620/2011 establece la posibilidad de acordar entre las partes los denominados “tiempos de presencia”, período en el que se permanece a disposición del empleador. ¿Cómo se regulan, abonan o compensan?
6. ¿Cómo se regulan los períodos de descanso semanal en la relación laboral especial de servicio de hogar familiar? ¿Existen peculiaridades en la configuración del descanso entre el final e inicio de la jornada siguiente?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Un/una empleado/a de hogar lleva prestando servicios en el domicilio del empleador/a desde enero de 2014, con jornada completa (alta en Seguridad Social desde el inicio de la relación laboral especial). Tras ciertas desavenencias, el/la empleador/a desea finalizar el contrato en el plazo más breve posible. Acude a recibir asesoramiento jurídico, respecto de la extinción de la relación laboral. La misma tendría lugar en diciembre de 2019.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué le aconseja? ¿Es posible extinguir el contrato por desistimiento del empleador? ¿Qué requisitos formales deben cumplirse? ¿A cuánto ascendería la indemnización?
2. ¿Qué sucede si el empleador no cumple las formalidades previstas en el Real Decreto 1620/2011? De manera especial ¿Qué consecuencias tienen el incumplimiento de la falta de comunicación escrita (clara e inequívoca) de finalización del contrato y la simultánea puesta a disposición de la indemnización?
3. ¿Existiría alguna diferencia si la relación laboral hubiera comenzado en enero de 2007? Analice la incidencia normativa producida en materia indemnizatoria en relación con la legislación preexistente al Real Decreto 1620/2011.
4. ¿Existe alguna causa de extinción prevista en el régimen laboral común que no sea aplicable a la relación laboral especial de servicio doméstico?
- 5: Analice la jurisprudencia referida al desistimiento durante la situación de embarazo o maternidad, con especial referencia a su consideración como despido nulo y la incidencia en salarios de tramitación.

### Caso práctico núm. 2.

La empleada de servicio doméstico D<sup>a</sup> Isabel presta servicios en jornada completa desde hace dos años. Nunca ha recibido justificante de sus retribuciones, porque ya consta en el contrato. Durante el año 2020 percibe mensualmente 617,50 euros, debido a que en su contrato está previsto descuento en concepto de prestaciones en especie, por manutención (un 35%).

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Se aprecia alguna incidencia en el cálculo de la retribución mensual? ¿Se ajusta a la normativa el descuento en concepto de prestaciones en especie? ¿Se garantiza el salario mínimo interprofesional?
2. Si la jornada de trabajo fuese de 20 horas/semana, ¿qué cantidad se exigiría como mínimo?
3. ¿Es obligatoria la entrega de recibo de nómina mensual?

## **Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados**

ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Se permite en nuestro ordenamiento jurídico la imposición de trabajos forzados?**
  - a) No.
  - b) Sí.
  - c) Depende del fallo de la sentencia condenatoria.
  - d) Ninguna respuesta es correcta.
2. **El artículo 25.2 de la Constitución Española garantiza que el condenado a una pena de prisión:**
  - a) Podrá tener derecho a un trabajo de los previstos en la legislación penitenciaria (no siempre remunerado).
  - b) Podrá tener derecho a un trabajo de colaboración social.
  - c) Tendrá derecho a un trabajo remunerado.
  - d) La Constitución española no especifica nada al respecto.
3. **La privación de libertad del trabajador supone:**
  - a) La suspensión del contrato de trabajo si la privación es por sentencia definitiva.
  - b) La suspensión del contrato de trabajo si la privación es por sentencia firme.
  - c) La suspensión del contrato si la privación es por una detención policial.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
4. **La entrada en prisión por una condena penal supone:**
  - a) El pase del trabajador a la situación de excedencia voluntaria.
  - b) El Estatuto de los Trabajadores prevé esta situación como de excedencia forzosa.
  - c) El despido disciplinario, por esta circunstancia, del trabajador.
  - d) El despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo.
5. **El trabajo en prisión:**
  - a) Es un derecho del interno.
  - b) Es un deber del interno.
  - c) Es una parte fundamental del tratamiento penitenciario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **El trabajo en prisión se acomodará a alguna de las siguientes modalidades:**
  - a) De formación profesional.
  - b) De estudio y formación académica.
  - c) Los productivos en régimen laboral.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **El trabajo en prisión:**
  - a) Será siempre remunerado.
  - b) Sólo será remunerado aquel que reúna la condición de “directamente productivo”.
  - c) Dependerá del tipo de cárcel, cada una tiene un régimen propio y autónomo.
  - d) Ninguna de las respuestas es correcta.

8. **La obligación de trabajar que tienen todos los penados queda excepcionada para:**
  - a) Los sometidos a tratamiento médico.
  - b) Los que parezcan incapacidad permanente.
  - c) Los mayores de sesenta y cinco años.
  - d) Todas las respuestas son correctas.
9. **La concreción de los puestos de trabajo disponibles se realizará siguiente un orden de prelación en el que se priorice la adjudicación:**
  - a) En primer lugar, a los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.
  - b) En primer lugar, la conducta penitenciaria.
  - c) En primer lugar, el tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:**
  - a) A no ser discriminados para el empleo por motivos inconstitucionales.
  - b) A la integridad física.
  - c) Al trabajo productivo y remunerado.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Los internos trabajadores tendrán los siguientes deberes laborales básicos:**
  - a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
  - b) Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres.
  - c) Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **Los trabajos en beneficio de la comunidad:**
  - a) Su realización depende exclusivamente de la Administración Penitenciaria.
  - b) Pueden imponerse como contenido obligatorio en una condena penal.
  - c) No pueden imponerse sin el consentimiento del penado.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los supuestos en los que es posible la suspensión de la relación laborales especial penitenciaria y diferencie cuáles de estas causas son relacionados con la relación laboral y cuáles se relacionan con la dinámica penitenciaria.
2. Enuncie y comente brevemente cuáles son los supuestos de extinción de la relación laboral relacionados con la dinámica penitenciaria a la que se encuentra sujeto cualquier interno.
3. ¿Existe la posibilidad de que los trabajadores penitenciarios se afilien a algún sindicato? ¿Tienen algún mecanismo de participación en la determinación de las condiciones laborales?
4. ¿Cómo se determina y con parámetros la retribución de los trabajadores sometidos a la relación laboral penitenciaria?
5. ¿Qué es la “cuenta de peculio” y para qué sirve?
6. Exponga brevemente cuáles son los derechos de los trabajadores penitenciarios en relación al tiempo de trabajo.



## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Concepción Gómez Acero es una interna en el centro penitenciario de mujeres de Mansilla de la Mulas. Trabaja en el taller penitenciario realizando actividades relacionada con la fabricación de cajas de cartón. El trabajo se desarrolla con normalidad y no ha queja alguna sobre su dedicación y eficacia. El viernes pasado recibió una comunicación de traslado a otro centro penitenciario. Concepción no sabe qué ocurre con su trabajo ni si va a percibir la prestación por desempleo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo influye el traslado a otro centro penitenciario en su relación laboral?
2. ¿Puede recurrir ante la jurisdicción social la decisión de traslada con el propósito de mantener la relación laboral?
3. ¿Tienen derecho, en el nuevo centro penitenciario, a continuar con su relación laboral especial?
4. ¿Tiene derecho a percibir la prestación por desempleo?

### Caso práctico núm. 2.

Manuel Gómez de la Cruz, maestro de profesión, ha sido condenado al ejercicio de trabajos en beneficio de la comunidad, como mecanismo sustituto de la condena penal a la que ha sido acreedor por conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas. Es su primera condena penal, no consta que tuviese antecedentes penales previos, no se ha visto involucrado en accidente alguno -fue interceptado en un control rutinario- y no ha superado el umbral alcohólico para considerar que estamos en presencia de un delito grave.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Quién determina qué trabajos en beneficio de la comunidad puede realizar el condenado?
2. ¿Pueden en condenado, en atención a su trabajo u otras consideraciones que puedan tenerse en cuenta, ofertar algún tipo de trabajo a desarrollar?, ¿tiene, en definitiva, alguna participación en la concreción del trabajo a realizar en el plan de ejecución de la pena?
3. ¿Qué órgano jurisdiccional controla la ejecución y correcto desarrollo de los trabajos en beneficio de la comunidad?

## Relación laboral especial de los deportistas profesionales

FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuál de las siguientes notas características de la relación laboral no concurre en los deportistas por cuenta propia?**
  - a) Regularidad.
  - b) Voluntariedad.
  - c) Dependencia.
  - d) Retribución.
2. **¿Cuál de las siguientes características no se corresponde con los requisitos para la consideración jurídico-laboral del deportista profesional como un trabajador incluido dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los deportistas profesionales?**
  - a) Regularidad.
  - b) Por tiempo indefinido.
  - c) Dependencia.
  - d) Retribución.
3. **¿Cuál de los siguientes conceptos no debe figurar preceptivamente dentro del contenido mínimo del contrato de trabajo del deportista profesional?**
  - a) Identificación de las partes.
  - b) El objeto del contrato.
  - c) Competición en la que participa el equipo.
  - d) La retribución acordada.
4. **¿Cuántos ejemplares del contrato de trabajo del deportista profesional exige el artículo 3.1 del Real Decreto 1006/1985?**
  - a) Dos: uno para cada una de las partes.
  - b) Tres: uno para cada una de las partes y otro para ser registrado en el INEM (Servicio Público de Empleo).
  - c) Cuatro: uno para cada una de las partes y sus representantes.
  - d) Cinco: uno para cada una de las partes y sus representantes, y otro para el INEM.
5. **¿Los deportistas profesionales pueden tener un contrato a tiempo parcial?**
  - a) Sí.
  - b) No, en ningún caso.
  - c) No pueden tener contrato a tiempo parcial en las primeras categorías de las diferentes modalidades deportivas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **Con relación a los intermediarios y la mediación en la contratación de los deportistas profesionales, el artículo 3.3 del Real Decreto 1006/1985 establece que:**
- Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de deportistas profesionales.
  - Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de jugadores menores de edad.
  - Se prohíben expresamente las agencias privadas de colocación.
  - Se prohíben expresamente las agencias públicas de colocación.
7. **¿Pueden establecerse limitaciones al derecho a la libertad de expresión de los deportistas profesionales?:**
- No.
  - Sí, pueden establecerse limitaciones en el contrato de trabajo.
  - Sí, pueden establecerse limitaciones en el reglamento de régimen interno del club.
  - Pueden establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.
8. **A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a:**
- Lo que se establezca legalmente.
  - Lo que se establezca reglamentariamente.
  - Lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.
  - Lo que determinen el resultado de la explotación de los derechos televisivos.
9. **¿En qué casos pueden ser excluidos los deportistas profesionales de los entrenamientos y demás actividades instrumentales para el ejercicio de la actividad deportiva?**
- En ningún caso.
  - Sólo en caso de sanción.
  - Sólo en caso de lesión.
  - En caso de sanción o lesión.
10. **¿En qué caso debe consentir el club o entidad deportiva la cesión temporal de un deportista a otro club o entidad deportiva?**
- En ningún caso.
  - Cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.
  - Cuando lo requiera el club o entidad deportiva de destino.
  - Cuando lo requiera el sindicato o la asociación de deportistas de la correspondiente modalidad deportiva.
11. **¿En qué casos podrá extinguirse el contrato de trabajo de los deportistas profesionales por crisis económica del club o entidad deportiva?**
- Cuando la crisis impida el pago de dos o más mensualidades a los deportistas y otros empleados del club o entidad deportiva.
  - Cuando la crisis justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas.
  - Cuando lo decida la directiva del club o entidad deportiva.
  - Cuando lo soliciten los deportistas.

12. **¿Qué consecuencias se derivan de la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido en el caso de que el deportista estipule un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva?**
- El jugador deberá abonar al club de procedencia una cláusula de rescisión.
  - El nuevo club deberá abonar una cláusula de rescisión del de procedencia.
  - Mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.
  - Mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, que se descontará del salario del deportista.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué tipo de deportistas se encuentran bajo el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales?
- ¿En qué casos se considera que un deportista es aficionado o amateur?
- ¿Puede suscribirse un contrato indefinido con un deportista profesional?
- ¿En qué condiciones o con qué criterios se determina el deber de diligencia del deportista profesional?
- ¿Está permitida la cesión de trabajadores en el deporte profesional?
- ¿Puede tener alguna consecuencia la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del deportista profesional?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

El jugador Leonardo Mesías se dirige a su club, el Atlético Futbolero, con el que tiene suscrito contrato durante dos temporadas más, para solicitarle la cesión temporal al equipo Goleadores, F.C., que está interesado en sus servicios, ya que el citado deportista solo ha sido convocado a lo largo de la temporada que está llegando a su fin para dos partidos amistosos. El club acuerda acceder a la cesión temporal del jugador, pero al club R.C.D. Olimpiada, con el que mantiene buena relación. Sin embargo, el jugador no está dispuesto a jugar en este último club, sino en el Goleadores F.C.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Debe consentir el Atlético Futbolero la cesión temporal del jugador?
- ¿Debe aceptar al jugador ser cedido al club R.C.D. Olimpiada, que propone su club Atlético Futbolero, en lugar del Goleadores, F.C., como desea el deportista?
- En el caso de que finalmente lleguen a un acuerdo el jugador y su club Atlético Futbolero con relación al club cesionario, ¿qué duración máxima podría tener la cesión temporal?

### Caso práctico núm. 2.

El jugador Gerardo Picado, que fue despedido por su club, el F.C. Barcarrota, recurrió al Juez de lo Social, habiéndose dictado sentencia por la que se declara la improcedencia del despido, al no haber quedado acreditadas las circunstancias invocadas por el club en la carta de despido.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede tener lugar la readmisión del jugador despedido improcedentemente?
2. ¿Qué consecuencias indemnizatorias tendría el despido del jugador Gerardo Picado?
3. Si se hubiera declarado procedente el despido disciplinario del jugador Gerardo Picado, ¿qué consecuencias podrían derivarse de dicha calificación judicial?

## **Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo**

*JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA*

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo:**
  - a) Es una relación laboral ordinaria.
  - b) Es una prestación de un servicio por cuenta propia.
  - c) Es una relación laboral de carácter especial.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Todas las personas trabajadoras en los centros especiales de empleo:**
  - a) Están sujetas a una relación laboral de carácter especial.
  - b) Se les aplica la normativa laboral común.
  - c) Sujetas a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. ¿Quién puede ostentar la titularidad de un centro especial de empleo?**
  - a) Persona física con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
  - b) Persona jurídica con capacidad jurídica y de obrar para actuar como empresario.
  - c) Comunidad de bienes con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. ¿Existe una modalidad contractual específica para las personas trabajadoras con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo?**
  - a) No existe contrato específico, se podrá utilizar cualquier modalidad prevista en el Estatuto de los Trabajadores, sin ninguna excepción.
  - b) Existe un contrato específico previsto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
  - c) No existe contrato específico, se podrá utilizar cualquier modalidad prevista en el Estatuto de los Trabajadores, salvo el “contrato a domicilio” para las personas trabajadoras con discapacidad psíquica.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Quiénes pueden ser sujetos de una relación laboral especial en un centro especial de empleo?**
  - a) Tanto por la parte trabajadora como por la parte empresarial se requiere que sea una persona con capacidad jurídica y de obrar.
  - b) Por la parte trabajadora, cualquier persona que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Por la parte empresarial, cualquier persona con capacidad jurídica y de obrar suficiente para poder ejercer como empresario.
  - c) Por la parte trabajadora, cualquier persona, mayor de edad o emancipada, y que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Por la parte empresarial, cualquier persona con capacidad jurídica y de obrar suficiente para poder ejercer como empresario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **¿Cómo pueden acceder las personas con discapacidad a las ofertas de empleo de los centros especiales de empleo?**
  - a) Accediendo directamente al centro especial de empleo.
  - b) Solicitando la inscripción en el registro habilitado a tal efecto por el CERMI.
  - c) Inscribiéndose en la correspondiente Oficinas de Empleo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿Cómo debe ser el trabajo que realice la persona con discapacidad en el centro especial de empleo?**
  - a) Productivo.
  - b) Remunerado.
  - c) Adecuado a las características individuales de la persona trabajadora con discapacidad.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **¿Cada cuánto tiempo los equipos multiprofesionales deberán revisar la adecuación del trabajo con las características personales y profesionales de la persona con discapacidad contratada?**
  - a) Al menos cada 2 años.
  - b) Al menos cada 5 años.
  - c) Al menos cada 3 años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Qué duración se establece legalmente para este tipo de contratos?**
  - a) 2 años.
  - b) 2 años, y la posibilidad de concertar 2 prórrogas de hasta 6 meses cada una.
  - c) 3 años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **¿Está permitida la realización de horas extraordinarias en este tipo de contratos?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) No, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Existe alguna particularidad en relación a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
  - a) Sí.
  - b) Sí, en los supuestos de discapacidad psíquica que requieren el informe previo de los equipos multiprofesionales.
  - c) No.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
12. **En materia de negociación colectiva, ¿existe alguna singularidad respecto a las relaciones laborales especiales de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) Sí, en los supuestos de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO



1. Describa brevemente las singularidades existentes en relación al salario y garantías salariales de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.
2. ¿Existe alguna peculiaridad en relación a las modificaciones de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo?
3. ¿Indique brevemente si existe algún tipo de singularidad en relación a la movilidad funcional y geográfica de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo?
4. ¿Podrán suspenderse los contratos suscritos por las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo? En caso afirmativo, indique en que supuestos.
5. Describa brevemente el régimen jurídico extintivo de la relación laboral de las personas con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Elvira Ramírez Castro, que tiene reconocida una discapacidad del 40% y una disminución de su capacidad de trabajo de igual porcentaje, está inscrita como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. A través de dicho Servicio, ha tenido conocimiento de una oferta de trabajo de un Centro Especial de Empleo que está ubicado en su localidad. Como Doña Elvira desconoce completamente el régimen jurídico regulador de las relaciones laborales de los Centros Especiales de Empleo, acude a usted para que le pueda asesorar al respecto.

Elabore un informe jurídico que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Podría Doña Elvira acogerse a esta oferta de empleo?
2. ¿Cuáles serían los requisitos necesarios para que se pudiera formalizar un posible contrato laboral entre el centro especial de empleo y Doña Elvira?

### Caso práctico núm. 2.

Doña Macarena Villalta Serrano, trabajadora en un Centro Especial de Empleo desde el 1 de septiembre de 2011, recientemente se le ha encomendado una nueva tarea que le está provocando una serie de reacciones alérgicas y, en consecuencia, derivándose consecuencias adversas para su salud.

Elabore un breve informe jurídico en el que pueda dar respuesta sobre este asunto.



## **Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales**

ALBERTO AYALA SÁNCHEZ

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Todo repartidor que preste sus servicios en una plataforma digital tiene siempre y de manera indiscutible la consideración de:**
  - a) Trabajador por cuenta propia.
  - b) Trabajador por cuenta ajena.
  - c) Trabajador económicamente dependiente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Según el Estatuto de los Trabajadores todas las plataformas digitales de reparto están obligadas a:**
  - a) Suscribir un contrato de trabajo con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
  - b) Suscribir un contrato mercantil con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
  - c) Suscribir un contrato civil con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La presunción de laboralidad establecida en la relación jurídica existente entre la plataforma digital y el trabajador-repartidor supone que:**
  - a) Salvo prueba en contrario, la relación tiene carácter laboral.
  - b) Cabe la posibilidad de que la plataforma sostenga y pruebe que la relación carece de las notas que determinan que una relación jurídica sea laboral.
  - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Para que la relación jurídica existente entre una plataforma digital de reparto y sus trabajadores pueda ser calificada de relación laboral es suficiente con:**
  - a) Suscribir un contrato de trabajo con independencia del contenido material del negocio jurídico.
  - b) Suscribir un contrato de trabajo por tiempo indefinido con independencia del contenido material del negocio jurídico.
  - c) Suscribir un contrato cuyo contenido material contenga las notas definitorias del contrato de trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Cuando el Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la presunción de laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales, sólo lo hace con respecto a:**
  - a) Las plataformas digitales sin distinción de actividad.
  - b) Las empresas digitales colaborativas.
  - c) Las plataformas digitales de reparto.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **¿Qué nota propia del negocio jurídico laboral queda debilitada cuando el trabajador-repartidor presta sus servicios a la plataforma digital?**
  - a) Su carácter personalísimo.
  - b) La dependencia.
  - c) La autonomía.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **Que el Estatuto de los Trabajadores haga referencia expresa a las plataformas digitales de reparto implica:**
  - a) Luchar contra la precariedad laboral.
  - b) Evitar en la medida de lo posible el fraude de ley.
  - c) Reconocer, *iuris tantum*, la laboralidad de sus trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **Si el trabajador-repartidor aporta su teléfono móvil y ciclomotor o bicicleta en el desarrollo de su prestación laboral, ¿qué nota del contrato de trabajo se puede poner supuestamente en duda?**
  - a) La ajenidad.
  - b) La dependencia.
  - c) Su carácter retribuido
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Que la actividad laboral del trabajador-repartidor esté marcada por la gestión algorítmica del servicio implica reconocer:**
  - a) Que el trabajador goza de una amplia autonomía para el desarrollo de su prestación por lo que su trabajo ha de calificarse como de trabajo autónomo.
  - b) Que el trabajador no recibe de manera personal y directa las órdenes e instrucciones del empresario, con lo que la nota de la dependencia está matizada.
  - c) Que la gestión de la actividad laboral se lleve a cabo por medio de algoritmos carece de la menor transcendencia, por lo que la nota de la dependencia se percibe en toda su intensidad.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **La referencia expresa en el Estatuto de los Trabajadores a las plataformas digitales de reparto conlleva:**
  - a) Reconocer a los trabajadores-repartidores los derechos laborales contenidos en la norma.
  - b) Inaplicar los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores a los trabajadores-repartidores.
  - c) Reconocer solo algunos de los derechos laborales a los trabajadores-repartidores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Son indicios favorables a la existencia de la nota de la dependencia:**
  - a) La geolocalización por GPS.
  - b) Instrucciones de cómo se ha de desarrollar y realizar la prestación.
  - c) La enumeración de los motivos de despido disciplinario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 12. Desde la óptica del Derecho Laboral la plataforma digital de reparto es:**
- Un instrumento tecnológico carente de relevancia en el ámbito del Derecho del Trabajo.
  - Un programa informático en beneficio exclusivo del trabajador.
  - Un medio de producción que permite desarrollar la actividad económica de reparto y, en consecuencia, aplicar a sus trabajadores-repartidores los derechos laborales.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuáles son las facultades que el empleador ejerce mediante la gestión algorítmica de la plataforma digital?
- Identificadas esas facultades, ¿son exclusivas del empleador que ejerce su actividad a través de las plataformas de reparto o se atribuyen a todo empresario sin distinción?, ¿qué precepto o preceptos reconocen esas facultades en el Estatuto de los Trabajadores?
- Los empleadores que ejercen su actividad a través de las plataformas digitales de reparto, ¿qué notas del negocio jurídico laboral negaban que existieran respecto de los riders?
- Tras la lectura de la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. ud. 4746/2019), indique al menos tres argumentos esgrimidos por la plataforma de reparto para negar la laboralidad de la prestación de servicios.
- La nota de la dependencia como nota definitoria del contrato de trabajo ha sido flexibilizada por la doctrina del Tribunal Supremo en términos generales, dato que ha influido en la STS de 25 de septiembre de 2020 (rec. ud. 4746/2019) y en la redacción de la Disposición Adicional 23.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores. Ponga algún ejemplo en que dicha nota se flexibiliza sin perder el vínculo jurídico su naturaleza de laboral según el Tribunal Supremo.
- Argumente y valore de forma somera las distintas concepciones de la nota de la ajenidad en relación con las plataformas digitales de reparto.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Fabiola suscribe con la plataforma digital de reparto X un contrato denominado “prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos o microtarefas como trabajador autónomo”. La trabajadora para el desarrollo de su actividad profesional causa preceptiva alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a petición de la plataforma. Doña Fabiola realiza su prestación de reparto bajo las siguientes condiciones:

- Tiene la posibilidad de elegir la franja horaria para desarrollar su actividad.
- Activada su posición de disponible en su teléfono móvil ya está disponible para que le entren los pedidos conforme a su franja y zona geográfica.
- El sistema de asignación de pedidos se hace automáticamente por la aplicación que nos es propiedad de la empresa.
- Puede rechazar pedidos sin penalización alguna.
- Decide el inicio y el final de su jornada.

- Puede seleccionar los pedidos pudiendo rechazar los que estime oportuno sin penalización alguna.
- No existe pacto de exclusividad.
- Realiza su actividad con su potente motocicleta y su teléfono móvil, ambos de elevados precios asumiendo los gastos de estos. Asume frente al cliente final los daños y pérdidas que puedan sufrir los productos o mercancías.
- Retribución conformada por el número de servicios prestados sin tener presente la unidad de tiempo.
- Libertad para elegir ruta. Al cobrar kilometraje será necesario que esté localizado por GPS pero solo y exclusivamente a estos efectos.
- No necesita justificar las ausencias, siendo suficiente la comunicación al empleador con cierta antelación.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. En razón de los datos exclusivamente descritos, ¿cómo calificaría la relación jurídica entre la plataforma digital y Fabiola?
2. En razón de los datos exclusivamente descritos, si la plataforma apreciara de manera persistente la transgresión de la buena fe contractual en el desempeño de la actividad profesional de Fabiola, ¿cabe la posibilidad de utilizar la institución del despido disciplinario?
3. En el supuesto de que Fabiola entienda que la plataforma digital de reparto X está incumpliendo su obligación de pago por la actividad por ella desplegada, ¿puede reclamar las cantidades adeudas como una reclamación salarial?

### **Caso práctico núm. 2.**

Doña Rebeca suscribe con la plataforma digital de reparto Y un contrato mercantil denominado “prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos o microtarefas como trabajador autónomo”. Para ello Rebeca tiene que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), condición que impone la plataforma y que es aceptada por la trabajadora-repartidora. La actividad profesional de Rebeca se desenvuelve, entre otros, conforme a los siguientes parámetros: primero, ha de integrarse preceptivamente en la aplicación informática de la plataforma (propiedad de Y) y a través de ella recibe las ofertas de servicios, de este modo, la plataforma controla y dirige la actividad profesional de Doña Rebeca; segundo, se establece por la plataforma un sistema de puntuación de los trabajadores-repartidores, clasificándolos en tres categorías (principiante, junior y senior) en razón de su rendimiento; tercero, penalización de 0,3 puntos cada vez que el trabajador-repartidor no estaba operativo en la franja horaria previamente reservada por él; cuarto, su actividad profesional será controlada por GPS; quinto, la plataforma confecciona las facturas; sexto, si el servicio es cancelado por el cliente una vez que lo ha aceptado el trabajador, este tendrá derecho a su porcentaje sobre la mitad del servicio; séptimo, si el trabajador-repartidor tiene que comprar productos para el usuario final, utiliza para ello una tarjeta de crédito facilitada por el titular de la plataforma; octavo, los medios que utiliza el trabajador (motocicleta y móvil); noveno, la empresa se reserva en todo momento su facultad disciplinaria mediante la inclusión de determinados motivos de resolución contractual, muy similares a los previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Tal y como se desprende del supuesto, Rebeca causa alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. ¿Este dato es suficiente para considerarla trabajadora autónoma?
2. Rebeca, en el ejercicio de su autonomía de la voluntad (art. 1255 del Código civil), reconoce que es trabajadora autónoma y de esta manera lo pacta con la plataforma. Desde la óptica del Derecho del Trabajo, ¿se puede atacar jurídicamente que Rebeca haya aceptado esa cláusula que la obligaba a hacerse autónoma?
3. Teniendo presente las condiciones bajo las que se desarrolla la prestación de Rebeca, ¿cómo calificaría el contrato?
4. Si lo hubiera, señale al menos dos datos que ponen de manifiesto la nota de la dependencia.
5. Conforme a lo expuesto, ¿se podría defender la nota de la ajenidad?

### Fuentes del Derecho Laboral

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Las fuentes del ordenamiento jurídico español son:**
  - a) La Constitución, las leyes y los principios generales del Derecho
  - b) La ley, la costumbre y los principios generales del derecho.
  - c) La Constitución, la Ley y los principios generales del derecho.
  - d) La Constitución, la Ley y los tratados internacionales.
  
2. **Según el Estatuto de los Trabajadores son fuentes de la relación laboral:**
  - a) Los usos y costumbres locales y profesionales.
  - b) Los convenios colectivos.
  - c) La voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
  - d) Todas las respuestas son correctas.
  
3. **Un trabajador podrá renunciar a un derecho indisponible:**
  - a) Siempre que el trabajador este de acuerdo con dicha renuncia.
  - b) Podrá renunciar si existe un pacto entre el trabajador y empresario.
  - c) Nunca, ya que la renuncia es nula y apreciable de oficio.
  - d) Puede renunciar siempre que no perjudique a otros trabajadores.
  
4. **Entre las siguientes afirmaciones señale la incorrecta:**
  - a) El Derecho Laboral dispone de una pluralidad de poderes normativos en materia de fuentes.
  - b) Las fuentes del Derecho del Trabajo giran sobre un binomio básico constituido por la autonomía de la voluntad y la heteronomía.
  - c) El cuadro de fuentes laborales opera mediante mínimos de mejorabilidad.
  - d) Las fuentes heterónomas del Derecho del Trabajo son los convenios colectivos y los contratos de trabajo.
  
5. **En la resolución del conflicto normativo que pudiera surgir entre una norma estatal y otra autonómica:**
  - a) La norma estatal se aplica siempre ya que es de rango superior.
  - b) La norma autonómica nunca prevalece sobre la estatal dentro de la Comunidad Autónoma de que se trate.
  - c) No existen conflictos entre normas estatales y autonómicas.
  - d) La regla fundamental es la aplicación del principio de competencia no el de jerarquía.
  
6. **El derecho a la libre sindicación reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución precisa para su desarrollo una norma de rango:**
  - a) De ley ordinaria.
  - b) La fórmula de desarrollo ha sido el Decreto Ley.
  - c) Basta con un desarrollo reglamentario.
  - d) Todas son falsas.

7. **La aplicación de la costumbre laboral supone:**
- Que existen normas aplicables al supuesto concreto, pero son de rango inferior a la costumbre.
  - La costumbre no es fuente en la relación laboral.
  - Reconocer que no existe ninguna norma aplicable en la materia.
  - El conflicto entre la ley y la costumbre se resuelve en favor de esta última.
8. **La incorporación de España a la Unión Europea:**
- No afecta en nada al sistema normativo español.
  - Implica la necesidad de consultar con la Unión Europea todas las decisiones internas.
  - Supuso la incardinación en un ordenamiento jurídico más amplio.
  - Todas son verdaderas.
9. **Los Reglamentos de la Unión Europea:**
- No precisan necesariamente de desarrollo por los Estados miembros.
  - Su eficacia se restringe a algunas partes para sus destinatarios.
  - En el sistema de fuentes su rango es inferior al de los Tratados Internacionales.
  - No constituyen actos jurídicos de obligado cumplimiento.
10. **Las Directivas comunitarias:**
- Forman parte del denominado Derecho derivado de la Unión Europea.
  - Obligan al Estado miembro en cuanto al resultado a conseguir, dejando a su elección el modo o forma de obtener el resultado.
  - Es preciso trasponerlas, mediante una actuación a nivel interno del Estado miembro.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **La condición más beneficiosa, una vez incorporada al contrato:**
- Puede ser suprimida unilateralmente por decisión del empresario sin precisar el acuerdo entre las partes para modificarla.
  - El trabajador no podrá renunciar a ella en tanto forma parte de los principios de derecho necesario y de los indisponibles reconocidos por convenio colectivo.
  - Todas las respuestas son verdaderas.
  - Todas las respuestas son falsas.
12. **La función de supletoriedad del convenio supone que:**
- El convenio colectivo se aplica siempre por encima de la ley.
  - La ley establece mínimos de condiciones de trabajo que pueden ser mejoradas por el convenio.
  - La ley remite una materia para que se regule o complete en convenio colectivo.
  - La ley prevé su aplicación en defecto de convenio.
13. **Entre los principios propios del que rigen en el Derecho del Trabajo se encuentra el:**
- Principio de norma más favorable.
  - Principio de irrenunciabilidad de derechos.
  - Principio in dubio pro reo.
  - Sólo las respuestas a) y b) son correctas.
14. **Los tratados internacionales, para formar parte del ordenamiento jurídico interno en España requieren:**
- Ser válidamente celebrados.
  - Ser firmados por el Gobierno.
  - Solo precisan que España pertenezca a la organización internacional de la cual proceden los Tratados.
  - En todo caso su publicación oficial.

**15. El principio de norma mínima:**

- a) Supone que una norma no pueda establecer condiciones de trabajo peores a las fijadas en las de rango superior.
- b) Implica que la regulación de las condiciones de trabajo irá mejorando según se descienda en la escala jerárquica de las normas.
- c) El convenio colectivo podrá empeorar lo dispuesto en una norma si lo cree necesario.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

**16. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

- a) Son instrumentos jurídicos que establecen principios y derechos básicos en el ámbito del trabajo.
- b) Una vez ratificados y publicados por los Estados firmantes, entran a formar parte del ordenamiento interno y crean obligaciones internacionales.
- c) Si el Estado pertenece a la OIT no precisan de ratificación.
- d) Las Recomendaciones emanadas de la OIT no generan obligaciones internacionales ya que ofrecen una directriz de carácter no vinculante.

**PREGUNTAS DE REPASO**

1. ¿Cuál es la clasificación de fuentes de Derecho atendiendo al modo de producción de las normas jurídicas? Explique brevemente la respuesta.
2. Explique la importancia de la autonomía colectiva en el ámbito laboral.
3. Indique las diferencias fundamentales entre los instrumentos normativos constituidos por las Directivas y las Recomendaciones de la Unión Europea.
4. ¿Qué supone la aplicación del principio de norma mínima en el Derecho del Trabajo?
5. ¿Qué dificultades plantea la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en el ámbito del Derecho del Trabajo?
6. Como fuente reconocida por el Estatuto de los Trabajadores, indique los tipos de convenios colectivos que existen en el ordenamiento español y las diferencias en punto a su eficacia.

**CASOS PRÁCTICOS****Caso práctico núm. 1**

La trabajadora C.S.M. es contratada para prestar sus servicios en la empresa MICROSO, S.A. ocupando un puesto de ingeniera informática, con un periodo de prueba de 8 meses.

La dirección de la empresa y el comité de empresa firman un nuevo en el cual se reflejan las siguientes cláusulas:

- Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días hábiles.
- Los técnicos titulados tendrán un periodo de prueba de 8 meses y el resto de los trabajadores de 4 meses.
- La jornada semanal será de 38 horas.

Resuelva las siguientes cuestiones:

1. De acuerdo con la normativa aplicable al efecto, ¿sería válida la cláusula referente al establecimiento de 30 días hábiles de vacaciones? Razone su respuesta.



2. ¿Podría establecerse un periodo de prueba de 9 meses para la trabajadora?
3. ¿Sería correcto el pacto de establecer una jornada semanal de 38 horas?

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa SICOSA Madrid, dedicada al sector del metal, firma en 2020 con el trabajador R.M.M. un contrato de trabajo con carácter indefinido con la categoría profesional de técnicos de estructura, en el cual se recoge que el salario bruto mensual a percibir será de 2.100 € — la tabla salarial del convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid de aplicación establece un salario bruto mensual de 1.899'25 €— y recibirá tres pagas extraordinarias al año. Sin embargo, en marzo de 2020, la situación económica vivida en la empresa supone que, entre otras medidas, el director del área de recursos humanos cite a R.M.M. para negociar la posibilidad de suprimir una de estas tres pagas y reducir su salario a la cantidad de 1.700 € debido a una disminución del número de encargos en la empresa.

Resuelva las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede renunciar este trabajador a una de estas pagas? Razone la respuesta.
2. Si el derecho a percibir tres pagas extraordinarias estuviera reconocido en su convenio colectivo, ¿podría renunciar a una de ellas?
3. En el supuesto de que se negocie un convenio colectivo posterior que suprima la tercera paga extra, si al trabajador le viniera garantizada esta tercera paga por contrato, ¿dejaría de percibir las tres pagas por el hecho de que el nuevo convenio no la contempla?
4. ¿Puede el trabajador ver reducido su salario a los 1.700 € brutos mensuales que propone el director de recursos humanos?
5. ¿Cabría aplicarle a la tercera paga que se mantiene en virtud de contrato la compensación y absorción de salarios?

**Trabajo de menores***MANUELA ABELEIRA COLAO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El trabajo de menores entre 16 y 18 años es:**
  - a) Una relación laboral especial regulada en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Una relación laboral común.
  - c) No es una relación laboral.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores**
  - a) Prohíbe el trabajo de menores de 18 años.
  - b) Prohíbe el trabajo de los menores de 16 años.
  - c) Prohíbe el trabajo de los menores de 15 años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Los menores de 16 años pueden:**
  - a) Realizar trabajos agrícolas.
  - b) Realizar trabajos en andamios.
  - c) Realizar trabajos en un negocio familiar.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **En caso de que un menor de 16 años quiera trabajar en espectáculos públicos:**
  - a) Necesita una autorización especial expedida por la autoridad laboral competente.
  - b) Necesita una autorización de la autoridad laboral sólo si el trabajo va a durar más de un día.
  - c) No necesita ninguna autorización sirve la mera celebración del contrato de trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La norma que regula los trabajos prohibidos a los trabajadores menores de edad es:**
  - a) El Estatuto de los Trabajadores.
  - b) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - c) El Decreto de 26 de julio de 1957, sobre Industrias y Trabajos prohibidos a mujeres y menores por peligrosos o insalubres.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **Los menores de entre 16 y 18 años emancipados pueden:**
  - a) Trabajar con una autorización de sus representantes legales
  - b) Trabajar con una autorización de la Inspección de Trabajo
  - c) No necesitan ningún requisito previo para poder trabajar.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **Cuando un menor de 18 años y mayor de 16 años no emancipado quiere trabajar necesita:**
  - a) Una autorización de sus representantes legales.
  - b) Estar autorizado por sus representantes legales y por la Autoridad Laboral competente.
  - c) Que celebre el contrato su representante legal en su nombre.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. **Si un empresario contrata a un menor de entre 16 y 18 años está obligado a:**
- Efectuar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por el menor.
  - Informar a los menores y a los padres o tutores que hayan intervenido en la contratación de los posibles riesgos, así como de las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.
  - Otorgarle descansos de 30 minutos como mínimo cuando la jornada sea superior a 4 horas y media continuadas.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **La jornada de trabajo de los menores de 18 años:**
- No puede superar las 8 horas diarias de trabajo salvo que se trabaje para más de un empresario.
  - Sólo puede superar las 8 horas diarias si no se realiza en horario nocturno.
  - No puede superar las 8 horas diarias de trabajo.
  - Puede superar las 8 horas diarias de trabajo si luego se compensa con descansos.
10. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- Los menores de 18 años tienen derecho a un descanso entre jornadas de 14 horas.
  - Los menores de 18 años no pueden acumular los descansos semanales por periodos de hasta 14 días ininterrumpidos.
  - Los menores de 18 años tienen derecho a un descanso de dos días continuados de trabajo.
  - Los menores de 18 años tienen el mismo descanso semanal que los trabajadores mayores de edad.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere todos los supuestos y requisitos correspondientes en los que un menor de 18 años puede realizar una prestación laboral.
- ¿Qué medidas específicas de prevención de riesgos laborales debe adoptar un empresario si quiere contratar a un menor de 18 años?
- Según las normas de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo, ¿cuál es la edad mínima de acceso al trabajo?
- Enumere las normas relativas a la jornada de trabajo de los menores de 18 años.
- Una vez recibida la autorización para trabajar, ¿el menor de 18 años y mayor de 16 años puede celebrar por sí mismo el contrato de trabajo?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Victoria, de 17 años, fue contratada en junio con un contrato eventual por circunstancias de la producción de camarera cuya duración estimada era de cuatro meses. Los turnos que hacía la trabajadora variaban cada semana. El turno de mañana era de 07:30 a 15:30, y el turno de tarde cubría desde las 15:30 hasta las 23:30. Tras un mes y medio trabajando la empresa le entrega carta de despido a Victoria donde expone que no puede seguir trabajando en el bar ya que es menor de edad. El empresario alega que la trabajadora le había ocultado su verdadera edad y que él se había enterado porque los progenitores de la menor trabajadora se habían presentado en el bar y habían amenazado con denunciarle por haber contratado

a su hija sin su consentimiento. En el momento de la contratación el empresario no le preguntó en ningún momento por la edad y tampoco solicitó a la menor la autorización de sus progenitores ni de sus representantes legales para poder celebrar el contrato de trabajo. A la vista de lo cual, la trabajadora declara que ella no necesita autorización ninguna de sus padres puesto que no vive con ellos.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si puede contratar el empresario a Victoria sin necesidad de autorización de sus representantes legales.
2. Si el empresario ha cumplido las normas relativas al contrato de trabajo de menores de edad.
3. Razone si la edad de la trabajadora puede ser alegada como causa de despido.
4. Ante el despido de la empresa ¿qué opciones tiene la trabajadora? ¿Tiene capacidad procesal suficiente para invocar la acción de despido ante la jurisdicción social?

### **Caso práctico núm. 2.**

El trabajador Gonzalo de 16 años empezó a prestar servicios con un contrato de aprendizaje como limpiador en un laboratorio con la correspondiente autorización de sus progenitores. Según el convenio colectivo de la industria química el trabajador iba a pertenecer al grupo profesional dos realizando tareas que se definían “Actividades elementales de laboratorio que consistan en la correcta preparación de material de análisis y de las muestras a analizar; limpieza y lavado de medios analíticos y ayuda a las tareas de análisis, bajo control directo”. Para poder desarrollar este trabajo era requisito haber obtenido la Educación Secundaria Obligatoria o Certificado de Profesionalidad equivalente. La persona encargada de tutorizar la actividad del menor era su tío como responsable de la unidad y encargado de la supervisión de los trabajadores era su tío. El menor sufre un accidente de trabajo mientras trabajaba. En concreto, el accidente se produce porque el trabajador estaba en contacto para realizar labores de limpieza con productos químicos que le han causado graves quemaduras en la mano. El menor no llevaba el material de protección necesario (guantes) mientras realizaba las labores de limpieza puesto que el responsable no le recuerda la necesidad de su uso. Gonzalo quiere demandar a la empresa y a su tío encargado en el laboratorio por no haber cumplido con sus obligaciones de prevención de riesgos laborales. En concreto, reclama que no recibió información sobre la peligrosidad de los materiales que había en el laboratorio ni sobre la obligatoriedad del uso del material de protección. Lo cierto es que cuando firmó el contrato su tío le entregó el Manual General de Prevención para su lectura tanto por él como a sus progenitores que acudieron al acto de la firma y que consistía en un manual de prevención de riesgos laborales donde se especificaban los posibles riesgos a los que estaban sometidos los trabajadores, así como las medidas preventivas que debía adoptar el trabajador mientras desarrollaba su trabajo.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Sobre si el trabajador puede reclamar indemnización a la empresa.
2. Sobre la responsabilidad de la empresa y el gerente de la misma, ¿responde la empresa ante el incumplimiento de las medidas preventivas para menores durante la ejecución de su prestación laboral?

## Trabajo de extranjeros no comunitarios

ÁNGELES CEINOS SUÁREZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El acceso al mercado de trabajo de los extranjeros no comunitarios se regula en:**
  - a) El Estatuto de los Trabajadores.
  - b) La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
  - c) La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores y su internacionalización.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Se consideran extranjeros, a los efectos de la aplicación de la Ley Orgánica 4/2000:**
  - a) A quienes carezcan de la nacionalidad española.
  - b) A los apátridas.
  - c) A los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La Ley Orgánica 4/2000 se aplica a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea:**
  - a) No porque se les aplica el régimen comunitario.
  - b) Sí, pues carecen de la nacionalidad española.
  - c) Solo en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles:**
  - a) Sí, siempre que se cuente con autorización de residencia.
  - b) No, en ningún caso.
  - c) Sí en las mismas condiciones que los españoles.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles:**
  - a) Sí, siempre que estén autorizados a trabajar.
  - b) Sí en las mismas condiciones que los españoles.
  - c) Sí, siempre y cuando cuenten con una autorización de trabajo renovada.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **Los extranjeros tienen reconocido el derecho al trabajo:**
  - a) En las mismas condiciones que los españoles.
  - b) Solo sin son nacionales de países con los que se hayan firmado Acuerdos sobre flujos migratorios.
  - c) Sí, si se trata de extranjeros que cumplen los requisitos establecidos para ello en las normas correspondientes.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **Los extranjeros no comunitarios tienen reconocido el derecho a la seguridad social:**
  - a) En las mismas condiciones que los españoles.
  - b) Solo si se cuenta con una autorización de residencia renovada.
  - c) En las mismas condiciones que los españoles si se tiene la condición de residente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Qué calificación corresponde al contrato de trabajo de un extranjero no comunitario que presta servicios por cuenta ajena sin la correspondiente autorización administrativa?**
  - a) El contrato es nulo.
  - b) El contrato es válido.
  - c) El contrato es válido respecto de los derechos del trabajador extranjero.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Un extranjero no comunitario que presta servicios por cuenta ajena sin la correspondiente autorización administrativa ¿tiene derecho a la prestación por desempleo?**
  - a) Sí porque su contrato de trabajo es válido.
  - b) Sí siempre y cuando se haya cotizado el tiempo suficiente.
  - c) No.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Un extranjero no comunitario que presta servicios por cuenta ajena sin la correspondiente autorización administrativa y sufre un accidente de trabajo ¿tiene derecho a la protección que estos casos dispensa el sistema de Seguridad Social?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) Solo si se puede probar que llevaba al menos un año prestando servicios en dichas condiciones.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Las autorizaciones de trabajo que prevé la Ley Orgánica 4/2000 se conceden en virtud de:**
  - a) El interés económico.
  - b) La situación nacional de empleo.
  - c) Las necesidades formativas del país.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
12. **Las autorizaciones que prevé la Ley 14/2013 se conceden en virtud de:**
  - a) La situación nacional de empleo.
  - b) El interés económico.
  - c) Las necesidades formativas del país.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Podría un empleador contratar a un extranjero no comunitario sin la correspondiente autorización?
2. ¿Existen excepciones a la obligación de contratar previa obtención de la correspondiente autorización?
3. ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que trabaja para un empleador sin la correspondiente autorización durante varios años?

4. ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que tiene una oferta de trabajo?
5. ¿La concesión de autorizaciones de trabajo está condicionada en todo caso por la situación nacional de empleo?
6. ¿A través de qué instrumento se determina la situación nacional de empleo?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

El pasado mes de diciembre Manuel Guiller, ciudadano ecuatoriano que prestaba servicios sin la correspondiente autorización de residencia y trabajo en un hotel de Murcia, sufrió un accidente de tráfico mientras iba a comprar productos de limpieza en un vehículo propiedad de su jefe. Manuel falleció a las pocas horas.

En el vehículo también viajaba María Folgueiras, trabajadora del hotel de nacionalidad brasileña, que, al igual que Manuel, no contaba con las autorizaciones pertinentes (ni autorización de residencia ni de trabajo) y que afortunadamente salió ilesa del accidente, pero que perdió su empleo, pues la propiedad del hotel le comunicó que lo más adecuado ante su situación administrativa sería que no volviera a trabajar para ellos.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Calificación del contrato de trabajo de Manuel y del de María.
2. Si la viuda de Manuel tiene derecho a la pensión de viudedad que reclama.
3. Calificación del despido de María.
4. Consecuencias del despido de María.
5. Si tiene derecho María derecho a la prestación por desempleo.

**FICHA N° 12****Precontrato de trabajo**

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El precontrato de trabajo:**
  - a) Nunca ha sido objeto de regulación en España.
  - b) Está regulado en el Código de Comercio.
  - c) Está regulado en el Código Penal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **En España la licitud de la celebración de un precontrato de trabajo:**
  - a) Es admitida por los tribunales.
  - b) Es contraria al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Vulnere el derecho de la autonomía de la voluntad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) En España no se celebran precontratos de trabajo.
  - b) En España no existe doctrina judicial sobre el precontrato de trabajo.
  - c) Los tribunales del orden social son incompetentes para conocer de una demanda sobre precontrato de trabajo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
4. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
  - a) El precontrato de trabajo está regulado por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
  - b) El precontrato de trabajo no tiene carácter instrumental sino que es un fin en sí mismo.
  - c) Las dos primeras respuestas son correctas.
  - d) Ninguna de las respuestas es correcta.
5. **En defecto de pacto entre las partes, al precontrato de trabajo se le aplican en España:**
  - a) Las normas del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, pero sólo las relativas a despido.
  - b) La normativa mercantil.
  - c) La normativa penal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
  - a) El precontrato es un negocio bilateral.
  - b) El precontrato es fuente de obligaciones.
  - c) Ninguna es correcta.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.



7. **Para calcular la indemnización que proceda por incumplimiento de una de las partes del precontrato de trabajo...**
- Se aplicará la indemnización prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Se aplicará las reglas para calcular la indemnización por despido disciplinario improcedente.
  - Se aplicarán las previsiones del Código civil en defecto de pacto expreso de las partes.
  - Se aplicará la indemnización por despido objetivo procedente.
8. **Tras la celebración del precontrato de trabajo y antes de formalizar el contrato proyectado:**
- Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario mínimo interprofesional.
  - Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario fijado por convenio colectivo según su categoría profesional.
  - No hay derecho al salario.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- Al precontrato de trabajo le es aplicable la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - La celebración del precontrato laboral conlleva necesariamente la aplicación de la prohibición de competencia desleal con el empresario desde esa fecha.
  - Quien ha celebrado un precontrato de trabajo puede ejercer en base a ello el derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
  - Todas las afirmaciones anteriores son falsas.
10. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo por parte del empresario la indemnización a abonar puede ser más elevada que la prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para los casos de despido porque no hay tope.
  - En caso de incapacidad temporal el precontrato de trabajo se suspenderá hasta obtener el alta médica la parte contratante.
  - Las respuestas a) y b) son verdaderas.
  - Todas las respuestas son falsas.
11. **¿Cómo se denomina el lapsus temporal que antecede a la celebración de un contrato laboral?**
- La doctrina no ha acuñado ninguna denominación específica.
  - Período intercontractual.
  - Período antecontractual.
  - Ninguna de las anteriores es correcta.
12. **Indique cuál de estas afirmaciones es correcta:**
- Para la validez del precontrato de trabajo se exige forma escrita.
  - El precontrato de trabajo ha de formalizarse en el preceptivo modelo oficial.
  - El precontrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y a jornada completa si no se formaliza por escrito.
  - Respecto al precontrato de trabajo rige el principio de libertad de forma.

## PREGUNTAS DE REPASO

### 1. Definición de precontrato.

2. Razone si en caso de incumplimiento del precontrato de trabajo puede obligarse judicialmente a la parte incumplidora a celebrar el contrato proyectado.
3. ¿Cuál es la diferencia más remarcable entre el precontrato de trabajo y el precontrato civil?
4. Razone sobre cuál será la jurisdicción competente para conocer de un litigio sobre precontrato de trabajo.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Tras meses de conversaciones preliminares el director gerente de Techvis, S.A., afirmando actuar en nombre de su presidente, propuso por escrito a D<sup>a</sup> Ana María Torras incorporarse en dos meses a la empresa como Responsable de Proyectos Internacionales en la sede de Mallorca con un sueldo mensual de 20.000 euros, extremos estos que habían de ser ratificados dentro de unas semanas por la junta general de accionistas por puro trámite tras lo cual se suscribiría el contrato laboral que reflejaría las condiciones de trabajo ahora acordadas. Ante lo ventajosa de la propuesta, D<sup>a</sup> Ana María aceptó el nuevo trabajo y procedió a extinguir su relación laboral indefinida previa, vender su casa en Cádiz y buscar nueva vivienda en Mallorca. Sin embargo, pocos días antes de la fecha prevista para incorporarse a su nuevo puesto, la trabajadora fue informada de que, contra todo pronóstico, la junta general se había opuesto a su nombramiento por lo que no era posible formalizar el contrato de trabajo proyectado.

La trabajadora reclama a la empresa 200000 euros en concepto de daños y perjuicio. La empresa alega que como el contrato de trabajo no llegó a celebrarse no procede ninguna indemnización y que en todo caso ésta no podría ser superior a la fijada en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.

Responda motivadamente a las siguientes cuestiones:

1. Califique la naturaleza jurídica del acuerdo celebrado entre D<sup>a</sup> Ana María y el director gerente y determine si la trabajadora tiene derecho a ser indemnizada y, en su caso, cómo se calcularía dicha indemnización.

### Caso práctico núm. 2.

D. Manuel Loperi tiene 13 años de edad y desde pequeño ha destacado en la práctica del fútbol. Un cazador de talentos lo ha visto jugar en una competición deportiva y recomendado a un importante club de fútbol nacional que suscriba con los padres del menor un precontrato de trabajo a fin de que cuando cumpla la edad legal se incorpore a la plantilla del equipo como jugador profesional. En el precontrato de trabajo que le han enviado a los padres se estipula que Manuel habrá de permanecer vinculado con el club al menos 10 años y que, en caso de incumplimiento de esa cláusula, el club sería indemnizado con tres millones de euros.

Responda razonadamente a la siguiente cuestión:

1. Sobre si los padres del menor pueden celebrar este precontrato de trabajo o si, por el contrario, el mismo atenta al libre desarrollo de su personalidad o resulta contrario a la Convención de Derechos del Niño ratificada por España.

**FICHA N° 13****Período de prueba**

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Finalidad del período de prueba:**
  - a) Comprobar la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo.
  - b) No tiene una finalidad concreta.
  - c) La posibilidad del empresario de poder despedir al trabajador sin estar obligado a indemnizar por el despido
  - d) El trabajador puede marcharse de la empresa sin avisar previamente.
2. **¿El período de prueba ¿es un contrato, un precontrato o es una figura dentro del contrato de trabajo?**
  - a) Es una modalidad de contrato.
  - b) Es un precontrato.
  - c) Es una figura que obligatoriamente forma parte del contrato.
  - d) Es una figura pactada entre empresa y trabajador.
3. **Durante el período de prueba ¿es obligatorio estar dado de alta en la Seguridad Social?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) El alta en la Seguridad Social durante el período de prueba es objeto de pacto entre la empresa y el trabajador.
  - d) Solo en caso de superar el período de prueba.
4. **¿Cuál es la principal ventaja que tiene el período de prueba y a quién beneficia más al empresario o al trabajador?**
  - a) La principal ventaja es que el trabajador acumula antigüedad, una vez superado el período de prueba, beneficia al trabajador.
  - b) La principal ventaja es que el empresario puede prescindir del trabajador sin tener que darle de alta hasta que supere el período de prueba, beneficia al empresario.
  - c) La principal ventaja es que el trabajador tiene los mismos derechos que si hubiera superado el período de prueba, beneficia al trabajador.
  - d) La principal ventaja es que el empresario puede prescindir del trabajador sin necesidad de indemnizarle por despido, beneficia al empresario.
5. **¿Cómo debe formalizarse el período de prueba?**
  - a) Debe formalizarse siempre por escrito.
  - b) Se puede formalizar por escrito o de forma verbal.
  - c) No es necesario formalizar el período de prueba.
  - d) Debe formalizarse en el modelo oficial del período de prueba.

6. **Con carácter general ¿cuál la duración del período de prueba?**
- 2 meses.
  - 6 meses para los técnicos titulados.
  - En principio, se sujeta a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.
  - En las empresas de más de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que sean técnicos titulados.
7. **¿Es obligatorio pactar un período de prueba?**
- Sí.
  - No.
  - Solo en el caso de que se dé de alta al trabajador en la Seguridad Social.
  - Es una prerrogativa del empresario, aunque se oponga el trabajador.
8. **En el caso de que se pacte verbalmente el período de prueba ¿qué consecuencia tiene en relación al contrato de trabajo?**
- Nulidad del contrato de trabajo.
  - Nulidad del pacto del período de prueba.
  - Nulidad del pacto del período de prueba y del contrato de trabajo.
  - No es nulo porque el trabajador percibirá el salario devengado durante el período de prueba.
9. **¿Qué consecuencias tiene el hecho de resolución a instancia empresarial de una trabajadora embarazada durante el período de prueba?**
- En principio, no hay consecuencias porque el despido se ha realizado durante el período de prueba.
  - Es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo o maternidad.
  - El despido será siempre nulo aunque no concurren motivos relacionados con el embarazo.
  - Es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo.
10. **En empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de:**
- 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
  - 1 mes para trabajadores ordinarios.
  - 3 meses para los trabajadores que sean técnicos titulados.
  - 3 meses para contratos en prácticas.
11. **En el caso de que se prescinda de un trabajador durante el período de prueba pactado verbalmente, ¿qué clase de despido será?**
- Despido nulo.
  - Despido improcedente.
  - Despido disciplinario.
  - No hay despido sino resolución empresarial sin consecuencias económicas pues la resolución del contrato se ha producido durante el período de prueba.
12. **Escoja la respuesta correcta:**
- Las situaciones de incapacidad temporal, interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
  - Las situaciones de incapacidad temporal, no interrumpen el del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
  - Las situaciones de incapacidad temporal, siempre interrumpen el período de prueba.
  - Las situaciones de incapacidad temporal, en ningún caso interrumpen el período de prueba.

13. **¿Pueden el empresario y trabajador pactar un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa?**
- Pueden siempre que el período de prueba se formalice por escrito.
  - Ese pacto es nulo.
  - No pueden, en tal caso el contrato de trabajo será nulo.
  - Si pueden, en el caso de que hayan transcurrido 12 meses desde el término del anterior contrato.
14. **Señale la respuesta correcta:**
- Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto el de ser dado de alta en la Seguridad Social.
  - Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto la antigüedad y los derivados de la resolución de la relación laboral.
  - Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.
  - Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.
15. **¿Qué consecuencias tiene el pacto de un período de prueba superior al legal o convencionalmente pactado?**
- El pacto es nulo.
  - No anula el contrato, sino que el pacto queda sustituido por el período previsto legal o convencionalmente.
  - El período de prueba es nulo.
  - Queda convalidado por voluntad de las partes.
16. **¿En qué supuesto debe indemnizar el empresario al trabajador durante el período de prueba válido?**
- En ningún caso.
  - En el caso de que no le haya dado de alta en la Seguridad Social.
  - En el caso de que así lo establezca el convenio colectivo o se haya pactado.
  - En el caso de ineptitud sobrevenida.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es la finalidad del período de prueba?
- ¿Qué derechos tiene el trabajador en período de prueba?
- Señale tres supuestos en los que podría declararse nulo el período de prueba.
- Excepciones al pacto de un nuevo período de prueba, cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.
- ¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Antonio, fue contratado con un contrato de duración indefinida, en fecha 12 de marzo de 2020, con un período de prueba de un mes. El 1 de abril de 2020, el empresario le comunica verbalmente que no ha superado el período de prueba.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?
2. ¿Cuáles serían las consecuencias en el caso de que no lo comunique por escrito?

### Caso práctico núm. 2.

Un trabajador celebró en fecha 18 de diciembre de 2019 un contrato de trabajo por obra o servicio determinado (con un período de prueba de dos meses) con la empresa "Elx ETT", en virtud de un contrato de puesta a disposición suscrito entre esta última y "Zapatos Pérez, S.L." para la realización de labores comerciales de captación de clientes. El contrato de puesta a disposición se amparó en la modalidad de contrato temporal por obra o servicio determinado. Este contrato de trabajo finalizó en fecha 1 de abril de 2020.

El 3 de abril el trabajador suscribe contrato temporal con la empresa "Zapatos Pérez, S.L.", cuyo objeto era la comercialización de un nuevo producto de la empresa. En dicho contrato se pactó un período de prueba de dos meses.

El trabajador ha venido realizando las mismas funciones, con la misma categoría profesional y labores propias de su puesto de trabajo, desde el inicio de su prestación laboral en "Zapatos Pérez, S. L." a través de la empresa de trabajo temporal, como cuando presta directamente sus servicios para la empresa.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa Elx ETT?
2. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa "Zapatos Pérez, S.L."?

**Pactos del contrato de trabajo***MARÍA ISABEL RIBES MORENO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Al formalizar un contrato de trabajo de carácter indefinido el trabajador tiene prohibida la realización de...**
  - a) Cualquier actividad, tanto por cuenta propia o ajena, al margen de dicho contrato.
  - b) Únicamente de actividades por cuenta propia, al margen de dicho contrato.
  - c) Únicamente otra actividad por cuenta ajena al margen de dicho contrato.
  - d) Únicamente actividades, tanto por cuenta propia o ajena, que constituyan competencia desleal.
2. **El régimen jurídico de la prohibición de concurrencia desleal en la prestación laboral puede presentar peculiaridades:**
  - a) Cuando se trate de la prestación de servicios de un menor de edad.
  - b) En algunas relaciones laborales de carácter especial y en el personal laboral de la Administración pública.
  - c) Cuando se trate de un contrato de interinidad.
  - d) Todas las respuestas son correctas.
3. **El pacto de no competencia post contractual tendrá como plazo de duración máxima:**
  - a) El que se acuerde libremente entre las partes.
  - b) El que figure en el convenio colectivo de aplicación, en caso contrario se aplicará la autonomía de la voluntad.
  - c) Dos años para los técnicos y seis meses para los demás trabajadores.
  - d) Dos años para los técnicos y seis meses para los demás trabajadores, sin que pueda pactarse una duración inferior.
4. **El pacto de permanencia para que se estime válido:**
  - a) Es preceptivo formalizarlo por escrito.
  - b) Tendrá la duración que acuerden las partes, siempre que sea inferior a dos años.
  - c) Si el trabajador lo incumple deberá indemnizar al empleador por daños y perjuicios y/o reintegrarle los gastos realizados.
  - d) Está prohibida su formalización en los contratos de carácter temporal.
5. **El pacto de plena dedicación supone que el trabajador no puede:**
  - a) Realizar actividades susceptibles de constituir competencia desleal durante la vigencia de su contrato de trabajo.
  - b) Realizar cualquier actividad a la finalización del contrato de trabajo.
  - c) Realizar ninguna otra actividad durante la vigencia del contrato de trabajo.
  - d) Todas las respuestas son correctas.
6. **La duración del pacto de permanencia:**
  - a) No será superior a dos años para los técnicos y seis meses para los demás trabajadores.
  - b) Los trabajadores que tengan una relación laboral de alta dirección pueden determinar la duración del pacto de permanencia.
  - c) No puede ser superior a un año en ningún caso.
  - d) No existe regulación sobre la duración máxima del pacto de permanencia.

7. **Los requisitos para la validez del pacto de no competencia post contractual son:**
- La existencia de una compensación económica adecuada abonada por el empresario.
  - La existencia de un efectivo interés industrial o comercial del empleador.
  - Una duración limitada según lo dispuesto en el artículo 21.2 del Estatuto de los Trabajadores.
  - La formalización de un pacto escrito expreso.
8. **El pacto de no competencia post contractual:**
- Debe formalizarse en el momento que se celebre el contrato.
  - No puede pactarse en el momento de la finalización del contrato.
  - No puede realizarse en el acto de conciliación que pudiera tener lugar tras el despido.
  - Todas las respuestas son incorrectas.
9. **Señale la afirmación incorrecta respecto a cuando el trabajador incumple el pacto de plena dedicación:**
- Pierde el derecho a la percepción del desempleo.
  - Habría de devolver lo que hubiese percibido como compensación desde el inicio del incumplimiento.
  - Podría ser despedido por el empleador por transgresión de la buena fe contractual.
  - El empleador podría reclamarle los daños y perjuicios que se le hubiera ocasionado por dicha causa.
10. **¿Puede rescindirse el pacto de plena dedicación por el trabajador?**
- Si, en cualquier momento desde su firma.
  - No, únicamente si estaba prevista dicha posibilidad en el acuerdo.
  - No, la rescisión implica la extinción contractual.
  - Ninguna de las respuestas es correcta.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- El pacto de permanencia puede acordarse siempre que lo deseen las partes.
  - El pacto de permanencia ha de formalizarse necesariamente por escrito.
  - El pacto de permanencia es válido tanto en contratos temporales como en contratos indefinidos.
  - El pacto de permanencia puede recoger un importe indemnizatorio en caso de incumplimiento por el trabajador.
12. **Para que se estime que un trabajador ha realizado actividades de concurrencia desleal, ¿es necesario que se cause un perjuicio económico a la empresa?**
- No, basta con que el trabajador pueda dar lugar a una situación de ventaja en la competencia, haya ocasionado o no un daño efectivo.
  - Si, es preceptivo, de ahí que exista un derecho a indemnización.
  - No, es suficiente con que el empleador considere la actuación del trabajador como desleal.
  - Si, porque se trata de un pacto que al formalizarse ha de determinarse la cuantía económica que constituye dicha concurrencia desleal.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuándo se estima que existe concurrencia desleal?
- ¿Cuándo tiene que suscribirse el pacto de no competencia post contractual para que sea válido?



3. ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre el pacto de no competencia post contractual y la prohibición de competencia desleal?
4. ¿Cuál es el efecto de no formalizar por escrito el pacto de permanencia?
5. ¿Puede formalizarse un pacto de no competencia postcontractual siempre que el empleador lo desee?
6. ¿Toda formación recibida por el trabajador durante su contrato de trabajo puede justificar un pacto de permanencia?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

En octubre de 2018 D. José Lamas, ingeniero industrial, se incorpora en la empresa Aromas Ibéricos con un contrato indefinido, pactándose que recibiría una formación de un año de duración en el centro de trabajo que tiene la empresa en Bilbao. Con dicha formación obtendría el certificado de técnico de servicio de maquinaria, firmando un pacto de permanencia de 3 años en la empresa a la finalización de la formación, ya que dicha capacitación le permite atender y calibrar las máquinas que tiene la empresa para la fabricación de perfumes. El pacto de permanencia se pacta por escrito, de forma expresa, cuantificando el valor del curso y los costes asociados a la formación. En la entrevista, y durante el momento de la firma del contrato, se comenta verbalmente que al finalizar la formación volvería a Madrid para continuar su actividad, aunque viajaría entre semana, si bien no se plasman estos detalles por escrito.

El trabajador realiza su formación de forma muy satisfactoria durante los meses siguientes hasta que, en abril de 2019, toma contacto en sus vacaciones con el gerente de una empresa llamada Perfumes de Italia (sita en el lago de Como, Italia), que forma parte del grupo de empresas de Aromas Ibéricos y tiene referencias del extraordinario rendimiento de D. José.

En julio de 2019, el gerente de Perfumes de Italia le ofrece a D. José firmar un contrato con ellos para cuando finalice la formación con Aromas Ibéricos, es decir, en noviembre de 2019. Para ello pagarían la cláusula del acuerdo de permanencia y le liberarían de su compromiso con Aromas Ibéricos.

D. José se pone en contacto con su jefe para sondear la situación y valorar si acepta el contrato o continúa en Aromas Ibéricos. Sin embargo, el director de Aromas Ibéricos le comunica que la única opción que tiene es aceptar el contrato con Perfumes de Italia, ya que ellos, tras cambios en su línea de producción de perfumes, van a ver limitados los servicios que D. José presta, una vez finalice su formación. Por tanto, le indica que la empresa considera que como forma de cumplir con el pacto de permanencia debe continuar prestando servicios, en adelante, con Perfumes de Italia.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Está correctamente realizado el pacto de permanencia? ¿Sería suficiente la formación recibida para poder realizar un pacto de permanencia?
2. ¿Considera que D. José está legalmente obligado a aceptar la oferta de la empresa italiana?
3. ¿Cómo se concretaría la obligación de Aromas Ibéricos en el supuesto de que el trabajador no quisiera incorporarse a la empresa italiana?
4. ¿Tendría que indemnizar el empleador al trabajador por incumplimiento de la parte que le corresponde del pacto de permanencia?



**Caso práctico núm. 2.**

Doña Luisa Gámez, graduada en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, trabaja a tiempo parcial en la empresa de telefonía Orange llevando la gestión comercial de las cuentas de empresa. La empresa Vodafone se pone en contacto con ella, para proponerle que desempeñe las mismas funciones a tiempo completo durante su período de vacaciones, ya que necesitan un empuje en esta división de la empresa de comunicaciones.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la posibilidad de Doña Luisa de suscribir el contrato con Vodafone, atendiendo, en concreto, las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuáles son los requisitos que se establecen por la jurisprudencia para determinar la existencia de concurrencia desleal?
2. ¿Considera que en este caso habría competencia desleal teniendo en cuenta que se realiza durante su período vacacional?

**Subcontratación de obras y servicios**

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. El negocio jurídico en virtud del cual una empresa, denominada principal, contrata con otra, llamada contratista, la realización de una obra o servicio correspondiente a la “propia actividad” de la citada empresa principal se conoce como:
  - a) Contratación o subcontratación de obras o servicios.
  - b) Cesión ilegal de trabajadores.
  - c) Sucesión de empresa.
  - d) Contrato de puesta a disposición.
  
2. La empresa CARLO, S.A., dedicada a la fabricación y a la comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa PASHA, S.L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. PASHA, S.L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de CARLO, S.A., pero trabaja obedeciendo instrucciones y bajo la supervisión de un encargado que PASHA, S.L. también ha desplazado a tal efecto. ¿Es conforme a derecho el negocio jurídico entablado entre PASHA, S.L. y SATO, S.L.?:
  - a) No, constituiría una cesión ilegal de trabajadores.
  - b) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios pertenecientes a la propia actividad.
  - c) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios, pero ajenos a la propia actividad de la empresa principal.
  - d) Sí, y constituiría un supuesto de sucesión de empresa.
  
3. La empresa CARLO, S.A., dedicada a la fabricación y a la comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa PASHA, S.L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. PASHA, S. L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de CARLO, S.A. No obstante, decide encargar el tapizado de las sillas a otra empresa, SATO, S.L., que ejecutará ese encargo en sus propios locales y con su propio personal. ¿Qué derechos ostentan los trabajadores de SATO, S.L.?:
  - a) Derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa PASHA, S.A.
  - b) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa CARLO, S.A. cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
  - c) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa PASHA S.A. cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

4. **¿A qué deudas afectará la responsabilidad solidaria de la empresa principal?**
- A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando la contrata pertenezca a la propia actividad.
  - A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando se incurra en una cesión ilegal.
  - A las obligaciones referidas a la Seguridad Social y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, cuando la contrata pertenezca a la propia actividad.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
5. **La certificación negativa por descubiertos emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social:**
- Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad solidaria sobre las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas pertenecientes a la propia actividad.
  - Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad subsidiaria de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
  - Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad subsidiaria de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el año siguiente a la finalización de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
6. **La Tesorería General de la Seguridad Social deberá emitir la certificación negativa por descubiertos:**
- En el término de treinta días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
  - En el término de quince días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
  - En el término de quince días. Transcurrido este plazo, deberá cursarse una nueva solicitud.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **Transcurrido el plazo de treinta días improrrogables para la emisión de la certificación negativa por descubiertos por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social:**
- Quedará exonerado de responsabilidad el empresario principal.
  - Quedará exonerado de responsabilidad el empresario contratista.
  - Quedarán exonerados de responsabilidad tanto el empresario principal como el empresario contratista.
  - Quedará exonerada de responsabilidad la Tesorería General de la Seguridad Social:

- 8. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios que se desarrollen en sus propios centros de trabajo:**
- Responderán solidariamente con los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
  - Responderán solidariamente con los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal y la contrata pertenezca a su propia actividad.
  - Responderán subsidiariamente a los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal y la contrata pertenezca a su propia actividad.
  - Responderán subsidiariamente con los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
- 9. En las contratas y subcontratas no pertenecientes a la propia actividad, la empresa principal:**
- No ostenta responsabilidad alguna.
  - Responde solidariamente del pago de las prestaciones cuando el empresario contratista hubiera incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas.
  - Responde del pago de las prestaciones cuando el empresario contratista hubiera incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y fuese declarado insolvente.
  - Responde del pago de las prestaciones cuando el empresario contratista hubiera incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y fuese declarado insolvente, siempre y cuando la obra contratada no se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar el titular de un hogar respecto a su vivienda.
- 10. El desplazamiento de los trabajadores de la empresa contratista a los locales de la empresa principal resulta:**
- Jurídicamente irrelevante.
  - Imprescindible, para que exista una contrata o subcontrata.
  - Imprescindible, para que quepa hablar de una contrata o subcontrata perteneciente a la propia actividad.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué tipo de actividades integran el concepto de “propia actividad” en las contrataciones y subcontratas? Aporte algún ejemplo.
2. ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas?
3. ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones de naturaleza salarial de las empresas contratistas y subcontratistas?
4. Señale los extremos que permiten diferenciar una subcontratación de obras o servicios de una cesión de trabajadores.
5. ¿Sobre qué extremos deben ser informados los representantes legales de los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Paula Ramírez prestaba servicios como programadora para AMATE, S.A., empresa dedicada al desarrollo de videojuegos desde enero del año 2012. El 1 de enero del año 2019, dicha empresa fue contratada por la empresa CONRADO, S.A., proveedora de servicios informáticos, para el desarrollo y mantenimiento de una ludoteca en línea para un centro de formación. Dicho contrato se extendió hasta el 1 de diciembre de 2019.

Paula, junto con otros dos compañeros, asumieron el desarrollo de ese encargo, que realizaron desde sus respectivos domicilios, dado que todos ellos fueron contratados como trabajadores a distancia por AMATE, S.A., siguiendo el cronograma y las instrucciones impartidas por su jefa de equipo, Beatriz Álvarez, también trabajadora de AMATE, S.A.

El día 1 de febrero de 2020 Paula causó baja voluntaria de la empresa, que en ese momento le adeudaba los salarios correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020.

El día 2 de enero de 2021 Paula inició los trámites procesales tendientes a reclamar a AMATE, S. A. los salarios debidos, ampliándose la demanda, el 1 de julio de ese mismo año, contra CONRADO, S. A.

A la luz de los hechos relatados, responda las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué clase de negocio jurídico han concertado la empresa AMATE, S.A. y la empresa CONRADO, S.A.?
2. ¿Deviene CONRADO, S.A., responsable de las deudas indicadas?
3. ¿Interrumpe el plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria de CONRADO, S.A. la presentación de la papeleta de conciliación frente a AMATE, S.A. el día 2 de enero de 2021?

**FICHA N° 16****Cesión ilegal de trabajadores**

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **La puesta a disposición de trabajadores contratados por una empresa a otra:**
  - a) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español.
  - b) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español, a no ser que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal.
  - c) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español, salvo que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal o un club o entidad deportiva, en el marco de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.
  - d) Está prohibida, salvo que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación.
2. **La cesión de trabajadores consiste en:**
  - a) La puesta a disposición de un trabajador contratado por una empresa a otra empresa que asumirá la dirección de su actividad.
  - b) La contratación de una obra o de un servicio con otra empresa, que la ejecutará empleando a sus propios trabajadores.
  - c) La conexión de oferentes y demandantes de empleo.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
3. **La responsabilidad en la que incurren quienes participan en una cesión ilegal es:**
  - a) Solidaria.
  - b) Subsidiaria.
  - c) Mancomunada.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta
4. **Los trabajadores que hayan sido objeto de una cesión ilegal:**
  - a) Tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o en la empresa cesionaria.
  - b) Tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cesionaria, ya que la empresa cedente será forzosamente una empresa ficticia.
  - c) Tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
5. **Cuando el objeto del contrato suscrito entre dos empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores a la empresa cesionaria:**
  - a) Existirá una cesión ilegal.
  - b) Existirá una cesión ilegal, a no ser que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal, si se dan los supuestos habilitantes para la celebración de un contrato de puesta a disposición y no se incurra en alguno de los supuestos en los cuales la cesión está prohibida.
  - c) Existirá una cesión ilegal, a no ser que la empresa cedente sea una agencia de colocación.
  - d) Existirá una cesión ilegal, a no ser que cedente y cesionario declaren haber suscrito una contrata.

6. **La cesión ilegal de trabajadores por parte de una empresa a una Administración Pública les otorgará a aquéllos derecho:**
- A adquirir la condición de fijos en la Administración Pública cesionaria, pues la cedente ha de ser una empresa ficticia o aparente.
  - A adquirir la condición de fijos en la empresa cedente.
  - A adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o en la Administración Pública cesionaria.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **La ejecución de una obra o servicio por parte de una empresa que para ello empeñe casi exclusivamente su mano de obra:**
- Es una cesión ilegal de trabajadores.
  - Podría ser una subcontratación de obras o servicios.
  - Es una sucesión de contratas.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
8. **¿A qué deudas alcanza la responsabilidad solidaria de los empresarios incursos en una cesión ilegal?**
- A las obligaciones contraídas con los trabajadores.
  - A las obligaciones contraídas con la Seguridad Social.
  - A las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
9. **La ejecución de una obra o servicio por parte de los trabajadores de una empresa en los locales de la empresa que se la contrata:**
- Constituye un supuesto de cesión ilegal.
  - No constituye necesariamente un supuesto de cesión ilegal.
  - Constituye un supuesto de cesión ilegal, a no ser que las partes hayan declarado en el contrato que se trata de una contrata o subcontrata.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
10. **La empresa CARLO, S.L., dedicada a la mercadotecnia, posee un edificio de oficinas en la calle del Olvido, 7, de Vigo. Aquélla ha celebrado un negocio jurídico con HALO, S.L., en virtud del cual asumió el diseño gráfico de su publicidad. Para ello, envió a tres trabajadores recién contratados con el perfil requerido a los locales de HALO, S.L., para que trabajasen bajo las órdenes del encargado de publicidad de HALO, S.L., en el horario que él disponga. Estamos ante:**
- Una contrata.
  - Una cesión ilegal de trabajadores.
  - Una sucesión de empresas.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Puede una empresa de trabajo temporal incurrir en una cesión ilegal de trabajadores? De ser así, aporte algún ejemplo.
- ¿Para que exista una cesión ilegal, la empresa cedente ha de ser una empresa ficticia?
- ¿Existe alguna posibilidad para la empresa cesionaria de exonerarse de la responsabilidad solidaria derivada de una cesión ilegal? Justifique su respuesta.



4. Describa las diferencias existentes entre una cesión ilegal y la contratación y subcontratación de obras y servicios.
5. Describa las diferencias que median entre una cesión ilegal de trabajadores y una sucesión de empresa.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Antonio, camarero de profesión, ha celebrado un contrato de trabajo de duración indefinida con la empresa COLT, S.A., dedicada a la organización de bodas, bautizos y comuniones. Dicha empresa constituye todo un referente en el sector, contando con una plantilla de 1.200 trabajadores y disponiendo de todo un edificio situado en la calle Amargura, en A Coruña, donde al menos 50 de ellos se dedican a labores administrativas y formativas. Allí ha acudido Antonio a hacer la entrevista de trabajo, tras la cual fue seleccionado, y a firmar su contrato. Desde entonces, jamás ha vuelto a frecuentar las dependencias de la empresa, prestando sus servicios en los hoteles y restaurantes donde se celebran los eventos que COLT, S.A. organiza. Es allí donde le facilitan el uniforme de trabajo y le imparten las instrucciones relativas al servicio que ha de prestar con carácter previo a la ejecución de la prestación. No es infrecuente que, además, asista a actividades formativas organizadas por los hoteles y restaurantes que contratan con COLT, S.A., junto con los demás trabajadores de sus plantillas.

Su amigo Carlos, también camarero de profesión, le ha comentado que él también trabaja de esa forma. Tras haber sido contratado por una empresa, ésta se limita a indicarle por correo electrónico en el restaurante donde debe prestar servicios cada semana, siendo allí donde recibe las instrucciones, la formación y el material que necesita para ejecutar su prestación. No obstante, la empresa que ha contratado a Carlos, denominada KAST, S.L., no goza de la misma reputación que COLT, S.A. Carece de más instalaciones que un bajo comercial donde una sola trabajadora envía los correos electrónicos a los camareros contratados indicándoles el lugar de prestación de sus servicios con dos días de antelación, contando, como únicos medios de trabajo, con un ordenador portátil y un teléfono móvil.

A la luz de los hechos relatados, responda las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo calificaría el negocio jurídico entablado entre COLT, S.A. y los hoteles y restaurantes donde Antonio acude a prestar servicios? ¿Y el que media entre KAST, S.L. y las empresas a las que acude Carlos?
2. ¿Qué derechos ostentan Antonio y Carlos y ante cuál de las dos empresas podrán ejercerlos?

**FICHA N° 17****Empresas de trabajo temporal**

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Concepto de empresa de trabajo temporal (ETT):**
  - a) La ETT es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
  - b) La ETT es aquella cuya actividad accesoria consiste en poner a disposición de una subcontrata a trabajadores por ella contratados.
  - c) La ETT es aquella cuya actividad única consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por cuenta propia.
  - d) La ETT es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner en contacto a otra empresa usuaria, a trabajadores.
  
- 2. Además de actuar como ETT indique otras atribuciones o funciones que pueden desempeñar:**
  - a) Actuar como mediadora en conflictos de trabajo, agencia de colocación y realizar actividades de asesoramiento exclusivo de la empresa usuaria.
  - b) Actuar como agencia de colocación, realizar actividades de formación para cualificación profesional y de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
  - c) Actuar sólo como agencia de colocación.
  - d) Actuar como agencia de colocación, realizar actividades de formación para cualificación profesional y subcontratar a trabajadores de otra ETT.
  
- 3. Indique qué relación jurídica existe entre la ETT y la empresa usuaria:**
  - a) Mediación.
  - b) Subcontratación.
  - c) Contrato civil o mercantil.
  - d) Relación laboral.
  
- 4. Características de la autorización administrativa para crear una ETT:**
  - a) Se prevé una autorización provisional de un año y después una autorización definitiva.
  - b) No necesita autorización, basta con una mera comunicación al Ministerio de Trabajo.
  - c) La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.
  - d) La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá por un año, renovable hasta cinco años, período a partir del cual la autorización será definitiva.
  
- 5. Garantías financieras que debe depositar la ETT a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa:**
  - a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos o aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco o entidad financiera.
  - b) Depósito en dinero efectivo o garantía hipotecaria.
  - c) Depósito en dinero efectivo o fideicomiso de garantía.
  - d) Prenda o garantía hipotecaria.

6. **Entre los poderes empresariales ¿cuál asume la empresa usuaria?**
- Poder de dirección y poder disciplinario.
  - Poder disciplinario.
  - Poder de dirección.
  - Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la ETT.
7. **Entre los poderes empresariales, ¿cuál asume la ETT?**
- Poder de dirección y poder disciplinario.
  - Poder disciplinario.
  - Poder de dirección.
  - Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la ETT.
8. **Para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la ETT deberá contar al menos con:**
- 3 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
  - 3 trabajadores con contrato de duración indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial.
  - 12 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
  - 12 trabajadores con contrato de duración determinada o indefinida, a tiempo completo o parcial.
9. **¿Qué garantía debe alcanzar la ETT para obtener la autorización durante el primer año de ejercicio?**
- 25 veces el IPREM vigente en ese momento, en cómputo anual.
  - 30 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
  - 30 veces el IPREM vigente en ese momento, en cómputo anual.
  - 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
10. **¿Qué es un contrato de puesta a disposición?**
- El contrato que suscribe la ETT con el trabajador que se pone a disposición de la empresa usuaria.
  - El contrato que suscribe la ETT con la empresa usuaria a la que se le pone el trabajador a su disposición.
  - Es una modalidad de contratación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador de la ETT.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Señale dos supuestos en los que no se permite por la empresa usuaria utilizar trabajadores de una ETT:**
- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por fuerza mayor, en los 12 meses anteriores a la contratación.
  - Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los 6 meses anteriores a la contratación.
  - Para sustituir a trabajadores en baja en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los 6 meses anteriores a la contratación.
  - Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo.

12. **¿Puede la empresa usuaria ocupar de forma indefinida a los trabajadores de la ETT?**
- En ningún caso.
  - Podría a los 12 meses de prestación de servicios del trabajador en la empresa usuaria.
  - En principio no podría, salvo que a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, en cuyo caso se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
  - Si podría incluso desde el inicio de la prestación de servicios con la empresa usuaria.
13. **¿Quién responde de la seguridad del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales?**
- Solidariamente, ETT y empresa usuaria.
  - ETT.
  - Subsidiariamente, ETT.
  - Empresa usuaria.
14. **¿Quién responde de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición?**
- Exclusivamente la ETT.
  - La empresa usuaria.
  - Solidariamente ETT y empresa usuaria.
  - La ETT y subsidiariamente la empresa usuaria.
15. **¿Puede la ETT contratar a trabajadores con contratos indefinidos para ocuparlos en puestos estructurales de la misma, sin cederlos a otras empresas usuarias?**
- No.
  - Sí sin limitación.
  - Sí, con el límite de 12 trabajadores.
  - No, salvo que exista autorización especial administrativa.
16. **¿En qué momento expira la autorización administrativa para realizar la actividad como ETT?**
- La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante dos años, de forma ininterrumpida.
  - La autorización expirará por sanción debida a incumplimiento de alguno de los requisitos para constituir una ETT.
  - La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.
  - La autorización expirará cuando hayan cesado en su actividad todos los trabajadores.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué es una ETT?
- ¿Qué requisitos se exigen para crear una ETT?
- ¿Con cuántos trabajadores debe contar una ETT?
- ¿En qué consiste el contrato de puesta a disposición?
- ¿Puede una empresa usuaria contratar a un trabajador a la finalización del contrato de puesta a disposición?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Responda a la siguiente cuestión:

1. ¿Es posible la celebración de contratos fijos discontinuos con una ETT para que ésta pueda posteriormente cederlos?

### Caso práctico núm. 2.

Una ETT contrata a un trabajador para cederlo a otra empresa usuaria, para realizar una serie de trabajos de fontanería.

Responda a la siguiente cuestión:

1. ¿Cuál será la empresa que debe responder de los salarios del trabajador, así como quién deberá darle la formación teórica establecida en caso de contrato de formación y aprendizaje para realizar el trabajo encomendado, y finalmente qué empresa debe proporcionarle las medidas de protección en materia de prevención de riesgos laborales?

# CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN

## FICHA N° 18

### Contrato por obra o servicio determinado

MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Los contratos por obra o servicio concertados por una duración inferior a la máxima establecida legal o convencionalmente:**
  - a) Se entenderán prorrogados tácitamente por seis meses, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - b) Se entenderán prorrogados tácitamente, por un año, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - c) Se entenderá que el contrato se ha transformado en indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - d) Se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la duración máxima, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
2. **¿Cuáles de las siguientes medidas persiguen el mantenimiento del empleo estable en el contrato por obra o servicio determinado?:**
  - a) Una duración máxima de dos años, ampliable a tres años si así lo determina un convenio colectivo sectorial, transcurrida la cual el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.
  - b) Una duración máxima de tres años, ampliable a cuatro años si así lo determina un convenio colectivo sectorial, transcurrida la cual el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.
  - c) Se ha disminuido la cuantía de las indemnizaciones por extinción de este contrato.
  - d) Se ha eliminado del contrato el requisito de la autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
3. **Los requisitos de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa son propios:**
  - a) Del contrato en prácticas.
  - b) Del contrato de interinidad por vacante.
  - c) Del contrato de relevo.
  - d) Del contrato por obra o servicio determinado.
4. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) El contrato por obra o servicio determinado siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
  - b) El contrato por obra o servicio determinado podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
  - c) El contrato por obra o servicio determinado siempre deberá formalizarse verbalmente.
  - d) El contrato por obra o servicio determinado deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.

5. **Los contratos por obra o servicio y sus prórrogas:**
- No se deberán registrar por el empresario en la correspondiente oficina de empleo.
  - Se deberán registrar por el empresario en los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - se deberán registrar por el empresario en los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?:**
- El contrato por obra o servicio determinado podrá concertarse únicamente a jornada completa.
  - El contrato por obra o servicio determinado podrá concertarse únicamente a jornada parcial.
  - El contrato por obra o servicio determinado podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que su duración sea superior a un año.
  - El contrato por obra o servicio determinado podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.
7. **En el caso de que la empresa formule la denuncia de un contrato por obra o servicio determinado de duración superior a un año:**
- Está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días.
  - Está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato con una antelación mínima de diez días.
  - Está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato con una antelación mínima de treinta días.
  - La empresa no está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato con una antelación mínima.
8. **Un trabajador contrato por obra o servicio determinado durante 15 meses, con motivo de la extinción del contrato:**
- No tendrá derecho a recibir indemnización alguna.
  - Tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
  - Tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.
  - Tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 15 días de salario por cada año de servicio.
9. **Una trabajadora contratada por obra o servicio determinado ve suspendido su contrato por encontrarse en situación de incapacidad temporal. En ese caso:**
- Dicha situación comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
  - Dicha situación no comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
  - Dicha situación no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. **En caso de que no se formalice por escrito el contrato por obra o servicio determinado:**
- Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Se presumirá celebrado por cinco años y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada parcial, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, en todo caso.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el objeto del contrato por obra o servicio determinado?
- ¿Cuál es la duración del contrato?
- ¿Cuál es la jornada de trabajo en este contrato?
- ¿Cuál es la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato por obra o servicio determinado?
- Explique los requisitos de formalización del contrato.
- Explique el régimen de extinción del contrato.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Don Antonio fue contratado por la empresa Medical S.L., dedicada a la venta y distribución de medicamentos, mediante un contrato por obra o servicio para desempeñar las funciones de visitador médico, con una jornada de 8 h a 15 h de lunes a viernes, percibiendo un salario de 1.570 euros mensuales. Sin embargo, el trabajador ha venido desarrollando otras funciones distintas para las que fue inicialmente contratado. En concreto, labores de reparto de medicamentos, tramitación de pedidos. El trabajador comenzó a prestar servicio el 1 de marzo de 2018, sin que llegara a formalizar su contrato por escrito. A 20 de junio de 2021 continúa prestando servicios para la misma empresa, sin que ésta le haya remitido comunicación alguna.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Es ajustada a derecho la formalización de un contrato por obra o servicio determinado en este caso?
- ¿Sería posible la formalización de un contrato distinto del contrato de obra o servicio determinado en ese supuesto?
- ¿Qué consecuencias tiene la no formalización por escrito del contrato por obra o servicio determinado? ¿Podría el trabajador exigir que el contrato se formalice por escrito?
- ¿Qué consecuencias tiene que el trabajador continúe trabajando en la empresa tras el tiempo trascurrido?



**FICHA N° 19****Contrato eventual***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El contrato eventual por circunstancias de la producción en caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida:**
  - a) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
  - b) Podrá prorrogarse unilateralmente por la empresa, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
  - c) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por dos veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
  - d) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, pudiendo la duración total del contrato exceder de la duración máxima.
2. **Los contratos eventuales que tengan que formalizarse por escrito y sus prórrogas:**
  - a) No se deberán registrar por el empresario.
  - b) Se deberán registrar en los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - c) Se deberán registrar en los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) El contrato eventual podrá concertarse únicamente a jornada completa.
  - b) El contrato eventual podrá concertarse únicamente a jornada parcial.
  - c) El contrato eventual podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial.
  - d) El contrato eventual podrá concertarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que su duración sea superior a un año.
4. **La suspensión de los contratos eventuales:**
  - a) Comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
  - b) No comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
  - c) No comportará la ampliación de su duración, salvo que lo decida la empresa unilateralmente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Una vez expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios:**
  - a) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
  - b) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, en todo caso.
  - c) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por seis meses, salvo prueba en contrario.
  - d) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por un mes en todo caso.

6. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
- a) A la finalización del contrato eventual, el trabajador no tendrá derecho a recibir indemnización alguna.
  - b) A la finalización del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 6 días de salario por cada año de servicio.
  - c) A la finalización del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.
  - d) A la finalización del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
7. **Los contratos eventuales concertados por una duración inferior a la máxima establecida legal o convencionalmente:**
- a) Se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la duración máxima, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - b) Se entenderán prorrogados tácitamente por seis meses, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - c) Se entenderán prorrogados tácitamente, por un mes, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
  - d) Se entenderá que el contrato se ha transformado en indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
8. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
- a) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de tres meses, dentro de un período de 9 meses.
  - b) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de nueve meses, dentro de un período de 12 meses.
  - c) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un período de 24 meses.
  - d) Todas las anteriores afirmaciones son incorrectas.
9. **En el caso de los contratos eventuales, por lo que se refiere a su duración:**
- a) Por acuerdo de empresa podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar.
  - b) No podrá modificarse la duración máxima de estos contratos.
  - c) Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar.
  - d) El empresario podrá modificar la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad.
10. **¿Cuál de las siguientes finalidades se corresponde con el contrato eventual?:**
- a) Responder a las exigencias circunstanciales del mercado, a la acumulación de tareas o al exceso de pedidos.
  - b) Realizar una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
  - c) Sustituir a aquellos trabajadores que se encuentran disfrutando de derecho a vacaciones.
  - d) Cubrir de manera provisional un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es el objeto del contrato eventual?
2. Enumere los supuestos en los que deberá formalizarse por escrito el contrato eventual.
3. ¿Cuál es la consecuencia de que un contrato eventual no se formalice por escrito cuando la forma escrita es preceptiva?
4. ¿Cuál es la duración del contrato eventual?
5. ¿Cuál es la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato eventual?
6. ¿Cuál es la jornada de trabajo en este contrato?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Elena prestó servicios para la empresa SABOR, en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, celebrado el 23 de febrero de 2021 con duración hasta el 22 de mayo de 2021, con la categoría profesional de Camarera y con un salario mensual bruto de 1.266,58 euros, por todos los conceptos. El citado contrato fue objeto de una prórroga desde el 23 de mayo de 2021 hasta el 30 de junio de 2021. En la cláusula cuarta del contrato se pacta que el mismo se celebra para "atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos consistentes en atender el exceso de pedidos de clientes, aun tratándose de la actividad normal de la empresa...".

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es ajustada a derecho la celebración del contrato eventual?
2. ¿Cuál sería la consecuencia del uso desviado de esta modalidad contractual?
3. ¿Es posible la prórroga del contrato eventual?

**FICHA N° 20****Contrato de interinidad***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En caso de extinción de un contrato de interinidad:**
  - a) Al trabajador le corresponde una indemnización de 6 días de salario por año de servicio.
  - b) Al trabajador le corresponde una indemnización de 8 días de salario por año de servicio por extinción del contrato de trabajo.
  - c) Al trabajador le corresponde una indemnización de 12 días de salario por año si el contrato se realizó en 2012.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 2. Indique cuales de las siguientes modalidades corresponden al contrato de interinidad:**
  - a) El contrato de interinidad por sustitución y el contrato de interinidad por vacante.
  - b) El contrato de interinidad por sustitución y el contrato de interinidad ordinario.
  - c) El contrato de interinidad por vacante y el contrato de interinidad ordinario.
  - d) Todas las anteriores respuestas son correctas.
- 3. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) El contrato de interinidad siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
  - b) El contrato de interinidad podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
  - c) El contrato de interinidad siempre deberá formalizarse verbalmente.
  - d) El contrato de interinidad deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.
- 4. El contrato de interinidad deberá registrarse por el empresario:**
  - a) En los 5 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - c) En los 20 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
- 5. En caso de que no se formalice por escrito el contrato de interinidad:**
  - a) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - b) Se presumirá celebrado por cinco años y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
  - c) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada parcial, en todo caso.
  - d) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, en todo caso.
- 6. La duración del contrato de interinidad por sustitución:**
  - a) Será de cinco años como máximo.
  - b) Será de tres años, prorrogable por otros tres años más.
  - c) Será de dos años, prorrogable por otros tres años más.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

7. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
- a) En el contrato de interinidad por vacante, la duración no podrá ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
  - b) En el contrato de interinidad por vacante, la duración no podrá ser superior a seis meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
  - c) En el contrato de interinidad por vacante, la duración no podrá ser superior a un mes ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
  - d) En el contrato de interinidad por vacante, la duración no podrá ser superior a nueve meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
8. **El contrato de interinidad, en cuanto a su jornada:**
- a) Deberá concertarse siempre a tiempo parcial.
  - b) Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
  - c) Deberá concertarse a tiempo completo en todo caso.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **La suspensión del contrato de interinidad:**
- a) Comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
  - b) No comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
  - c) No comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Una vez producida la causa de extinción del contrato de interinidad si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios:**
- a) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
  - b) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido en todo caso.
  - c) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por un año.
  - d) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tres años.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es el objeto del contrato de interinidad por sustitución?
2. ¿Cuál es la duración del contrato de interinidad por sustitución?
3. ¿Cuál es la jornada de trabajo en el contrato de interinidad?
4. ¿Cuál es el objeto del contrato de interinidad por vacante?
5. Enumere las causas de extinción del contrato de interinidad.
6. ¿Tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato de interinidad a recibir una indemnización?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Rosa ha venido prestando servicios para la empresa TODOLIMPIO, dedicada a la actividad de limpieza, con antigüedad desde el 6 de enero de 2017, con la categoría profesional de limpiadora, y un salario diario bruto de 46'79 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias; en virtud de contrato de trabajo de interinidad a tiempo completo celebrado para sustituir a la trabajadora Alicia con derecho a reserva del puesto de trabajo. En la cláusula adicional primera del contrato se establece que la trabajadora "prestará servicios de lunes a domingo con los descansos establecidos por Ley, sustituyendo por incapacidad temporal a Doña Alicia hasta fin de incapacidad temporal". El día 23 de marzo de 2018, mientras prestaba sus servicios, la trabajadora tiene que abandonar su puesto de trabajo por encontrarse indispuesta, y acude al Servicio de Urgencias del Hospital, donde le informan de que está embarazada, iniciando al día siguiente, 24 de marzo de 2018 un periodo de incapacidad temporal por contingencia común con diagnóstico de "espasmo muscular". Con fecha de 31 de marzo de 2018, la empresa envió a la trabajadora burofax donde se le comunica que el día 30 de marzo de 2018 se ha agotado el periodo máximo de incapacidad de la trabajadora a la que sustituye, y que, por lo tanto, esto es causa de extinción de su contrato de interinidad con fecha de 30 de marzo de 2018, por lo que en la fecha de cese procederá al abono de sus salarios pendientes y demás devengos que le correspondan. La trabajadora a la que sustituía Dña. Alicia inició con fecha de 1 de octubre de 2016 un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común. Transcurrido el periodo de duración máxima de la incapacidad temporal de doce meses, por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se resuelve reconocerle una prórroga por un plazo máximo de seis meses "por considerar que durante ellos puede ser dado de alta médica por curación o por recuperación de la capacidad profesional"; y, transcurrido dicho plazo, se resuelve emitir el alta médica con fecha de 23 de marzo de 2018. Con fecha de 24 de marzo de 2018, la trabajadora inicia un nuevo periodo de incapacidad temporal por recaída. Iniciado expediente de incapacidad permanente, por resolución de 26 de abril de 2018 dictada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicha solicitud es desestimada. La trabajadora no se reincorporó a su puesto de trabajo en la empresa hasta el día 20 de mayo de 2018, después de haber disfrutado de sus vacaciones.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Concorre causa para la celebración de un contrato de interinidad?
2. ¿Existe causa válida para la extinción del contrato de interinidad por sustitución?
3. ¿Qué calificación merece la decisión extintiva de la empresa?

**FICHA N° 21****Contrato en prácticas***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a 6 meses.
  - b) La duración del contrato en prácticas podrá ser inferior a 3 meses.
  - c) La duración del contrato en prácticas no podrá exceder de 18 meses.
  - d) La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a 1 año.
2. **Un joven de 23 años tiene finalizadas todas las asignaturas del Grado en Derecho, a excepción del Trabajo Final de Grado, en ese caso:**
  - a) No se podrá concertar un contrato en prácticas, al no estar en posesión del título universitario.
  - b) Podrá concertar un contrato en prácticas, al tener finalizada la totalidad de las asignaturas de la titulación.
  - c) Podrá concertar un contrato en prácticas, pero únicamente de un año de duración, condicionado a la finalización del título.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Un trabajador discapacitado con un grado de discapacidad reconocida del 45%, Graduado en Administración y Finanzas en 2015, a 5 de julio de 2021:**
  - a) Podrá formalizar un contrato de trabajos en prácticas, al no existir limitación alguna al tratarse de un discapacitado.
  - b) No podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
  - c) Podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje de acuerdo con la titulación habilitante que posee.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **En el caso del contrato de trabajo en prácticas, el trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo:**
  - a) Por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación.
  - b) Por tiempo superior a tres años, si se trata de distinta titulación.
  - c) Por tiempo superior a un año, si así lo establece el convenio colectivo aplicable.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
5. **Un titulado en Relaciones Laborales de 27 años que finalizó sus estudios en el año 2014, a fecha 5 de julio de 2021:**
  - a) Podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.
  - b) Podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
  - c) No podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. **Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa:**
- Podrá concertarse un nuevo período de prueba.
  - Podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a un mes.
  - Podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a quince días.
  - No podrá concertarse un nuevo período de prueba.
7. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
- El contrato en prácticas podrá concertarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
  - El contrato en prácticas podrá concertarse dentro de los siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
  - El contrato en prácticas podrá concertarse dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
  - Las respuestas a) y b) son incorrectas.
8. **En el contrato en prácticas, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios:**
- Se consideran la misma titulación.
  - No se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
  - No se considerarán la misma titulación en ningún caso.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Un trabajador contratado en prácticas, el cual se encuentra en incapacidad temporal, en cuanto a la duración de su contrato:**
- No verá interrumpido el cómputo de la duración del contrato.
  - Verá interrumpido el cómputo de la duración del contrato.
  - Verá Interrumpido el cómputo de la duración del contrato, en caso de que se pacte expresamente en el contrato.
  - No verá interrumpido el cómputo de la duración del contrato, si ha transcurrido un año desde la formalización del contrato.
10. **En el contrato en prácticas, salvo lo dispuesto convenio colectivo, el período de prueba:**
- No podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
  - No podrá ser superior a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
  - No podrá ser superior a tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
  - No podrá ser superior a seis meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.

## PREGUNTAS DE REPASO



1. Enumere las limitaciones legales del contrato en prácticas.
2. ¿Quiénes pueden formalizar un contrato de trabajo en prácticas?
3. ¿Cuál es la retribución de un trabajador contratado en prácticas?
4. ¿Cuál es la duración del contrato en prácticas?
5. Enumere las situaciones que interrumpen el computo de la duración del contrato en prácticas.
6. ¿Cuál es el objeto del contrato en prácticas?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Fátima, Graduada en Administración y Dirección de Empresas en el año 2015, formaliza un contrato en prácticas con la empresa Finanzas21, el 22 de enero de 2021, con un período de prueba de un mes, para realizar las labores de recepcionista en la empresa. La trabajadora percibe un salario equivalente al 50% del salario que percibe otra compañera de la empresa en su mismo puesto de trabajo. Dicho contrato finalizó el 22 de junio de 2021. Posteriormente, el 1 de julio de 2021, a tenor de la titulación que posee, suscribe con la empresa Auditoria y Contabilidad un contrato en prácticas, para desempeñar las labores de contable en dicha empresa, con una duración de dos años.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible la formalización del primer contrato en prácticas con la trabajadora?
2. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato en prácticas?
3. ¿Es ajustado a Derecho la celebración del primero de los contratos en prácticas?
4. ¿Es correcta la retribución del 50% que percibe la trabajadora?
5. ¿Es posible la celebración de un segundo contrato en prácticas por parte de la trabajadora?
6. ¿Sería posible celebrar los contratos en prácticas si la trabajadora tuviera reconocida una discapacidad?

## **Contrato para la formación y el aprendizaje**

MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

**1. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**

- a) En el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 25 % durante el primer año, o al 50 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- b) En el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- c) En el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 % durante el segundo y al 95% el tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
- d) En el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 55 % durante el primer año, o al 75 % durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

**2. Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje:**

- a) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- b) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- c) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
- d) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa en ningún caso.

**3. Un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje se encuentra en incapacidad temporal:**

- a) Dicha situación nunca interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
- b) Dicha situación interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
- c) Dicha situación solo interrumpe el cómputo de la duración del contrato si la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales.
- d) Dicha situación interrumpe el cómputo de la duración del contrato solo durante seis meses.

4. **¿Es posible contratar a un joven de 19 años, que no posee cualificación profesional, mediante un contrato para la formación y el aprendizaje?**
  - a) Si, porque es menor de 25 años.
  - b) No, porque es mayor de 18 años.
  - c) Si, pero depende del año en el que obtuvo la titulación.
  - d) En ningún caso.
5. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?:**
  - a) La duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será en todo caso de un año y la máxima de tres años.
  - b) La duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de seis meses y la máxima de tres años.
  - c) La duración mínima del contrato para la formación y el aprendizaje será de un año y la máxima de dos años.
  - d) Ninguna de las afirmaciones anteriores es correcta.
6. **Un joven de 20 años con un contrato para la formación y el aprendizaje durante 1 año, con motivo de la extinción del contrato:**
  - a) No tendrá derecho a recibir indemnización alguna a la finalización del contrato.
  - b) Tendrá derecho a percibir ocho días de indemnización de 8 días por el año de servicios prestado.
  - c) Tendrá derecho a percibir ocho días de indemnización de 12 días por el año de servicios prestado.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje:**
  - a) Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses.
  - b) Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a veinticuatro meses.
  - c) Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
  - d) Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a seis meses.
8. **Un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje tiene pendiente de cobro determinadas cantidades salariales, con motivo de la situación concursal de la empresa, en ese caso:**
  - a) No se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
  - b) Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
  - c) Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial, si la duración del contrato es superior a un año.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

9. **¿Es posible que en el contrato para la formación y el aprendizaje de un trabajador de 20 años la empresa determine que deberá prestar servicios de 22:00 a 04:00 horas?**
- Sí, porque los trabajadores podrán realizar trabajos nocturnos en todo caso.
  - No, porque los trabajadores no podrán realizar trabajos nocturnos.
  - Sí, porque los trabajadores podrán realizar trabajo nocturno si son mayores de 18 años.
  - Sí, siempre que el trabajador lo acepte de manera voluntaria, sin que se pueda imponer unilateralmente por la empresa.
10. **Un trabajador con un contrato para la formación y el aprendizaje de 18 meses de duración, con motivo de la extinción:**
- No se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo.
  - Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se cumplen los requisitos necesarios.
  - Se tendrá derecho a la cobertura del subsidio por desempleo.
  - Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se ha alcanzado la duración máxima del contrato.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el ámbito subjetivo del contrato para la formación y el aprendizaje?
- Enumere los límites legales del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Enumere las obligaciones de la empresa en relación con la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje.
- ¿Cuál es el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje?
- Determine el régimen de duración del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Indique el tiempo de trabajo efectivo que puede llevarse a cabo en el contrato para la formación y el aprendizaje.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña María vino prestando sus servicios para la empresa SOLOFRESCOS dedicada a la actividad de comercio de alimentación, desde el 10 de septiembre de 2017, en virtud de un contrato suscrito por las partes, con la modalidad de contrato de trabajo para la formación con la categoría profesional de cajero en formación que establece un salario mensual conforme al convenio colectivo de la empresa, que asciende a un total de 960,60 euros, con inclusión de pagas extras. En la cláusula tercera del anexo del contrato de trabajo suscrito por las partes, se establece que: "Durante la primera y segunda semana del contrato se impartirán 48 horas de formación teórica concentrados en un periodo de 6 días laborables consecutivos. El horario de formación será de lunes de 9 a 14 h. y de 15,30 a 18,30 h. y de martes a viernes de 8,30 a 14 h. y de 15,30 a 18 h. Desde la tercera semana hasta el final del sexto mes, se realizarán cuatro horas y media semanales de formación teórica, con arreglo al siguiente horario: lunes de 10 a 12,30 y martes de 10 a 12 horas. Cuando el día de formación teórica coincida con un día de descanso que no sea festivo, las horas correspondientes de formación teórica serán realizadas el día natural inmediato anterior de esa misma semana". La trabajadora en ningún momento recibió formación teórica, sin que por ello disfrutara de los correspondientes permisos y que la única formación que recibió fue la de unos libros

facilitados por la empresa demandada, para ser leídos en casa. Sin que se le respetara en ningún momento el tiempo de formación establecido en la cláusula tercera del anexo del contrato de formación suscrito. La trabajadora se encuentra en estado de gestación, lo que dio lugar a que tuviera que salir del trabajo en alguna ocasión, debido a alguna indisposición por el estado de embarazo, la última lo fue en fecha 25 de octubre de 2017, un sábado, acudiendo a la unidad de urgencias del hospital, siendo diagnosticada de una amenaza de aborto, prescribiéndole un tratamiento de reposo relativo, siéndole expedido el parte de baja médica en fecha 28 de octubre de 2017, permaneciendo en situación de incapacidad temporal hasta el día 24 de enero de 2018. El día 25 de enero de 2018 por la tarde, cuando la actora se incorporó a su puesto de trabajo a las 16:30 horas, y después de estar trabajando unas horas se le comunica por escrito de la empresa que: "con fecha de efectos 25 de enero de 2018 y en uso de lo establecido en la cláusula adicional primera del contrato de trabajo firmado entre ambas partes en fecha 10 de septiembre de 2017 causará baja en la empresa por no haber superado el periodo de prueba. Ante esta situación la trabajadora, disconforme con la decisión adoptada por la empresa, interpone demanda de despido, al considerar que la decisión extintiva habría de calificarse de nula.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible que la empresa sea la encargada de impartir la formación en esta modalidad contractual?
2. ¿Qué ocurre si no se lleva a cabo la actividad formativa en el contrato para la formación y aprendizaje?
3. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato para la formación y el aprendizaje?
4. ¿Es ajustada a Derecho la extinción del contrato de la trabajadora durante el período de prueba?

**Derechos fundamentales y contrato de trabajo***DIEGO ÁLVAREZ ALONSO E IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO***PREGUNTAS TIPO TEST****1. Los derechos fundamentales:**

- a) No pueden ser invocados por un trabajador, porque ha de cumplir sus obligaciones conforme al contrato de trabajo y al convenio colectivo.
- b) Únicamente se aplica a la relación laboral el derecho de huelga, pero no otros como la intimidad.
- c) Pueden ser invocados por un trabajador, aunque su aplicación exige ponderación con otros derechos, principalmente los que corresponden al empresario.
- d) Por su carácter fundamental no tienen limitaciones y prevalecen en todo caso sobre los intereses de la empresa.

**2. El empresario podrá utilizar los datos personales del trabajador sin su consentimiento:**

- a) Nunca, porque están protegidos por el derecho a la intimidad
- b) Siempre que lo estime oportuno, porque la celebración del contrato de trabajo lleva implícita la autorización para el uso de datos personales.
- c) Sólo si previamente obtiene la autorización de la Agencia Española de Protección de Datos.
- d) Si tales datos son necesarios para la ejecución del contrato.

**3. El trabajador debe proporcionar al empresario su número de teléfono móvil personal:**

- a) Siempre que el empresario lo solicite por escrito.
- b) Sólo si en el contrato de trabajo se recoge expresamente.
- c) Sólo cuando el trabajador se encuentra fuera de las dependencias empresariales para que el empresario pueda contactar con él si lo necesita.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**4. El derecho a la desconexión digital:**

- a) Sólo está reconocido en la legislación italiana y en el convenio colectivo de la industria química.
- b) Permite a un trabajador negarse a contestar a llamadas y correos electrónicos del empresario a partir de las 12 de la noche.
- c) Es un derecho que solamente está reconocido a las personas con responsabilidades familiares.
- d) Está reconocido en España, pero las condiciones de su ejercicio deben regularse en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

**5. El uso de sistemas de geolocalización en el trabajo:**

- a) Requiere informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, pero no siempre su consentimiento expreso.
- b) Sólo es admisible en actividades de reparto.
- c) Únicamente se permite cuando el trabajador presta su consentimiento por escrito.
- d) Únicamente es admisible si el trabajador está utilizando medios de la empresa, como por ejemplo un vehículo.

6. **El empleador podrá registrar la taquilla que usa el trabajador**
- Solamente si el trabajador consiente.
  - Nunca sin consentimiento del trabajador, porque puede guardar en ella información íntima.
  - Siempre que lo crea oportuno, pues la taquilla es propiedad de la empresa, pero requiere de la presencia de al menos un representante de los trabajadores.
  - Cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa.
7. **La denominada garantía de indemnidad**
- Permite al trabajador exigir que el empresario cumpla todas las medidas de prevención de riesgos laborales.
  - Prohíbe el despido de un trabajador por enfermedad.
  - Es la traslación al ámbito laboral del principio non bis in idem.
  - Prohíbe las represalias empresariales contra el trabajador que interponga una reclamación en defensa de sus derechos.
8. **Cuando un trabajador sufre la vulneración de un derecho fundamental**
- Podrá solicitar judicialmente una indemnización para resarcir de los daños y perjuicios sufridos, incluido el daño moral.
  - Siempre recibirá una indemnización.
  - Disfrutará de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.
  - Podrá recibir una indemnización si ha sido discriminado, pero no en caso de violación de otro derecho fundamental.
9. **El despido de una trabajadora embarazada:**
- Puede ser calificado como procedente o nulo, pero no como improcedente.
  - Siempre es nulo, por discriminatorio.
  - Nunca puede ser calificado como procedente.
  - Es un despido procedente o improcedente, pero no puede ser calificado como nulo, porque el despido ha existido.
10. **Una empresa ideológica o de tendencia de carácter religioso**
- Puede lícitamente no contratar a un trabajador si descubre que no profesa la religión que coincide con el ideario de la empresa.
  - Puede suspender el contrato de los trabajadores que dejen de profesar la religión que coincida con el ideario, que tienen dos meses para convertirse a esa religión antes de ser despedidos.
  - Puede obligar a los trabajadores a solicitar una excedencia forzosa cuando manifiesten dudas sobre sus creencias religiosas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Puede una empresa exigir a un trabajador -administrativo- que participe en una campaña de publicidad?**
- Sí, porque está implícito en el contrato que el trabajador debe cumplir órdenes e instrucciones del empresario que redunden en la buena marcha de la empresa.
  - Necesitaría siempre el consentimiento del trabajador, así que no puede exigir esa participación.
  - Sólo cuando expresamente esté pactado en el contrato.
  - Sólo cuando así venga establecido en el convenio colectivo.

12. **A raíz del reconocimiento médico en materia de prevención de riesgos laborales, ¿puede el empresario incluir un protocolo que le permita conocer si el trabajador consume sustancias estupefacientes?**
- Sí, porque el consumo de drogas en la empresa podría ser incluso un ilícito penal.
  - No, porque el empleador sólo puede conocer si el trabajador es apto o no apto para el trabajo, y no el resultado concreto del reconocimiento médico.
  - Sí, siempre que lo permita el convenio colectivo.
  - No, porque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prohíbe expresamente que los reconocimientos preventivos incluyan controles de drogas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Podría una empresa negarse a contratar trabajadores de una determinada religión porque sus clientes prefieren ser atendidos exclusivamente por españoles?
- ¿Puede el trabajador negarse a trabajar un determinado día de la semana porque coincide con una fiesta religiosa?
- ¿Puede el trabajador criticar al empresario en redes sociales?
- ¿Puede el empresario prohibir que los trabajadores muestren piercings o tatuajes en el lugar de trabajo?
- ¿Puede negarse un juez a casar parejas homosexuales aduciendo su derecho a la objeción de conciencia?
- ¿Puede el empresario condicionar la contratación de una persona a que previamente declare el partido político al que vota?

### CASOS PRÁCTICOS

#### Caso práctico núm. 1.

Leila Maalouf trabajaba como recepcionista para la empresa Securis, dedicada a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad (guardias de seguridad privada, alarmas, sistema de videovigilancia, etc.), actuando normalmente como contratista para las empresas o entidades cliente que demandan dichos servicios. La empresa ha aprobado un reglamento interno donde se especifica lo siguiente: «Se prohíbe a los trabajadores llevar signos visibles de sus convicciones políticas, filosóficas o religiosas y/u observar cualquier rito derivado de éstas en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral». En las últimas semanas, la señora Maalouf ha acudido a su centro de trabajo llevando velo islámico (hiyab) y se ha negado a quitárselo en la oficina pese a las reiteradas órdenes de la empresa en este sentido. A consecuencia de ello, la señora Maalouf ha sido despedida.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Es legítimo que la empresa establezca una prohibición general de portar símbolos políticos o religiosos en el trabajo como la descrita en el caso?
- Diga si el despido de la señora Maalouf es discriminatorio o comporta violación de otros derechos fundamentales

#### Caso práctico núm. 2.

La cadena de supermercados “Acmerka” tiene desde hace tiempo instaladas cámaras de videovigilancia en sus establecimientos más importantes, perfectamente visibles, y



señalizadas con carteles amarillos indicativos. En uno de los establecimientos más pequeños de la cadena, que no contaba anteriormente con dicho sistema de videovigilancia, se detectan reiteradas irregularidades y sustracciones de caja. A fin de identificar a los trabajadores responsables, la dirección decide instalar cámaras y micrófonos ocultos en la zona de cajas, sin previo aviso a los empleados.

Por otra parte, la dirección de la empresa ha decidido recientemente instalar dispositivos de seguimiento GPS en los vehículos que realizan la distribución de pedidos a domicilio, a fin de controlar los tiempos e itinerarios de reparto, controlar el cumplimiento de obligaciones por los trabajadores encargados de estas tareas y evitar distracciones o desvíos no autorizados.

Elabore un dictamen en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Determine si son lícitos los sistemas generales de control empleados, y si pueden utilizarse legítimamente con fines de control laboral, analizando, de una parte, el circuito de videovigilancia instalado en los establecimientos más grandes, mediante cámaras visibles y señalizadas, y, de otra parte, el uso de geolocalización GPS en los vehículos de reparto.
2. Determine si es lícita la instalación de cámaras y micrófonos ocultos realizada en el establecimiento más pequeño para identificar a los responsables de los actos ilícitos mencionados.

## **Derechos digitales de las personas trabajadoras**

LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores:**
  - a) Siempre, ya que se entiende que los medios digitales son de propiedad de la empresa.
  - b) Solamente podrán acceder a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y la integridad de los dispositivos.
  - c) Bajo ningún concepto se permite el acceso a los datos de los trabajadores por medios digitales, ya que se estaría vulnerando su derecho a la intimidad.
  - d) Siempre que exista el consentimiento previo y expreso por parte de los trabajadores.
2. **Si se ha permitido el uso por parte de las personas trabajadoras de los dispositivos digitales con ciertos fines privados, el empleador puede acceder al contenido registrado cuando:**
  - a) Se especifiquen de modo preciso los usos autorizados por parte de los trabajadores.
  - b) Se establezcan ciertas garantías para preservar la intimidad y la protección de los trabajadores.
  - c) Los trabajadores sean informados de los criterios de utilización de los medios digitales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **Según la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, el derecho a la desconexión digital tiene como principal finalidad:**
  - a) Garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar de los trabajadores.
  - b) Velar que los trabajadores utilicen las tecnologías de la información y de la comunicación en el trabajo y fuera del mismo.
  - c) Controlar las horas extraordinarias que pudiera realizar los trabajadores por el uso de los medios digitales en el trabajo.
  - d) Reforzar y ampliar la jornada laboral por parte de los trabajadores.
4. **¿De qué manera indica el artículo 88 que debe garantizarse el derecho a la desconexión digital en el trabajo?**
  - a) La empresa tiene que incluir esta previsión en el propio contrato de los trabajadores.
  - b) La empresa no tiene la obligación de hacer nada, puesto que ya está reconocido en la normativa.
  - c) La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna.
  - d) La empresa tendrá que incluir esta previsión en el convenio colectivo que resulte de aplicación, en el caso de que exista.

5. **Alejandro, trabajador dependiente de una empresa del sector de la hostelería, ha incumplido con una de sus obligaciones laborales por discutir con un cliente por no dejarle propina. Esta situación ha sido captada por las cámaras de videovigilancia del establecimiento. La empresa decide sancionar a la persona trabajadora suspendiéndole de empleo y sueldo. Señale:**
- La medida disciplinaria de la empresa es legítima porque las cámaras son de propiedad empresarial y, por consiguiente, también los datos recabados por las mismas
  - Alejandro debería haber sido informado, con carácter previo, de forma expresa, clara y concisa sobre la instalación de dichos dispositivos
  - El trabajador ha actuado en base a la buena fe jurídica y ha cumplido con sus obligaciones laborales
  - Para que la empresa le pueda sancionar al trabajador por dichos actos, necesita el consentimiento expreso del trabajador sobre la instalación de dichas cámaras de vigilancia.
6. **Una trabajadora de una asesoría jurídica, es captada por las cámaras de videovigilancia accediendo constantemente a la zona del comedor de la empresa (lugar donde se encuentra instalada la cámara) y, por consiguiente, abandonando sus obligaciones laborales. La empresa, tras haber captado por las cámaras de manera reiterativa dicha actuación, decide despedirla.**
- El despido debiera ser considerado nulo de pleno derecho, puesto que se ha vulnerado el derecho a la intimidad de Martina, ya que en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares como comedores.
  - El despido es procedente, puesto que Martina se encontraba incumpliendo sus obligaciones laborales y la captación de dichas imágenes no vulnera ningún derecho de la trabajadora.
  - El despido es improcedente por no haberse informado a la trabajadora de la instalación de dichos dispositivos en el comedor.
  - La trabajadora debió haber sido despedida desde el primer incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, por lo que ahora se encuentra perfectamente justificado.
7. **Un trabajador cuyas funciones consistían en comercializar productos de su empresa ofreciéndolos a diferentes clientes, incumplía de manera reiterativa sus obligaciones laborales puesto que, en lugar de efectuar las visitas correspondientes para la captación de clientes, se dedicaba a otros quehaceres de índole privado. Alejandro había sido informado desde la firma de su contrato laboral (de forma expresa, clara e inequívoca), de que su vehículo tenía instalado un dispositivo de geolocalización. Ante esta situación, la empresa decide despedirle. Indique:**
- El despido es procedente por existir causa.
  - El despido es improcedente por no existir causa legítima.
  - El despido es nulo de pleno derecho puesto que se está vulnerando el derecho a la intimidad del trabajador.
  - El despido es ilegal.

8. **A tenor del artículo 90 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales, es necesario que una empresa instale un dispositivo de geolocalización siempre que:**
- Se les informe a las personas trabajadoras de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación.
  - Se les informe a las personas trabajadoras de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación y, además, también del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.
  - No es necesario que los trabajadores estén informados, puesto que un dispositivo de geolocalización se observa perfectamente y el trabajador debiera haber sido conocedor de dicho control, eliminándose cualquier otra expectativa de privacidad.
  - No se requiere únicamente la información expresa, clara e inequívoca de dicha instalación, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión, sino que es necesario el consentimiento del trabajador, ya que se está accediendo a sus datos más íntimos.
9. **Según lo establecido en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, ¿en qué casos se debiera aplicar la presunción de laboralidad de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales?**
- Cuando nos encontremos con personas trabajadoras que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
  - Cuando se incluyan facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita.
  - Cuando el trabajo sea desarrollado a través de una plataforma virtual.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **¿Qué obligación impone a las empresas la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a la introducción de los algoritmos digitales en el trabajo según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo?**
- El deber de que las personas trabajadoras manifiesten su consentimiento expreso relativo a la toma de decisiones empresariales basadas en algoritmos digitales.
  - El deber de que el comité de empresa sea informado con la periodicidad que proceda en cada caso de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
  - El deber de que el comité de empresa manifieste su consentimiento expreso en el caso de que ciertos parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial afectan a la toma de decisiones en el trabajo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Según el artículo 89 de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de derechos digitales, en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de la persona trabajadora se entenderá cumplido el deber de información. ¿Considera que el legislador ha estado en lo cierto estableciendo esta excepción en la normativa?

2. ¿Existe el mismo grado de intromisión en la esfera privada de la persona trabajadora ante la captación de imágenes por video sin sonido que con sonido? ¿Cuándo considera que podría encontrarse justificada la adopción de esta medida más invasiva en base al principio de proporcionalidad?
3. ¿De qué manera considera que se relaciona el derecho a la desconexión digital con la obligación de registro empresarial de control de jornada laboral?
4. ¿Cómo afecta el derecho a la desconexión digital en materia de prevención de riesgos laborales? Señale algunas posibles políticas empresariales que pudieran efectuar las empresas para garantizar dicho derecho.
5. Señale y reflexione acerca de los dos cambios sustanciales que han sido recientemente incorporados mediante el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Contextualice la situación ex ante y ex post a la promulgación de la norma.

## CASO PRÁCTICO

La empresa ILUMINACIONES, S.L. tiene ciertas sospechas de que un trabajador de su establecimiento está apropiándose con dinero de la caja. La empresa está pensando en instalar una cámara de videovigilancia para controlar el comportamiento de la persona trabajadora y así obtener algún medio probatorio en un futuro procedimiento judicial.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Ante esta situación, la empresa recurre a nuestro despacho para que le asesoremos jurídicamente acerca de los trámites oportunos que debiera realizar para que dicha instalación sea legítima en base al contexto anteriormente planteado.

**FICHA N° 25****Clasificación profesional***BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Cuál es la finalidad del sistema de clasificación profesional?:**
  - a) Configurar el régimen jurídico de promoción y ascensos de trabajadores.
  - b) Adaptar la actividad profesional del trabajador al esquema organizativo.
  - c) Fijar la cuantía del salario
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **Los modelos de clasificación profesional:**
  - a) Varían en función de la empresa.
  - b) Los determina el legislador.
  - c) Existe una gran heterogeneidad de modelos.
  - d) Los acuerdan los negociadores colectivos.
3. **¿Qué aspectos se incluyen en el concepto de clasificación profesional?:**
  - a) Polivalencias funcionales y movilidad funcional.
  - b) Salario base y complementos salariales.
  - c) Promoción y ascensos.
  - d) Las tres respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Qué mecanismo de flexibilidad interna se introduce con la Ley 3/2012?**
  - a) Se permite que los trabajadores promocionen sin fijación de criterios.
  - b) Se elimina la referencia a las "categorías profesionales".
  - c) Los negociadores colectivos ya no podrán negociar esta materia.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La polivalencia funcional:**
  - a) Se llega por acuerdo entre trabajador y empresario.
  - b) El trabajador realiza funciones de dos o más grupos profesionales.
  - c) Goza de un régimen especial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En el pacto de polivalencia funcional:**
  - a) La negociación colectiva determina siempre los criterios a seguir.
  - b) El salario del trabajador es menor.
  - c) El trabajador polivalente debe ser clasificado en un determinado grupo (o categoría).
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **¿Qué factores de encuadramiento influyen para la asignación de un determinado grupo profesional?**
  - a) La edad.
  - b) Los que determine, previamente, el sistema de clasificación profesional.
  - c) Los conocimientos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. **Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional:**
  - a) Tienen como referente los distintos grupos profesionales.
  - b) Se deben fijar por negociación colectiva unos criterios comunes y objetivos.
  - c) Es un derecho que le corresponde a todos los trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **Clasificación profesional en el plan de igualdad:**
  - a) Sólo se tendrán en cuenta los aptitudes profesionales y funciones, sin más consideración.
  - b) Se establece la prohibición de operar medidas de acción positiva.
  - c) Los grupos profesionales garantizarán la ausencia de discriminaciones directas e indirectas entre mujeres y hombres.
  - d) Se podrán pactar una distribución desigual salarial.
10. **El sistema de clasificación profesional como elemento vertebrador de las unidades empresariales:**
  - a) Determina la organización de los sistemas productivos en función de las peculiaridades de cada sector y sistema empresarial.
  - b) Admite operar discriminaciones entre trabajadores.
  - c) Debe ser solicitado por los trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **El salario y ciertos complementos salariales que recibe el trabajador:**
  - a) No se relacionan con el sistema de clasificación profesional.
  - b) Dependerán de su nacionalidad.
  - c) Dependen del nivel profesional del trabajador.
  - d) En el caso de la excedencia forzosa se mantiene el derecho a ser incluido en el expediente de regulación de empleo.
12. **Sobre el sistema de clasificación profesional ¿qué novedades ha introducido el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres?**
  - a) Permite que el trabajador ejerza funciones de otros grupos profesionales.
  - b) Establece la obligación de abonar un mayor salario a las trabajadoras antes que a los trabajadores.
  - c) Desarrolla la obligación del registro retributivo desgranando por sexo los sistemas de clasificación profesional.
  - d) Admitió que los trabajadores pudieran cambiar libremente de grupo.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Definición de "clasificación profesional".
2. ¿Cómo se fija el criterio de clasificación profesional?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de la reforma operada por la Ley 3/2012 en el sistema de clasificación profesional?
4. ¿Cómo se clasifica al trabajador en caso de "pacto de polivalencia funcional"?
5. ¿Qué significa el encuadramiento profesional del trabajador?
6. ¿Cómo se fijan los criterios de ascenso en el sistema de clasificación profesional? Y ¿qué implicaciones provoca el principio de igualdad entre hombres y mujeres?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Don Ricardo Gómez ha sido contratado por la empresa "Industrias LB" por un periodo de cinco años y dentro del grupo profesional II de personal de taller no cualificado. Sus funciones son las de "ayudante de calandra", con nivel de formación de Educación Secundaria Obligatoria. Aparte, cabe destacar que don Ricardo ostenta la titulación de Formación Profesional de Grado de mecanización.

Desde que empezó a trabajar, don Ricardo Gómez ha venido desempeñando funciones propias de maquinista de calandra. La empresa lo ha encuadrado dentro del grupo profesional III, correspondiente al personal de taller cualificado y para cuyas funciones se exige estar en posesión del título de formación profesional de grado medio (según indica el convenio colectivo aplicable).

El trabajador reclama ser encuadrado en el grupo profesional II en donde el salario es mayor.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta justificada a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué acciones previas (a la vía judicial) puede ejercitar Don Ricardo?
2. En caso de no conseguir su objetivo, ¿qué acciones judiciales puede ejercer don Ricardo para que su categoría profesional se adecue a las funciones para las que efectivamente es contratado?
3. ¿Cuál es el plazo del que dispone don Ricardo para ejercitar las acciones judiciales de clasificación profesional?
4. Una vez resuelto el asunto por el Juzgado de lo Social ¿qué recurso podría ejercitar don Ricardo, contra la misma, en vía judicial?

### Caso práctico núm. 2.

Don Luis Alberto fue contratado hace cinco años por la empresa "Construcciones Alfonso, S.A" con las funciones de delineante proyectista englobado en el grupo profesional II. Sin embargo, desde agosto de 2019 ha venido desempeñando las funciones de arquitecto, las cuales se incluyen en el grupo profesional I, poseyendo la titulación universitaria correspondiente a dichas funciones.

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable, para las funciones de arquitecto se exige titulación universitaria de grado y el máster pertinente. Por su parte, para las funciones de delineante proyectista únicamente se precisa de Formación Profesional de grado superior.

En junio de 2020, don Luis Alberto procede a reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso al grupo profesional I y que se corresponde con las funciones de arquitecto.

El convenio colectivo aplicable indica que los ascensos habrán de regirse siempre de conformidad con los principios de mérito y capacidad, estableciéndose para ello un sistema de concurso-oposición.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta justificada a las siguientes cuestiones:

1. ¿Estaríamos ante un supuesto de ascenso? ¿Podría don Luis Alberto solicitar la consolidación de la plaza de arquitecto?
2. ¿Cuál es el salario que recibiría don Luis Alberto por el periodo en que ha prestado servicios ejerciendo las funciones de arquitecto?
3. ¿Qué acciones judiciales puede ejercitar don Luis Alberto para defender sus derechos?



**FICHA N° 26****Trabajo a distancia**

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El trabajo a distancia es aquel que:**
  - a) La prestación de servicios desarrollada sea principalmente desde el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella y con carácter regular.
  - b) Realización de la prestación de servicios sin ninguna determinación y criterios del poder de dirección.
  - c) Aquel trabajo que no se le aplica las garantías establecidas por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿El teletrabajo y el trabajo a distancia es lo mismo?**
  - a) No, son dos tipologías diferentes de contratos de trabajo.
  - b) El teletrabajo únicamente se puede desarrollar a tiempo parcial.
  - c) El teletrabajo es una manifestación del trabajo a distancia.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **¿Existen obligaciones del acuerdo de trabajo a distancia?**
  - a) Sí, se dispone que nunca está bajo el poder de dirección del empleador.
  - b) Sí, es obligatorio su formalización por escrito.
  - c) Sí, solo podrá formalizarse si se incluyen las nuevas tecnologías de la información y comunicación como origen de esta modalidad contractual.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Al trabajador a distancia se le reconocen:**
  - a) Los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.
  - b) A una formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional.
  - c) Derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **¿El acuerdo por escrito por el que se instaura el trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral?**
  - a) Sí, el trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral.
  - b) No es necesario su formalización por escrito, así lo dispone el artículo 13 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Puede realizarse en el contrato tanto al inicio como con posterioridad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **El contrato del trabajador a distancia es semejante al contrato civil de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra.**
- Verdadero. Las actividades son contratadas como a cualquier particular, sin una organización y dirección de otra persona, física o jurídica.
  - Falso. No es un contrato de trabajo porque no existe la dependencia, es decir, no ostenta una subordinación absoluta al empresario.
  - Falso. El trabajo a distancia es un contrato de trabajo basado en los aspectos que definen una relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿El empresario está obligado a respetar la intimidad y vida privada del trabajador en el trabajo a distancia?**
- Existe un vacío legal sobre dicha cuestión.
  - Sí, los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador.
  - No, al ser un trabajo que se puede desempeñar en el domicilio del trabajador o en el lugar que sea elegido por éste, dicha obligación es muy difícil y limitada desarrollarla por ser un ámbito privado del trabajador.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **El derecho relativo a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación y corresponsabilidad no se incluye en el teletrabajo.**
- Verdadero. Es una modalidad de contrato tan novedosa que no se dispone nada acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Falso. Sí, se reconoce en el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
  - Sí, la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Las personas trabajadoras que desarrollen el trabajo a distancia:**
- Tienen únicamente la posibilidad de promoción dentro de la empresa.
  - No tienen la posibilidad de movilidad dentro de la empresa.
  - Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El trabajo a distancia se caracteriza por:**
- Ser obligatorio para la persona trabajadora y el empresario afectados.
  - La obligación de firmar el acuerdo por parte del trabajador si el empresario hace una oferta de teletrabajo, es decir, el trabajador no puede rechazarla.
  - Ser voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora afectadas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Algunos de los derechos que se les reconocen a los trabajadores a distancia son:**
- Derechos colectivos al igual que al resto de trabajadores.
  - Derecho a disfrutar de la misma jornada y descansos mínimos.
  - Derecho a que se le respete su intimidad y su vida privada.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

12. **Unos de los riesgos laborales más importantes que se les atribuyen a los trabajadores a distancia son la prolongación habitual de la jornada laboral, ¿existe alguna normativa que regule dichos aspectos?**
- No, es un aspecto tan novedoso que la normativa no ha podido adaptarse ante la digitalización de los lugares de trabajo.
  - Sí, es el reconocido como el derecho a la desconexión digital. Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital.
  - Sí, ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - Las respuestas b) y c) son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Defina los siguientes conceptos: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.
- ¿Se incluyen a los trabajadores a distancia en la política de gestión de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo? ¿Este trabajador tiene algún deber respecto a dicha materia?
- Enumere de manera breve el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia.
- ¿La persona trabajadora a distancia tiene reconocido los derechos de representación colectiva?
- ¿Se le reconoce el derecho a la formación al trabajador a distancia?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

El 22 de enero de 2020 doña Ana García López inició la prestación de servicio en la empresa "Infraestructuras Vico, S.L." en virtud de un contrato de trabajo en el que no se recogía ninguna previsión sobre el trabajo a distancia. El 13 de noviembre de 2020 la empresa comunica a la trabajadora la obligación de desarrollar su prestación de servicios desde su domicilio a través del trabajo a distancia, si bien, doña Ana García López rechaza dicha posibilidad. El 25 de noviembre de 2020 la empresa comunica a la trabajadora la finalización de su contrato en base a dicha negativa.

La trabajadora demanda a la empresa por despido alegando que no existía, ni se había pactado entre ambas partes el trabajo a distancia y su imposición de forma unilateral por la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿La empresa puede establecer el trabajo a distancia una vez que se ha iniciado la relación laboral?
- ¿Es necesario que este acuerdo se formalice de manera escrita al ser en la modalidad de trabajo a distancia? ¿No podría ser un acuerdo verbal entre las partes?
- ¿Es ajustado a Derecho que la empresa despida a doña Ana García López en relación a la negativa de prestar servicios en la modalidad del trabajo a distancia?

## Caso práctico núm. 2.

Doña Lucía Pérez Guzmán ha venido prestando servicios para una empresa que se dedica a la venta online de ropa, accesorios y complementos de moda desde el 12 de mayo de 2017 realizando las siguientes tareas de diseño y organización de la página web para una adecuada visualización los productos; creación de filtros, buscadores y paginaciones de los productos online; solución de errores en la página web; proporcionar soporte pre y post-venta, etc.

Para poder desarrollar dichas funciones la empresa decide aportarle a doña Lucía Pérez Guzmán un ordenador portátil, una impresora y un teléfono móvil, siendo predominante su prestación de servicios fuera del centro de trabajo ordinario.

Al igual que al resto de compañeros y compañeras que prestan servicios en la empresa, el 12 de febrero de 2020, Lucía Pérez Guzmán recibe un email corporativo en el que se recogen un listado de cursos formativos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En el mismo email se dispone lo siguiente: “Aquellos/as trabajadores/as que utilicen ordenadores, PDAS u otros equipos informáticos con pantallas de visualización de datos tienen el deber de solicitar y efectuar antes del 31 de diciembre de 2020 el curso formativo de reciclaje acerca de los riesgos específicos sobre el trabajo con pantallas de visualización de datos”.

Lucía Pérez Guzmán solicita dicho curso, no obstante, al cabo de unos días la empresa le deniega la posibilidad de realizarlo por tener la modalidad de trabajo a distancia. La empresa le expone que los cursos ofertados únicamente podrán realizarlos aquellas personas trabajadoras que efectúan su trabajo de forma presencial en el centro de trabajo, pues en materia de prevención de riesgos laborales las personas trabajadoras a distancia no tienen derecho a ese tipo de formación específica, incluso, no encontrándose éstos dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es ajustado a Derecho que la empresa deniegue la posibilidad de realizar dicho curso formativo a Lucía por ser teletrabajadora?
2. ¿Las personas trabajadoras a distancia no pueden ser incluidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa? ¿Qué sucede con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo?

## Facultades de control del empresario

MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Dentro de la facultad de dirección, el empresario puede:**
  - a) Adoptar cualquier medida de vigilancia y control para verificar el cumplimiento laboral por el trabajador sin sujeción a ninguna limitación.
  - b) Adoptar cualquier medida de vigilancia y control para verificar el cumplimiento laboral por el trabajador con el límite del respeto a su intimidad y dignidad.
  - c) Adoptar las medidas de vigilancia y control que se hayan pactado con los representantes de los trabajadores.
  - d) Adoptar únicamente las medidas de vigilancia y control establecidas en el convenio colectivo de aplicación.
2. **¿Puede verificar el empresario el estado de enfermedad o accidente del trabajador que lo alega para no asistir a su puesto?**
  - a) No, en ninguna circunstancia.
  - b) Si, accediendo a su información sanitaria.
  - c) Solamente si concurren circunstancias especiales.
  - d) Únicamente mediante reconocimiento a cargo de personal médico.
3. **Si el trabajador se niega a someterse a un reconocimiento médico para verificar su estado de salud alegado para su inasistencia al trabajo:**
  - a) Se pueden suspender sus derechos económicos.
  - b) Es causa de despido disciplinario.
  - c) Es causa de despido objetivo.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **El empresario puede ordenar registros sobre la persona y pertenencias del trabajador:**
  - a) Nunca.
  - b) En cualquier momento que lo tenga por conveniente y sin justificación.
  - c) Cuando sea necesario para proteger el patrimonio de la empresa y del resto de trabajadores.
  - d) Cuando lo soliciten los representantes de los trabajadores.
5. **El registro ordenado por el empresario sobre la persona y pertenencias del trabajador:**
  - a) Debe realizarse en el centro de trabajo y en horas laborables.
  - b) El tiempo empleado no computa como trabajo efectivo.
  - c) Ninguna de las dos respuestas es correcta.
  - d) Ambas respuestas son correctas.
6. **Respecto de los trabajadores con discapacidad, el empresario:**
  - a) Exigirá el cumplimiento de sus obligaciones laborales con criterios objetivos
  - b) Exigirá el cumplimiento de sus obligaciones laborales teniendo en cuenta criterios subjetivos como es la capacidad real.
  - c) No está facultado para exigir la diligencia debida a trabajadores con discapacidad.
  - d) Ninguna de las respuestas es correcta.

7. **El ejercicio del poder de dirección del empresario:**
  - a) Genera siempre el deber de obediencia del trabajador.
  - b) Sólo genera el deber de obediencia del trabajador si las órdenes e instrucciones se encuentran recogidas expresamente en el convenio colectivo.
  - c) Para que genere el deber de obediencia del trabajador debe ser en el ejercicio regular de sus funciones directivas.
  - d) Para que genere deber de obediencia del trabajador tiene que reunir todos los requisitos del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.
8. **Las facultades de control del empresario de la prestación del trabajador están limitadas:**
  - a) Legalmente por aplicación de la regulación del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Jurisprudencialmente por los criterios establecidos por el Tribunal Supremo.
  - c) Por lo que se determine al analizar cada supuesto en concreto, aunque existen criterios jurisprudenciales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **El empresario dentro del ámbito laboral tiene la facultad para controlar:**
  - a) El uso que realiza el trabajador de las herramientas de trabajo puestas a su disposición.
  - b) La propia persona del trabajador.
  - c) Tanto el uso que realiza el trabajador de las herramientas de trabajo como la propia persona del trabajador.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **La facultad de control del empresario se localiza dentro de:**
  - a) El poder de dirección del empresario.
  - b) El poder de disciplina del empresario.
  - c) El poder de policía del empresario.
  - d) El poder de dictar órdenes del empresario.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Explique en qué consiste el poder de dirección empresarial y su relación con las facultades de control del empresario.
2. Regulación y limitación de las facultades de control del empresario
3. Cite actuaciones concretas que puede llevar a cabo el empresario dentro de sus facultades de control.
4. Requisitos para poder efectuar registros en la persona del trabajador, de su taquilla y de sus efectos personales.
5. Consecuencias de la negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico ordenado por el empresario para verificar el estado de salud alegado para justificar la falta de asistencia al trabajo.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La empresa XXX remite carta de despido a su trabajador D. Luis fundamentando el mismo en dos motivos: el incumplimiento grave y reiterado de la jornada laboral contratada y los graves perjuicios causados a la imagen de la empresa por los comentarios vertidos en las

redes sociales de D. Luis atribuyendo a XXX tanto malas prácticas empresariales como un trato degradante a los trabajadores, lo que vulnera la buena fe contractual.

Respecto del primero de los motivos, la empresa ha comprobado durante un periodo largo de tiempo las entradas y salidas del trabajador del centro de trabajo con el visionado de las grabaciones de una cámara de seguridad instalada en la puerta de la empresa, contando dicha cámara al igual que el resto de las colocadas en otros puntos con las correspondientes autorizaciones a efectos de salvaguardar las instalaciones que habían sido objeto de actos vandálicos y contaban con carteles indicando la ubicación de las mismas.

En cuanto al segundo de los motivos, la red social en la que el trabajador D. Luis vertió las acusaciones y comentarios respecto a la empresa XXX estaba abierta a cualquier usuario al ser de libre acceso y contaba con un número considerable de visitas y como fotografía de perfil aparecía el trabajador con el uniforme de la empresa en el que se distinguía claramente el logo y nombre de la misma.

D. Luis recurre el despido con base en las siguientes alegaciones:

- Las cámaras de vigilancia no se colocaron en la empresa con la finalidad de controlar el cumplimiento del horario laboral de los trabajadores.
- Los trabajadores no habían sido advertidos de esta posibilidad de control ni a través de sus representantes legales ni de forma individual.
- El control del cumplimiento del horario laboral mediante el visionado de las grabaciones de las cámaras de seguridad excede de las facultades del empresario reguladas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los comentarios vertidos en sus redes sociales se encuadrarían dentro de su derecho a la intimidad y a la libertad de expresión, se realizaron fuera del horario de trabajo y, por ello la empresa no puede efectuar un control ni seguimiento de su conducta extralaboral.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si el método empleado por el empresario para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral por el trabajador despedido se encontraría amparado por las facultades de control del empresario o excedería de las mismas teniéndose en cuenta que no se trata de la instalación de una cámara para verificar una situación concreta sino de utilizar una cámara instalada para otro fin.
2. Si el control por parte de la empresa de los comentarios y manifestaciones vertidos por el trabajador en sus redes sociales serían causa de un despido disciplinario.

**FICHA N° 28****Poder disciplinario del empresario**

CARMEN JOVER RAMÍREZ

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El poder disciplinario del empresario tiene su fundamento en:**
  - a) La nota de dependencia y subordinación que caracteriza la relación laboral.
  - b) La nota de ajenidad que caracteriza la relación laboral.
  - c) El carácter remunerado de la relación laboral.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales:**
  - a) Que así sean apreciados unilateralmente por el empresario.
  - b) Que vengan previstos legal o convencionalmente.
  - c) Únicamente, si están previstos en una norma con rango de Ley.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La sanción disciplinaria impuesta por el empresario al trabajador como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria:**
  - a) Solo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como muy grave.
  - b) Será siempre revisable ante la jurisdicción social, sea cual sea la calificación de la infracción cometida.
  - c) Solo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como grave o muy grave.
  - d) No es revisable, en ningún caso, ante la jurisdicción social.
4. **La imposición de una sanción muy grave al trabajador no afiliado a ningún sindicato exige, ante el silencio del convenio colectivo aplicable, el cumplimiento de los siguientes requisitos procedimentales:**
  - a) La apertura de expediente contradictorio.
  - b) Comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
  - c) Audiencia previa al interesado.
  - d) Audiencia a un delegado de personal o miembro del comité de empresa, según corresponda.
5. **La imposición de una sanción a un trabajador afiliado a un sindicato, por la comisión de una falta disciplinaria:**
  - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por la condición de afiliado del trabajador.
  - b) Requiere la apertura de expediente contradictorio como si se tratara de un delegado de personal o miembro de comité de empresa.
  - c) Requiere que el delegado sindical correspondiente sea oído por la empresa, sin perjuicio de lo establecido por convenio colectivo.
  - d) Requiere la aprobación previa del delegado de personal o del comité de empresa, según corresponda.



6. **La imposición de una sanción a un miembro del comité de empresa, por la comisión de una falta disciplinaria muy grave:**
  - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por su condición de representante.
  - b) Requiere la apertura de expediente contradictorio.
  - c) Requiere comunicación previa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - d) Requiere la aprobación previa del resto de los miembros del comité de empresa.
7. **La imposición de una sanción a un delegado sindical, por la comisión de una falta disciplinaria grave:**
  - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por su condición de delegado sindical.
  - b) Requiere la apertura de expediente contradictorio.
  - c) Requiere comunicación previa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - d) Requiere la aprobación previa del sindicato al que el mismo pertenece.
8. **El empresario puede imponer como sanción a un trabajador, ante la comisión de una falta disciplinaria calificada como muy grave, la reducción de su periodo de vacaciones:**
  - a) Sí, siempre que dicha sanción venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
  - b) No, al tratarse de una sanción legamente prohibida.
  - c) Sí, salvo que el trabajador ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
  - d) Sí, ya que dicha sanción puede ser prevista en caso de comisión de una infracción calificada como muy grave.
9. **El empresario puede imponer como sanción a un trabajador, ante la comisión de una falta disciplinaria calificada como muy grave, una sanción económica consistente en una multa, siempre que el importe venga previsto en el convenio colectivo aplicable:**
  - a) No, al tratarse de una sanción legamente prohibida.
  - b) Sí, siempre que la cuantía de dicha multa venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
  - c) Sí, salvo que el trabajador ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
  - d) Sí, ya que dicha sanción puede ser prevista en caso de comisión de una infracción calificada como muy grave.
10. **Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores:**
  - a) Pueden ser sancionadas por el empresario siempre que esté vigente la relación laboral que les vincula.
  - b) Pueden ser sancionadas siempre que no hayan transcurrido más de 24 meses desde su comisión.
  - c) Pueden ser sancionadas siempre y cuando no hayan prescrito.
  - d) Pueden ser sancionadas hasta un año después de concluida la relación laboral que les vinculaba.
11. **El plazo corto de prescripción de las faltas disciplinarias legalmente establecido:**
  - a) Es el mismo para todas las faltas, sea cual sea la gravedad de las mismas.
  - b) Depende de su calificación, atendiendo a la gravedad de las mismas.
  - c) Las faltas disciplinarias no prescriben.
  - d) Solo las faltas calificadas como muy graves tienen un plazo de prescripción legalmente establecido.

- 12. Los plazos de prescripción de las faltas disciplinarias legalmente establecidos se computan:**
- En todo caso, desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.
  - Tanto desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión como desde la fecha de su comisión.
  - Las faltas disciplinarias no prescriben.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Defina el poder disciplinario del empresario.
- Pronúnciese sobre el principio de legalidad como principio informador del poder disciplinario del empresario.
- Explique algunos caracteres que pueden atribuirse al poder disciplinario del empresario.
- Enumere los requisitos procedimentales legalmente exigibles para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario.
- Enumere las sanciones disciplinarias legalmente prohibidas.
- Explique la prescripción de las faltas disciplinarias.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Isabel Garnica, miembro del comité de empresa, está indignada por lo que recientemente le ha sucedido. Ella es jefa de planta en su empresa, dedicada al envase de productos cárnicos. Días atrás, tras solicitar reiteradamente a varias trabajadoras que acudieran a la planta de empaquetado para informarles de varias cuestiones, se aproximó a la zona de café en la que estas estaban charlando. Ciertamente, se dirigió a ellas en un tono enfurecido provocado por el tiempo que llevaba esperando a que las mismas acudieran, haciendo caso omiso a su petición. Una de las trabajadoras, doña Mercedes Allende, la insultó y le profirió una bofetada, a lo que ella respondió con una patada. La empresa ha sancionado a Isabel por la comisión de una falta muy grave con una suspensión de empleo y sueldo de veinte días y a Mercedes por falta leve con una amonestación por escrito.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- Los requisitos que han de concurrir en las conductas de las trabajadoras para que sean susceptible de ser sancionadas.
- Los requisitos que han de concurrir en las sanciones para que las mismas puedan ser impuestas a las trabajadoras.
- Los requisitos procedimentales que han de cumplirse para que las trabajadoras puedan ser sancionadas por la conducta cometida.
- Si los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos si Isabel no hubiera sido miembro del comité de empresa.
- Si los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos, si Mercedes hubiera estado afiliada a un sindicato.

6. Si ante la comisión de una falta de índole similar, ofensa física, puede el empresario calificar la misma en diferente grado (muy grave y leve) y, por ende, imponer una sanción diferente.

7. ¿Podrían las trabajadoras impugnar judicialmente las sanciones impuestas?

### **Caso práctico núm. 2.**

D. Manuel Lorca presta sus servicios como técnico especialista en reparación de averías en la empresa Enercon Windenergy Spain, S.L. Manuel dispone de un vehículo de la empresa, el cual recoge al comienzo de la jornada diaria en la sede de la dicha empresa y devuelve una vez concluida la misma. Dicho vehículo cuenta con un sistema de localización vía GPS, de cuya instalación el trabajador es perfecto conocedor. Recientemente, la empresa ha comunicado por escrito a Manuel que será suspendido de empleo y sueldo durante 20 días como consecuencia haber sido comprobada la manipulación que ha realizado del GPS de su vehículo, obstaculizando así a la empresa la labor de seguimiento en el cumplimiento de las tareas de reparación asignadas. La empresa ha analizado el GPS de su vehículo de empresa y lo ha contrastado con la hoja de ruta que la misma le asigna mensualmente, habiendo comprobado que durante los últimos nueve meses hay una discordancia continua entre los datos ofrecidos por el dispositivo y los marcados en la hoja de ruta.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si el empresario puede utilizar como prueba acreditativa de la conducta del trabajador, los datos obtenidos del dispositivo GPS o ello supone una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.
2. Si es susceptible de ser sancionada la conducta cometida por el trabajador.
3. Si puede ser impuesta la suspensión de empleo y sueldo por el periodo de 20 días.

**Tiempo de trabajo***CARMEN MORENO DE TORO***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es:**
  - a) Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo con posible distribución anual irregular.
  - b) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.
  - c) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La distribución irregular de la jornada de trabajo:**
  - a) Sólo está permitida en determinados sectores de actividad.
  - b) Está excluida expresamente por el Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Sólo está permitida si el trabajador consiente en el contrato.
  - d) Se permite si está establecida en convenio colectivo o en acuerdos de empresa.
- 3. El trabajador tiene derecho a un período de descanso durante la jornada diaria:**
  - a) Si así se ha pactado en convenio colectivo.
  - b) Si la jornada excede de ocho horas.
  - c) Si la jornada excede de seis horas.
  - d) Sólo si es un trabajador menor de edad.
- 4. Comienza el tiempo de trabajo efectivo:**
  - a) Desde que el trabajador llega a la empresa, al estar a las órdenes del empresario.
  - b) Desde que el trabajador llega a la empresa, incluido el tiempo de vestuario.
  - c) Desde que entra en el vestuario.
  - d) Desde que se encuentra en su puesto de trabajo.
- 5. En relación a un registro de jornada:**
  - a) El empresario está obligado a la llevanza de un registro de la jornada en aquellos sectores que, por sus peculiaridades, lo requieran.
  - b) El empresario está obligado a la llevanza de un registro mensual de la jornada.
  - c) El empresario está obligado a la llevanza de un registro diario de la jornada.
  - d) El empresario sólo está obligado a la llevanza de un registro mensual de las horas extraordinarias.
- 6. Son horas extraordinarias, las horas que sobrepasan:**
  - a) La jornada máxima legal.
  - b) La jornada real más reducida del trabajador.
  - c) La jornada fijada en convenio colectivo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. La hora extraordinaria se abonará:**
  - a) Siempre como la hora ordinaria.
  - b) Siempre el doble de la hora ordinaria.
  - c) Con descanso compensatorio.
  - d) Como la hora ordinaria o con descanso compensatorio, ya se fije en convenio, ya en contrato.

8. **Se considera trabajo nocturno:**
  - a) El realizado entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.
  - b) El realizado entre las doce de la noche y las cinco de la mañana.
  - c) El realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **El trabajador nocturno con problemas de salud a causa de la nocturnidad:**
  - a) Se le extinguirá el contrato de trabajo con la indemnización fijada en convenio.
  - b) Se le destinará a un puesto de trabajo diurno.
  - c) Se le destinará a un trabajo diurno para el que sea apto profesionalmente.
  - d) Se le extinguirá el contrato con la indemnización del despido improcedente.
10. **El descanso mínimo semanal es:**
  - a) De dos días ininterrumpidos.
  - b) De día y medio ininterrumpido.
  - c) De día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.
  - d) De un día ininterrumpido.
11. **Si no hay acuerdo en la fijación de la fecha de las vacaciones, ¿quién resuelve?**
  - a) El trabajador.
  - b) El empresario.
  - c) El empresario y los representantes de los trabajadores.
  - d) La jurisdicción social.
12. **El período de vacaciones no disfrutado en el momento fijado en el calendario de vacaciones de la empresa podrá disfrutarse:**
  - a) No podrá disfrutarse una vez transcurrido el plazo convencional.
  - b) Podrá disfrutarse en determinados plazos de tiempo atendiendo a la causa de imposibilidad del disfrute.
  - c) No podrá disfrutarse si han transcurrido dieciocho meses desde su fecha.
  - d) Se podrá disfrutar en cualquier tiempo.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Puede superarse el límite máximo de nueve horas establecido para la jornada ordinaria y reducirse el límite mínimo de doce horas establecido para el descanso diario continuado entre jornadas?
2. ¿Cuál es el iter que ha de seguir la persona trabajadora para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en materia de tiempo de trabajo?
3. ¿Es obligatoria para el empresario la llevanza de un registro diario de jornada?
4. ¿Cuál es el número de horas extraordinarias al año? ¿Se puede superar tal número?
5. ¿Qué se considera trabajo nocturno y qué se considera trabajador nocturno para el Estatuto de los Trabajadores?
6. ¿Qué aspectos debe de tener en cuenta el empresario a la hora de organizar el trabajo a turnos?
7. ¿Puede sustituirse el período vacacional por una compensación económica?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Raúl trabaja en una empresa de atención y ayuda a domicilio “Depend-Aid”. En ella lleva cinco años. Su trabajo consiste en atender a personas necesitadas de asistencia, que no pueden valerse por sí mismas, bien por edad, bien por padecer una enfermedad o bien por haber sufrido un accidente.

Cada semana la dirección de la empresa realiza un planning de las asistencias a realizar y las encomienda a sus trabajadores. En unas ocasiones, la asistencia consiste en levantar y asear a las personas, continuando para el siguiente servicio pero en otras muchas ocasiones tal asistencia es de larga duración y Raúl la realiza dirigiéndose directamente desde su domicilio al domicilio del cliente durante meses, acudiendo excepcionalmente a la empresa en caso de necesidad o de convocatoria de alguna reunión.

Su amigo Rafael le pregunta si le paga la empresa y, por tanto, considera tiempo de trabajo, el que utiliza desde su casa a la casa del usuario pues a él sí se lo pagan. En concreto, le dice Rafael que esto ocurre desde que su empresa se trasladó a Madrid y suprimió las sucursales provinciales, de manera que ahora la empresa y los trabajadores se comunican por móvil.

Raúl acudió a su representante sindical en la empresa y le planteó la cuestión.

El sindicato XXX observó que el convenio colectivo aplicable consideraba tiempo de trabajo el que se utiliza desde un servicio a otro pero no cuando se acude desde el domicilio del trabajador al del usuario.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la cuestión que ha de tener en cuenta el sindicato para decidir si plantea tal reclamación en vía judicial.

1. ¿Qué se considera tiempo de trabajo?
2. ¿Acoge el convenio colectivo esta definición? ¿Qué consideración tiene el desplazamiento?
3. ¿Qué diferencias existen entre la situación de Raúl y la de Rafael?

### Caso práctico núm. 2.

Manuel trabaja en un supermercado de gran implantación en el territorio nacional seis días a la semana. El horario al público es muy vasto de ahí que haya en la empresa varios turnos de trabajo. En concreto, para su turno, que es fijo de mañana, la empresa tiene establecido el siguiente sistema de descanso semanal: finaliza su jornada semanal a las 14.05 horas del sábado y comienza la siguiente semana a las 7'00 horas de lunes.

Manuel advierte que, si bien disfruta de su descanso semanal de día y medio, no disfruta, en cambio, del descanso inter-jornadas diario de doce horas.

Al comentarlo con otros compañeros, consideran que tienen derecho a reclamar, dado que se encuentran en la misma situación aunque con turnos distintos; así, para el turno fijo de tarde, el sistema de descanso es el siguiente: finaliza la jornada semanal a las 22:00 horas de cada sábado y comienza la siguiente semana a las 15:00 horas del lunes y para los turnos alternos de mañana y tarde, se tiene establecido un sistema rotativo, una semana de mañana, en la que finaliza su jornada semanal a las 13:00 horas de cada sábado y comienza a la semana siguiente a las 06:00 del lunes.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión de los trabajadores en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Se vulnera el descanso diario de estos trabajadores?

2. Al no respetarse el descanso diario, ¿se consideran esas horas como horas extraordinarias?
3. ¿Tienen derecho los trabajadores a una compensación económica?

**FICHA N° 30****Trabajo a tiempo parcial***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En el contrato a tiempo parcial:**
  - a) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
  - b) El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
  - c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 25 % de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
  - d) La Ley no contempla límite alguno respecto de las horas complementarias.
- 2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial:**
  - a) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a treinta horas semanales en cómputo anual.
  - b) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
  - c) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a cinco horas semanales en cómputo anual.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. El contrato a tiempo parcial puede tener lugar:**
  - a) En los contratos de relevo.
  - b) En los contratos de obra o servicio.
  - c) En los contratos en prácticas.
  - d) En todos los contratos anteriores.
- 4. En el caso de un contrato a tiempo parcial de duración indefinida:**
  - a) Podrá formalizarse un pacto de horas complementarias.
  - b) Podrá formalizarse un pacto de horas extraordinarias.
  - c) Podrá formalizarse un pacto de horas suplementarias.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. Los trabajadores a tiempo parcial:**
  - a) Pueden realizar horas extraordinarias y horas complementarias de acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2013.
  - b) Pueden realizar horas extraordinarias, siempre que las mismas no excedan de 60 horas anuales, de acuerdo con la modificación introducida por la reforma laboral de 2012.
  - c) No pueden realizar horas extraordinarias en ningún caso.
  - d) Podrán realizar horas extraordinarias únicamente para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.



6. **En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado:**
- A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio.
  - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho en todo caso a percibir una indemnización de treinta y tres días por cada año de servicio.
  - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de seis días por cada año de servicio.
  - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, salvo si es un contrato de interinidad o en prácticas.
7. **La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa:**
- Tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.
  - Se podrá imponer de forma unilateral por el empresario.
  - Tendrá únicamente carácter voluntario para el trabajador, si se trata de un contrato celebrado por tiempo indefinido.
  - Se podrá imponer como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
8. **El contrato a tiempo parcial:**
- Siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
  - Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
  - Siempre deberá formalizarse verbalmente.
  - Deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un período de prueba en el contrato.
9. **Los trabajadores a tiempo parcial:**
- Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
  - No tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
  - Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si el convenio colectivo así lo establece.
  - Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, siempre que el contrato se celebre por tiempo indefinido.
10. **El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas en el contrato a tiempo parcial:**
- Con un preaviso mínimo de cinco días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
  - Con un preaviso mínimo de siete días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
  - Con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Defina el contrato a tiempo parcial.
- Enumere las modalidades contractuales de duración determinada en las que está permitida la celebración a tiempo parcial.
- ¿Cuáles son los requisitos para la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa?



4. Indique los requisitos y causas para extinguir el pacto de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial.
5. ¿Tiene derecho el trabajador a percibir una indemnización con motivo de la extinción del contrato a tiempo parcial?
6. ¿Es posible la realización de horas extraordinarias en el caso del contrato a tiempo parcial?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

María viene prestando servicios para la empresa EL RINCÓN DEL CAFÉ, que regenta un negocio de cafetería, con antigüedad de 4 de febrero de 2018, categoría profesional de camarera y salario promedio mensual de 916'30 €. La trabajadora realizaba su jornada laboral a Jornada completa, 40 horas semanales, de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. En fecha 8 de octubre de 2019, se le entregó a la trabajadora una carta de reducción de jornada completa a media jornada, con efectos a partir del 1 de noviembre de 2019, debido a los problemas económicos y financieros por los que venía atravesando la empresa. La trabajadora no se mostró conforme con la variación de jornada efectuada. Ante lo cual interpone una demanda contra la empresa impugnando la reducción en un 50% de la duración de la jornada acordada por la empresa y reclamando la declaración de nulidad de la decisión empresarial por la que se modificaba la duración de su jornada, la reposición a la jornada completa que realizaba con anterioridad y el pago de las diferencias salariales resultantes. Argumenta la trabajadora que la reducción de jornada comporta la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial, sin su voluntad.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible realizar la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial?
2. ¿Se puede imponer dicha conversión de manera unilateral por la empresa?
3. ¿Es posible realizar la conversión del contrato como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo?

**FICHA N° 31****Contrato de relevo***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) El contrato de relevo habrá de celebrarse en todo caso a jornada completa.
  - b) El contrato de relevo habrá de celebrarse en todo caso a jornada parcial.
  - c) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
  - d) El contrato de relevo nunca podrá celebrarse a tiempo parcial.
2. **En el contrato de relevo, el puesto de trabajo del trabajador relevista:**
  - a) Deberá ser un puesto de trabajo distinto al del trabajador sustituido.
  - b) Dependerá de lo que se establezca por parte de la empresa.
  - c) Podrá ser el mismo que del trabajador sustituido o uno similar en el caso de trabajadores no cualificados.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
3. **El contrato de relevo habrá de concertarse:**
  - a) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
  - b) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.
  - c) Con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
  - d) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, por tiempo superior a tres meses.
4. **El contrato de relevo deberá registrarse por el empresario:**
  - a) En los 5 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - c) Al día siguiente de su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
  - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
5. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) El contrato de relevo siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
  - b) El contrato de relevo podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
  - c) El contrato de relevo siempre deberá formalizarse verbalmente.
  - d) El contrato de relevo deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.

6. **En el caso de contrato de relevo de carácter temporal, a la finalización del mismo:**
  - a) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 6 días de salario por cada año de servicio.
  - b) El trabajador no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.
  - c) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.
  - d) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio.
7. **Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador:**
  - a) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
  - b) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de diez días, por otro trabajador desempleado.
  - c) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador.
  - d) El empresario no vendrá obligado a sustituirlo.
8. **Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión:**
  - a) La empresa deberá ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
  - b) La empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
  - c) La empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado.
  - d) La empresa no vendrá obligada a sustituirlo.
9. **La duración del contrato de relevo:**
  - a) Será siempre indefinida.
  - b) Será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
  - c) Será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada:**
  - a) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales.
  - b) No podrá ser prorrogado en ningún caso.
  - c) Podrá prorrogarse por voluntad del empresario por períodos anuales.
  - d) Podrá prorrogarse por voluntad del trabajador por períodos anuales.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Con que trabajador se puede concertar un contrato de relevo?
2. ¿Cuál es el objeto del contrato de relevo?
3. ¿Cuál es la duración del contrato de relevo?
4. ¿Cuál es la jornada del contrato de relevo?
5. ¿Qué puesto de trabajo podrá desempeñar el trabajador relevista?
6. ¿Tiene derecho el trabajador a percibir una indemnización con motivo de la extinción del contrato de relevo?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

El 1 de febrero de 2015 la empresa TODOMOTOS y Rebeca iniciaron relación laboral bajo la modalidad de contrato de relevo a tiempo completo, con el fin de sustituir a Cecilia, que pasó a situación de jubilación parcial. La duración de dicho contrato fue estipulada hasta el 20 de noviembre de 2019, fecha en que la trabajadora sustituida alcanzaría 65 años de edad. No obstante, ésta decidió pasar a jubilación definitiva a los 64 años, en noviembre de 2018, y por tal circunstancia en esa misma fecha la empresa extinguió el contrato de la trabajadora relevista. Precisamente, en noviembre de 2018 la empresa concertó con otra trabajadora contrato de interinidad a tiempo completo para prestar servicios con la misma categoría profesional que ostentaba la trabajadora relevista con duración de un año, extendiéndose el contrato desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 20 de noviembre de 2019. Ante esta situación la trabajadora relevista interpone demanda de despido contra la decisión extintiva de la empresa, alegando que la duración del contrato de relevo estaba prevista hasta el 20 de noviembre de 2019 y, por tanto, debía mantenerse hasta esa fecha.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál es la duración del contrato de relevo?
2. ¿Es posible extinguir el contrato de relevo ante la jubilación anticipada de la trabajadora sustituida?
3. ¿Es posible que la empresa emplee el contrato de interinidad para contratar a otra trabajadora?

**FICHA N° 32****Derecho a la desconexión digital***EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El derecho a la desconexión digital está regulado expresamente en:**
  - a) La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales (LOPDP).
  - b) En el artículo 30 bis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) No está reconocido legalmente aún.
  - d) La Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. **También son titulares de este derecho los empleados públicos:**
  - a) No, no lo son.
  - b) Sí lo son, pero con limitaciones.
  - c) Sí lo son, en las mismas condiciones.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La legislación hace especial hincapié en el respeto de este derecho a los trabajadores:**
  - a) Con contratos parciales.
  - b) Con contratos temporales.
  - c) Con modalidad de trabajo a distancia.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Este derecho abarca los siguientes derechos:**
  - a) Tiempo de trabajo y de descanso.
  - b) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
  - c) Prevención de riesgos laborales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **El derecho a la desconexión digital:**
  - a) No tiene carácter orgánico.
  - b) Sí tiene carácter orgánico, puesto que se regula en una ley orgánica.
  - c) No tiene carácter orgánico, pero regula el ejercicio del derecho (fundamental) a la intimidad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El ejercicio de este derecho queda sujeto a lo establecido en la negociación colectiva.**
  - a) Verdadero.
  - b) Verdadero, no obstante la legislación no establece el deber de negociar al respecto.
  - c) Falso.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

7. **Debe existir obligatoriamente un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre el ejercicio de este derecho.**
  - a) Sí.
  - b) Sí, pero sólo se aplica en defecto de que el convenio colectivo no prevea nada al respecto.
  - c) No, y sólo se aplica en defecto de que el convenio colectivo no prevea nada al respecto.
  - d) No.
8. **La empresa debe elaborar una política interna sobre el derecho a la desconexión digital.**
  - a) Solamente cuando no se recoja nada al respecto en el convenio colectivo.
  - b) De forma obligatoria, siempre.
  - c) De forma opcional.
  - d) Cuando se den los requisitos exigidos legalmente.
9. **El requisito a la hora de elaborar la política interna sobre desconexión digital es:**
  - a) Que exista acuerdo previo sobre la misma con los representantes de los trabajadores.
  - b) Que se ponga en marcha un período de negociación de 15 días con los representantes de los trabajadores.
  - c) Que se dé audiencia previa a los representantes de los trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **El objeto de la política interna sobre desconexión digital es:**
  - a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
  - b) Definir las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.
  - c) Evitar el riesgo de fatiga informática.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Las modalidades de ejercicio de este derecho:**
  - a) Están establecidas legalmente.
  - b) Deben atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
  - c) Deben de ser idénticas para todos los empleados de una misma empresa.
  - d) Deben recogerse expresamente en cada contrato de trabajo.
12. **La política interna sobre desconexión digital debe estar dirigida:**
  - a) A los trabajadores que pertenecen a la plantilla propia de la empresa.
  - b) Solo a los trabajadores de la empresa que trabajan a distancia y con medios digitales.
  - c) A todos los trabajadores de la empresa, incluidos los que ocupan puestos directivos.
  - d) A todos los trabajadores de la empresa, sin incluir a los que ocupan puestos directivos.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Antes de que el derecho a la desconexión digital fuese regulado en la LOPDP de 2018, ¿qué normas garantizaban el derecho de los trabajadores a desconectar laboralmente fuera de su horario de trabajo?
2. ¿Establece el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o la LOPDP alguna garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital?
3. ¿Se regula alguna sanción específica en caso de que la empresa incumpla el derecho a la desconexión digital?



4. ¿Qué dimensiones incluye el derecho a la desconexión digital?
5. ¿Qué requisitos deben cumplir las políticas internas sobre desconexión digital?
6. ¿Puede sancionarse a una empresa por incumplir las obligaciones en materia de desconexión digital?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Un abogado, siguiendo las disposiciones legales, puso a disposición del Juzgado de lo Social una dirección de correo electrónico para ser avisado de la puesta a disposición de notificaciones en su buzón Lexnet. Lexnet es un sistema de gestión de notificaciones telemáticas desde los juzgados a los profesionales de la justicia (abogados y procuradores) usado en la Administración de Justicia española. Su uso se basa en el uso de un programa similar a un sistema de correo webmail que permite, previa identificación con certificado y firma electrónica con una tarjeta criptográfica, enviar notificaciones a profesionales desde los juzgados con efectos legales plenos.

El Juzgado de lo Social envió a través de Lexnet una notificación al abogado en cuestión, indicando la apertura del plazo para la presentación de un recurso. La cuestión es que este abogado no opera normalmente con el sistema Lexnet, ya que su despacho profesional se sitúa en otra comunidad autónoma en la que no se utiliza Lexnet, sino otro sistema. En este contexto, el abogado no revisó a diario su buzón Lexnet por lo que no tuvo conocimiento de la apertura del plazo formal para la presentación del recurso y finalmente lo presentó fuera de plazo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si la imposición de una obligación de conexión digital de tales características, que puede acarrear la pérdida de derechos y obligaciones por dejar transcurrir los plazos de las notificaciones realizadas por esta vía, puede entrar en colisión con derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el derecho a la desconexión digital.
2. Si, atendiendo a la jurisprudencia que pueda tener incidencia sobre la materia, existen situaciones que puedan dar lugar a una vulneración del derecho a la desconexión digital y en qué consisten.

### Caso práctico núm. 2.

Busque convenios colectivos estatales (grupo x personas), sectoriales (grupo x personas) y de empresa (grupo x personas) que hayan sido publicados desde al año 2019 hasta el momento actual.

Realice un estudio sobre las siguientes cuestiones:

1. Sobre si los convenios colectivos analizados regulan o no el derecho a la desconexión digital, y, en su caso, cómo lo están haciendo. Destaque aquellos convenios que, por las características con las que regulan este derecho, resulten singulares o ejemplares con respecto a los demás.
2. Sobre si los convenios colectivos analizados regulan o no el derecho a la desconexión digital, pero, en este caso, específicamente en relación a la modalidad del trabajo a distancia (si es que regulan esta modalidad) y, en su caso, cómo lo están haciendo. Destaque aquellos convenios que, por las características con las que regulan este derecho, resulten singulares o ejemplares con respecto a los demás. En este caso, tenga en cuenta que debido a la pandemia



del COVID-19 la modalidad del trabajo a distancia se ha visto radicalmente extendida y todo indica que, aunque sea en menor medida, esta modalidad va a revestir en el futuro cercano mayor protagonismo del que ostentaba en época pre-COVID-19. Sin duda alguna el trabajo a distancia puede conllevar mayores dificultades y conflictos en materia de desconexión digital, ya que en este caso el trabajador comparte su espacio laboral y su espacio de descanso en un mismo lugar (su domicilio). Aporte una reflexión crítica al respecto.

**FICHA N° 33****Vacaciones***EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Por ley las vacaciones no pueden durar menos de:**
  - a) 30 días hábiles al año.
  - b) 4 semanas al año.
  - c) Lo que establezca el contrato de trabajo, sea cual sea la duración establecida.
  - d) 30 días naturales al año.
2. **La duración mínima de las vacaciones establecida en la normativa puede ser modificada:**
  - a) No, nunca.
  - b) Sí, para reducir dicha duración mínima cuando la empresa lo considere necesario.
  - c) Sí, para ser mejorada mediante convenio colectivo o contrato de trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Si el trabajador ha trabajado menos de un año, tiene derecho a:**
  - a) Únicamente a cobrar lo correspondiente a los días de vacaciones que haya generado.
  - b) Nada.
  - c) Guardar los días de vacaciones generados para cuando disfrute de otras vacaciones causadas por otro contrato.
  - d) A la parte proporcional al tiempo trabajado.
4. **En los contratos a tiempo parcial la duración de las vacaciones es:**
  - a) La misma.
  - b) Diferente, según se haya trabajado a lo largo de todo el año o parte del año.
  - c) La mitad de lo establecido para los contratos a jornada completa.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
5. **En el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera el derecho a vacaciones computan los periodos de:**
  - a) Baja por enfermedad o accidente.
  - b) Licencias por embarazo, maternidad o paternidad.
  - c) Los supuestos que se determinen legal o convencionalmente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En cambio, no computan en el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera el derecho a vacaciones:**
  - a) Los periodos de excedencia.
  - b) Licencias por embarazo, maternidad o paternidad.
  - c) Los días festivos.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **El periodo de disfrute de las vacaciones ha de fijarse:**
- Unilateralmente por la empresa, por tratarse de una materia incluida dentro de su poder de dirección y organización.
  - De común acuerdo entre el empresario y el trabajador, sin conformidad en este caso con lo establecido convencionalmente.
  - Mediante acuerdo de empresa, sin ningún límite.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
8. **El trabajador debe conocer las fechas que le corresponden:**
- Con al menos 15 días de antelación.
  - Con al menos un mes de antelación.
  - Sin ninguna antelación cuando la empresa considere que no puede preavisar al respecto.
  - Con al menos dos meses de antelación.
9. **Cabe el fraccionamiento del disfrute de vacaciones en dos o más periodos por acuerdo entre las partes.**
- Con la única limitación de que una de las fracciones consista por lo menos en dos semanas laborales ininterrumpidas.
  - No obstante, la limitación establecida en el punto a) es disponible y puede ser excepcionada mediante un acuerdo que vincule a la empresa y el trabajador.
  - No, no es posible fraccionar las vacaciones por acuerdo entre las partes.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
10. **El derecho a las vacaciones implica disfrutar de unas vacaciones retribuidas.**
- Verdadero, se debe percibir una retribución durante el tiempo de las vacaciones.
  - Falso, ya que si no se realiza la prestación laboral no existe derecho a percibir el salario.
  - Sí, además cabe la posibilidad de dejar de disfrutar de las vacaciones a cambio de un doble salario.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
11. **Cabe la compensación económica de las vacaciones.**
- No, nunca.
  - Sí, en el caso de que el contrato de trabajo se extinga antes del disfrute de las vacaciones.
  - Sí, en el caso de que el trabajador así lo solicite.
  - Sí, cuando así lo pacten el trabajador y la empresa.
12. **Durante las vacaciones:**
- Se puede hacer coincidir la suspensión por sanción con el periodo de vacaciones.
  - No se mantienen los deberes accesorios del trabajador (no concurrencia, buena fe, etc.).
  - La empresa puede contactar con el trabajador para que realice algún trabajo puntual y éste está obligado a hacerlo.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el período de referencia para disfrutar de las vacaciones? Esto es, ¿dentro de qué plazo legal deben disfrutarse una vez generadas las vacaciones?

2. ¿Qué sucede si las fechas previstas para las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal no relacionada con maternidad, paternidad, parto o lactancia natural? ¿Y cuando se trate de una incapacidad temporal vinculada a dichas situaciones o una licencia por maternidad o paternidad?
3. ¿Qué implica que las vacaciones se computen en días “naturales”?
4. ¿Está el empresario obligado a pactar las fechas de disfrute de las vacaciones con los representantes de los trabajadores?
5. Un trabajador pactó con la empresa las fechas de su período de vacaciones. La empresa sin justificación alguna ni previo aviso con antelación suficiente modificó unilateralmente el período de vacaciones previamente acordado. En tal contexto, el trabajador decidió disfrutar de las vacaciones en las fechas previamente pactadas y en respuesta la empresa procedió a despedirlo. ¿Se ajusta a derecho el despido efectuado?
6. En caso de que un trabajador, una vez llegado el periodo vacacional de la empresa, no sepa si tiene derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas (por ejemplo, debido a que en ese momento se esté decidiendo si el trabajador en cuestión es un falso autónomo), ¿debe disfrutarlas dentro del año natural de referencia?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Un trabajador ha prestado servicios de mantenimiento para una universidad desde el 20 de marzo de 2012 mediante contratos de interinidad por sustitución. En total este trabajador ha suscrito con la universidad 120 contratos de tal modalidad, con causa en los siguientes tipos de situaciones: permiso sindical, vacaciones, asuntos propios, etc. El 17 de julio de 2020 la universidad comunica al trabajador el fin de su relación laboral.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si los contratos temporales pueden ser utilizados para cubrir las ausencias suscitadas por las vacaciones de otros trabajadores.
2. Si, en el contexto descrito, el despido efectuado es procedente.

### Caso práctico núm. 2.

Un trabajador disfrutó de una licencia sin sueldo prevista en el convenio. La empresa, a la hora de planificar las vacaciones, comunicó al trabajador que iba a proceder a descontar los días correspondientes a la licencia de las vacaciones.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Sobre si se ajusta a derecho realizar tal descuento del período de vacaciones.
2. Sobre si, en el caso de tratarse de una readmisión del trabajador tras un despido improcedente, el trabajador tiene derecho a las vacaciones no disfrutadas durante la ejecución del despido o si las mismas pueden ser descontadas y, por ende, suprimirse su disfrute.

**SALARIO****FICHA N° 34****Retribución del trabajador: salario**

MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El salario base es:**
  - a) La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
  - b) La parte del salario que coincide con el Salario Mínimo Interprofesional.
  - c) La cantidad que se fija obligatoriamente por el Gobierno y hay que respetarla.
  - d) Las dos primeras respuestas son correctas.
2. **Qué afirmación es correcta sobre la estructura salarial:**
  - a) La componen el salario y los complementos. Será el contrato individual de trabajo quien la determina, en todo caso.
  - b) Está compuesta por el salario base y, en su caso, por los complementos salariales y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
  - c) Está compuesta por el salario mínimo interprofesional y los complementos salariales y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
  - d) Está compuesta por el salario base y los complementos salariales y se fija tanto por la negociación colectiva como por el contrato individual de trabajo.
3. **¿Qué no se considera salario?**
  - a) La indemnización pagada al trabajador cuando se produce un traslado.
  - b) Las prestaciones de la Seguridad Social.
  - c) El quebranto de moneda.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Las pagas extraordinarias son:**
  - a) Son fruto del poder premial que tiene el empresario.
  - b) Gratificaciones de carácter salarial que percibe el trabajador, al menos dos veces al año.
  - c) Conceptos extrasalariales que compensan el sobreesfuerzo realizado por el trabajador.
  - d) Complementos salariales.
5. **El empresario contrata para al trabajador un seguro médico y otro de vida. ¿Qué son?**
  - a) Conceptos extrasalariales.
  - b) Salario y, concretamente, un complemento salarial.
  - c) Salario en especie que retribuye la prestación laboral recibida del trabajador.
  - d) Son parte del salario que voluntariamente le da el empresario al trabajador.
6. **La cuantía del salario final del trabajador es fruto de:**
  - a) Los topes mínimos establecidos en el salario mínimo interprofesional.
  - b) Lo que fije el convenio colectivo aplicable.
  - c) La política de rentas.
  - d) Todos los parámetros anteriores determinarán el salario.

7. **Las diferencias salariales**
  - a) Están permitidas siempre.
  - b) Fijadas en convenio colectivo son nulas.
  - c) Están prohibidas siempre que no estén justificadas.
  - d) Son posibles pues en ningún caso suponen discriminación y renuncia de derechos.
8. **¿Cuál es el plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial?**
  - a) Será de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.
  - b) Será de un año, en todo caso.
  - c) No está sometido a plazo. Se puede ejercitar en cualquier momento.
  - d) Dicho plazo depende del tipo de crédito que se ejercite.
9. **¿Quiénes son las personas beneficiarias de Fondo de Garantía Salarial?**
  - a) Todos los trabajadores vinculados por una relación laboral.
  - b) Los funcionarios públicos.
  - c) Todos los trabajadores y los trabajadores al servicio del hogar familiar.
  - d) Cualquier trabajador, sin importar el tipo de relación que tenga constituida.
10. **¿Cuál es la cuantía máxima del salario que el Fondo de Garantía Salarial puede abonar por conceptos salariales?**
  - a) El Fondo de Garantía Salarial nunca paga salarios.
  - b) El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional e incluyendo las pagas extraordinarias.
  - c) El máximo que puede abonar el Fondo de Garantía Salarial es el triple del salario mínimo interprofesional.
  - d) El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional.
11. **La Constitución Española de 1978:**
  - a) No reconoce expresamente en ninguno de sus artículos el derecho al salario.
  - b) Reconoce el derecho al salario como derecho fundamental de los trabajadores.
  - c) Dedicar uno de los preceptos incluidos en el capítulo destinado a los derechos de los ciudadanos.
  - d) Ordena a los poderes públicos que articulen las medidas para que todo trabajador tenga un salario digno.
12. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
  - a) Los créditos salariales no tienen protección distinta a la del resto de los derechos derivados de la relación laboral.
  - b) El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se detiene en fijar las garantías del salario.
  - c) Los créditos salariales tienen distintas preferencias. Ello dependerá del propio crédito.
  - d) En el caso de los salarios de los últimos treinta días, se habla de unos créditos superprivilegiados.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Diga una definición legal de salario. Además, la comenta brevemente.
2. ¿En qué se diferencian los complementos salariales y los conceptos extrasalariales?

3. Debe consultar el convenio colectivo del grupo de empresas Mercadona, S.A., y Foms Valencians Forva, S.A. Unipersonal [Resolución de 4 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo del grupo de empresas (BOE de 18 de febrero de 2019)]. Visto el convenio referido, explique cómo están reguladas las retribuciones del trabajador y en qué preceptos.
4. ¿Qué significa libertad para fijar el salario del trabajador? ¿Y qué límites tiene?
5. ¿Qué son las reglas de absorción y compensación en materia de salarios?
6. ¿La empresa está autorizada para utilizar cualquier modelo de recibo de salarios? ¿Existe algún modelo oficial de dicho recibo?
7. ¿Dónde se presentan las solicitudes frente al Fondo de Garantía Salarial? ¿Y cómo se paga la prestación?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La empresa Mecánicas del Sur, S.A., es una gran empresa dedicada a las energías renovables, establecida en toda España. El centro de trabajo situado en Campanillas-Málaga, va a captar nuestra atención. En dicho centro de trabajo trabajan la Sra. Benito Rodríguez y el Sra. Rayo Ramírez.

Nos comunican que Raquel Benito Rodríguez pertenece al grupo 1 (ingenieros y licenciados) y nos proporcionan los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 18/00773388/99.
- NIF: 77475677 W.
- Tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo.
- Sueldo base: 2.200 €.
- Incentivos: 200 €.
- El día 11 de junio recibió un anticipo de 500 €.
- Ha realizado horas extras de fuerza mayor por importe de 275 €.
- Ha realizado horas extraordinarias por importe de 125 €.
- Al año tiene reconocidas dos pagas extraordinarias, cada una de un importe igual al sueldo base, un recibirá en navidad y la otra antes de las vacaciones de agosto.
- También tiene derecho a recibir una paga de beneficios de 1000 € en el mes que decida el empresario.
- Retención a cuenta del IRPF: 19%.
- Actividad de la empresa: industria química (código CNAE 20).
- La cotización de la empresa por estos trabajadores es: IT (1'60%) e IMS (1'40%).

También nos comunican que Teresa Rayo Ramírez pertenece al grupo 7 (auxiliares administrativos), lleva 5 años de trabajo en la empresa y tiene firmado un contrato indefinido, tiene derecho a percibir una retribución mensual de:

- Salario base: 1.000 €.
- Antigüedad: 50 € por trienio.
- Plus transporte de 50 €.

- Tiene derecho a percibir 2 pagas extraordinarias del salario base más la antigüedad, que se pagarán de forma prorrateada.
- Ha realizado en el mes de junio horas extras no estructurales por valor de 250 €, y 50 € por horas de fuerza mayor.
- Retención IRPF del 10 %.

El administrador general de la empresa nos pide que confeccionemos las nóminas del mes de octubre de las trabajadoras.

### Caso práctico núm. 2.

Dña. Elsa presta servicios como vendedor de accesorios para coches en un concesionario de una conocida marca de vehículos italianos. Su salario se forma de la suma de varios conceptos. Primero, cobra una cantidad fija determinada por el salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno cada año, así está negociado en el convenio colectivo de su empresa. Pero su contrato individual fija un aumento de 100 euros adicional. Segundo, también percibe participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos, que corresponden al 1% del precio real de cada coche. Estas comisiones y porcentaje están fijadas en el convenio colectivo. Y tercero, recibe un plus por conocimiento de la lengua italiana, pues la conoce con un nivel de C2, acreditado por CELI (Certificazione di conoscenza della Lingua italiana).

Tras varios años de prestar sus servicios en el concesionario, la firma de coches atraviesa dificultades económicas, por lo que se produce un reajuste de plantillas y se comunica a todos los trabajadores que habrá que renegociar las condiciones salariales. Algunos compañeros son despedidos, utilizando el procedimiento establecido en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Dña. Elsa está realmente preocupada por todo. Pero, especialmente, por las deudas que tiene el concesionario con ella. Concretamente, le adeuda por la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos atrasadas de cinco meses y el salario de los últimos dos meses. Simultáneamente, la empresa renegocia el importe de las comisiones con los trabajadores directamente. Descubriendo que los demás compañeros, todos hombres, se les mantiene el porcentaje del 1%, pero a ella se le ha reducido a la mitad, sin su consentimiento.

Dña. Elsa se dirige a usted para que elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Explique todo lo que afecta al plus por idioma que recibe Dña. Elsa.
2. ¿Qué características tiene la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos?
3. La empresa ha renegociado el importe de la participación en beneficios directamente con cada trabajador y Dña. Elsa sabe que ella sólo cobrará 0,5% de participación, mientras que el resto de sus compañeros cobrarán el doble. ¿Cómo actuar?
4. Desglose los créditos salariales que tiene Dña. Elsa y determine los privilegios que tienen dichos créditos.
5. Ante la mala situación económica que se observa y se pronostica para los próximos meses, Dña. Elsa nos pregunta si podría extinguir su contrato por su voluntad fundada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario y qué derechos y protección tendrían sus créditos.
6. ¿Pueden los salarios e indemnizaciones adeudados por la empresa a los trabajadores a los que se les ha extinguido su contrato por el procedimiento del artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores estar cubiertos por el Fondo de Garantía Salarial? ¿En qué casos y con qué límites?



## Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **A contar desde la fecha del correspondiente hecho habilitante, el plazo a disposición del interesado para solicitar la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial es de:**
  - a) 20 días.
  - b) 1 mes.
  - c) 6 meses.
  - d) 1 año.
2. **En relación con las posibles responsabilidades del Fondo de Garantía Salarial, ¿cuál de las siguientes afirmaciones es la correcta?**
  - a) Tanto la directa como la subsidiaria requieren la previa declaración de insolvencia o concurso del empresario deudor.
  - b) Ni la directa ni la subsidiaria requieren la previa declaración de insolvencia o concurso del empresario deudor.
  - c) Solo la directa requiere la previa declaración de insolvencia o concurso del empresario deudor.
  - d) Solo la subsidiaria requiere la previa declaración de insolvencia o concurso del empresario deudor.
3. **No será título válido a efectos de una posible responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por salarios pendientes de pago:**
  - a) El acuerdo de reconocimiento de deuda suscrito entre el empresario y el trabajador.
  - b) El acta derivada de un procedimiento de conciliación extrajudicial.
  - c) La sentencia dictada por el órgano judicial que conoció de la demanda planteada por el trabajador.
  - d) El certificado de cantidades adeudadas emitido por la administración concursal.
4. **A los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de salarios pendientes de pago, por cada día adeudado el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe máximo equivalente a:**
  - a) El doble del salario mínimo interprofesional diario, sin incluir en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - b) El doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - c) El triple del salario mínimo interprofesional diario, sin incluir en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - d) El triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
5. **A los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de salarios pendientes de pago, como máximo el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe global equivalente a:**
  - a) 365 días.
  - b) 180 días.
  - c) 120 días.
  - d) 60 días.

6. **En materia de indemnizaciones pendientes de pago, la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial alcanzará a aquellas que deriven de:**
- Extinción de un contrato temporal, despido y resolución del contrato por voluntad del empleado a causa de un traslado, una modificación sustancial de las condiciones laborales o un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario (ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores).
  - Extinción de un contrato temporal, despido y resolución del contrato por voluntad del empleado a causa de un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario (ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores).
  - Despido y resolución del contrato por voluntad del empleado a causa de un traslado, una modificación sustancial de las condiciones laborales o un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario (ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores).
  - Extinción de un contrato temporal, despido y resolución del contrato por voluntad del empleado a causa de un traslado, una movilidad funcional, una modificación sustancial de las condiciones laborales o un incumplimiento contractual grave y culpable del empresario (ex art. 50 del Estatuto de los Trabajadores).
7. **Salvo en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones laborales, a los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de indemnizaciones por finalización de la relación laboral pendientes de pago, como máximo el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe global equivalente a:**
- 120 días.
  - 360 días.
  - 365 días.
  - 720 días.
8. **Respecto de la responsabilidad subsidiaria en concepto de indemnizaciones, en los casos de despido nulo o improcedente, o de extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, para cuantificar el importe a cargo del Fondo de Garantía Salarial se ha de partir de:**
- 45 días de salario por año de servicio.
  - 33 días de salario por año de servicio.
  - 30 días de salario por año de servicio.
  - 20 días de salario por año de servicio.
9. **En relación con la responsabilidad directa a cargo del Fondo de Garantía Salarial, ¿cuál de las siguientes opciones es la incorrecta?**
- No requiere que medie una previa declaración de insolvencia o de concurso de acreedores del empresario deudor.
  - La autoridad laboral que tramite un procedimiento de regulación de empleo por fuerza mayor dispondrá que la compensación económica a favor de los afectados sea satisfecha íntegramente por el Fondo de Garantía Salarial.
  - Con carácter general, el Fondo de Garantía Salarial podrá resarcirse del empresario deudor por las cantidades finalmente satisfechas a favor de los trabajadores afectados.
  - Este tipo de responsabilidad no cabe en concepto de salarios pendientes de pago, sino solo en materia de indemnizaciones por finalización de la relación laboral.

10. **Dejando a un lado los supuestos de apertura de oficio, de los siguientes sujetos, ¿quiénes se considera que tienen un interés suficiente para promover el procedimiento administrativo en materia de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?**
- El trabajador titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial, el empresario deudor en situación de insolvencia o concurso de acreedores, el órgano de administración de la entidad sometida a un procedimiento concursal y los causahabientes del empleado fallecido o incapacitado.
  - El trabajador titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial, el órgano de administración de la entidad sometida a un procedimiento concursal y los causahabientes del empleado fallecido o incapacitado.
  - El trabajador titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial, el empresario deudor en situación de insolvencia o concurso de acreedores y los causahabientes del empleado fallecido o incapacitado.
  - El trabajador titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial, el empresario deudor en situación de insolvencia o concurso de acreedores y el órgano de administración de la entidad sometida a un procedimiento concursal.
11. **A contar desde la presentación en forma de la correspondiente solicitud, una vez concluida la instrucción del expediente administrativo tramitado al efecto, ¿de qué plazo dispone el órgano competente para dictar la pertinente resolución relativa a la posible responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?**
- 15 días.
  - 1 mes.
  - 3 meses.
  - 1 año.
12. **De las siguientes, ¿qué opción es la incorrecta?**
- Una vez transcurrido el plazo máximo para dictar resolución sin que el órgano competente lo haya hecho, el interesado podrá entender estimada su solicitud por silencio administrativo.
  - Solo la resolución expresa dictada por el órgano competente podrá ser rebatida en sede judicial.
  - La resolución expresa posterior al vencimiento del plazo para dictarla únicamente podrá ser evacuada si confirma la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial.
  - Una vez dictada, la resolución recaída en el procedimiento administrativo cursado será notificada al interesado dentro de los 10 días siguientes.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué es el Fondo de Garantía Salarial?
- A los efectos de la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial, ¿qué hay que entender como «salarios pendientes de pago»?
- ¿Cuáles son los límites aplicables en caso de responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por salarios pendientes de pago?
- ¿Cuáles son los límites aplicables en caso de responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por indemnizaciones pendientes de pago?
- ¿Cómo deberá presentar el interesado su solicitud ante el Fondo de Garantía Salarial?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Trabajadora que, desde el 26 de junio de 1998 y mediante un contrato indefinido a tiempo completo, presta servicios de lunes a viernes como oficial administrativo en una empresa dedicada a la fabricación de bebidas.

Su retribución mensual está integrada por los siguientes conceptos e importes:

- Salario base ..... 1.105,00 euros
- Gastos de locomoción ..... 135,75 euros
- Plus de conocimientos ofimáticos ..... 85,90 euros
- Plus de ropa de trabajo ..... 60,00 euros
- Plus de jornada continuada ..... 45,00 euros
- Plus de antigüedad ..... 60,00 euros
- Condición salarial más beneficiosa ..... 115,00 euros
- Plus de dirección de equipos ..... 95,00 euros
- Ayuda económica por familiar dependiente ..... 45,00 euros

Además, tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, cada una de ellas equivale a una mensualidad de todos los conceptos salariales de su nómina.

El 15 de septiembre de 2021, recibe una notificación por parte de su empresa donde se le indica que, como consecuencia de una supuesta falta de adaptación a los recientes cambios operados en su puesto de trabajo, la relación laboral se extinguirá por motivos objetivos el 30 de septiembre siguiente, último día de prestación efectiva de servicios.

En ese momento, la empresa le entrega el correspondiente documento de saldo y finiquito, donde asimismo consta el importe de la indemnización a satisfacer por extinción del contrato; cantidad, esta última, que no puede poner a su disposición en ese momento como consecuencia de una causa económica impeditiva (la entidad está atravesando notables dificultades financieras).

La empleada, disconforme con la decisión de la empresa, la impugna judicialmente.

Previos los trámites oportunos, la sentencia es dictada el día 12 de noviembre de 2021. En ella, se declara la improcedencia de su despido objetivo por no haber conseguido acreditar la empresa en el juicio que la causa alegada justifica la extinción del contrato de la trabajadora.

La empleadora opta por la extinción indemnizada de la relación laboral.

Tiempo después, la empresa, que todavía tiene pendiente abonar a la asalariada la indemnización por despido, es declarada en situación de insolvencia.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Calcule el importe a favor de la trabajadora en concepto de indemnización por despido improcedente.
2. Respecto de la indemnización por despido adeudada a la trabajadora, determina el importe al que ascenderá la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial.

**Obligaciones en materia de prevención  
de riesgos laborales***JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Para poder adoptar medidas preventivas en la empresa se deben valorar los riesgos existentes. Esta valoración se hace teniendo en cuenta:**
  - a) La probabilidad de que se materialice el riesgo y la magnitud de los daños que se pueden producir.
  - b) La probabilidad de que el incidente ponga a la víctima en contacto con el agente lesivo.
  - c) La probabilidad de que el contacto con el agente lesivo produzca daño a la salud de los trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son ciertas.
2. **A fin de dar cumplimiento al deber de protección de la seguridad y salud, el empresario debe informar a los trabajadores:**
  - a) Sobre los riesgos laborales del puesto de trabajo, información que deberá comunicársela a través de los representantes de los trabajadores.
  - b) De forma personalizada sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección.
  - c) Sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo, información que debe proporcionar a través del comité de seguridad y salud.
  - d) Las respuestas a) y c) son ciertas.
3. **Señale la respuesta correcta:**
  - a) Las Directivas Europeas en materia preventiva establecen las obligaciones mínimas para los empresarios de los estados miembros con el fin de conseguir la equiparación de derechos entre los estados miembros.
  - b) Las normas ISO de seguridad y salud son de obligado cumplimiento.
  - c) La normativa preventiva está constituida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo y cuantas normas legales o convencionales contengan prescripciones en la materia.
  - d) Todas las respuestas anteriores son ciertas.
4. **Señala cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
  - a) El empresario debe conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación relativa al plan de prevención.
  - b) El empresario debe conservar a disposición de la autoridad laboral los resultados de las pruebas médicas practicadas a los trabajadores.
  - c) El empresario debe conservar a disposición de los delegados de prevención la relación de accidentes y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores en el desempeño de la actividad laboral.
  - d) El empresario debe conservar durante toda la vida de la empresa la documentación relacionada con la evaluación de riesgos y el plan de prevención.

5. **En el supuesto de concurrencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo, la normativa preventiva regula:**
- La obligación del empresario titular de adoptar cuantas medidas sean necesarias para prevenir los riesgos a que estén expuestos los trabajadores que prestan servicio en el centro.
  - La obligación del empresario principal de vigilar que los contratistas y subcontratistas, con los que contrata las diferentes actividades, cumplen con las normas de prevención de riesgos laborales.
  - La responsabilidad solidaria entre el empresario titular y los contratistas y subcontratistas.
  - Todas las respuestas son falsas.
6. **Para implementar las medidas que integran el deber general de prevención el empresario deberá tener en cuenta:**
- Las capacidades del trabajador.
  - La cualificación profesional del trabajador.
  - Los principios de la acción preventiva.
  - Todas las anteriores, entre otras.
7. **Señale la respuesta correcta:**
- La obligación de recurso preventivo está referenciada para aquellas empresas que se dedican a trabajos en altura.
  - El empresario está obligado a constituir un servicio de prevención propio cuando la empresa supere los 250 trabajadores y se dedique a actividades peligrosas.
  - El empresario organizará la actividad preventiva mediante un servicio mancomunado cuando así se lo indique la autoridad laboral.
  - Ninguna respuesta es correcta.
8. **En el caso de los trabajadores cedidos por empresa de trabajo temporal:**
- La empresa de trabajo temporal sólo responde de los incumplimientos en materia salarial.
  - La empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria siempre serán responsables solidarias de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos relacionados con los trabajadores cedidos.
  - La empresa de trabajo temporal es la encargada de evaluar el puesto a cubrir por el trabajador cedido.
  - La empresa usuaria es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo del trabajador puesto a su disposición.
9. **Señale la respuesta correcta:**
- El empresario debe consultar a los trabajadores la ejecución de las actividades preventivas.
  - El empresario debe consultar a los trabajadores, o sus representantes específicos, con la debida antelación la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - El empresario debe consultar a los trabajadores todas las cuestiones relacionadas con la prevención. En caso de existir delegados sindicales deberá hacerlo a través de estos.
  - Los trabajadores tienen derecho a participar en la elección de los equipos de trabajo, pero siempre a través de sus representantes.

10. **Según la normativa de prevención de riesgos laborales, un riesgo laboral puede ser:**
- El accidente ocurrido con ocasión del desarrollo de la actividad laboral.
  - Las enfermedades, lesiones y dolencias que el trabajador sufra como consecuencia del trabajo por cuenta propia.
  - Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos psicosociales que el trabajador sufra sólo con ocasión del trabajo por cuenta ajena.
  - La posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo.
11. **Señale cuál de las siguientes afirmaciones es falsa:**
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a las relaciones laborales de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que se regulan en la propia Ley y en sus normas de desarrollo.
  - La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
  - En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las particularidades previstas en su normativa específica.
  - La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena, excepto los que presten servicio en Administraciones Públicas.
12. **Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en caso de riesgo grave e inminente los habilitados para la paralización de la actividad son:**
- Los representantes unitarios por decisión mayoritaria.
  - Los delegados de prevención siempre.
  - Los representantes unitarios de los trabajadores cuando no localicen a los delegados de prevención.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Defina qué es un riesgo grave e inminente.
- Indique cuáles son las normas jurídicas que regulan la prevención de riesgos laborales.
- Para conseguir una verdadera cultura preventiva, ¿qué obligación impone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al empresario?
- Según la norma preventiva ¿en qué casos es obligatorio el reconocimiento médico para los trabajadores?
- Defina qué es una evaluación de riesgos.
- Especifique los diferentes modelos de organización preventiva que habilita la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La empresa Solubles y Cereales, S.A., ha recibido notificación de la Inspección de trabajo relativa a denuncia de los representantes de los trabajadores por mala gestión en materia preventiva. Ante las dudas solicita informe aclaratorio relacionado con la materia.

Con ayuda de la norma preventiva elabore un informe donde argumente jurídicamente la solución a cada una de las cuestiones planteadas:

1. Si la empresa puede nombrar al químico de alimentos como representante suyo en el comité de seguridad y salud.
2. Si está obligada a trasladar a los delegados de prevención un listado de los productos químicos que se utilizan en un determinado proceso productivo, que fue solicitado por dichos representantes y a lo que la empresa contestó de forma negativa aludiendo que no los conoce.
3. Si la empresa puede introducir unilateralmente un nuevo turno de trabajo de las 22.00 horas a las 08.00 horas por necesidades de producción.
4. Los delegados de prevención le plantean una queja cuando se les notifica la contratación del servicio de prevención a través de una consultora.
5. Después de haber hecho mediciones ambientales para determinar niveles de sustancias tóxicas en el ambiente de trabajo, el gerente de la empresa establece que los trabajadores de una sección determinada tienen que llevar máscaras de protección individual durante la jornada.

### **Caso práctico núm. 2.**

Doña Candela presta servicios por cuenta y dependencia del Instituto de Radiología molecular desde enero de 2019, con la categoría profesional de facultativo especialista en el Servicio de Radioterápica, trabajando en la Sala de Simulación con un aparato de rayos x, donde se encuentra expuesta a las radiaciones ionizantes. Doña Candela realizaba guardias médicas en dicho servicio, porque eran obligatorias para los facultativos.

En fecha 22 de abril de 2019 el Instituto de Oncología remitió a la trabajadora una comunicación en que se le indicaba lo siguiente: "Habiendo tenido conocimiento este Instituto de su estado de gestación, y conociendo las posibles consecuencias que pueden derivarse en su estado, de acuerdo con los informes preceptivos que obran en este Servicio, le comunico que queda liberada de la realización de las guardias, siguiendo así la norma habitual que en esta materia opera en el servicio de Radioterápica".

Doña Candela continuó en el mismo servicio, pero no efectuó las guardias programadas durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2019 y 31 de julio de 2020.

La retribución que correspondería a doña Luisa por la realización de las guardias programadas durante dicho periodo asciende indiscutiblemente a la cantidad total de 5503'10 euros, que no ha sido abonada por el Instituto de Radiología al no haberlas realizado por estar liberada.

Elabore un dictamen jurídico en el que se informe a la trabajadora de las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué medidas debería haber adoptado el empresario?
2. Según la normativa preventiva y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, ¿qué incumplimientos ha cometido el empresario en el supuesto planteado y magnitud de su gravedad?
3. ¿Procede el abono de las guardias dejadas de realizar? Razone la respuesta.



# VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL

## FICHA N° 37

### Sucesión de empresa

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Existirá una sucesión de empresa cuando:**
  - a) Se haya celebrado contrato entre dos empresarios en virtud del cual uno transmita a otro la titularidad de una empresa.
  - b) Un testamento nombre heredero o legatario al empresario sucesor.
  - c) Exista un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, considerándose que existe cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
2. **En una sucesión de empresa:**
  - a) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la nueva empresa.
  - b) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa saliente.
  - c) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la nueva empresa, salvo que quien se subroga sea una Administración Pública, supuesto en el cual adquirirán la condición de indefinidos.
  - d) Los trabajadores no verán extinguidos sus contratos por el mero cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.
3. **Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa:**
  - a) Se regirán por el convenio colectivo aplicable en la nueva empresa.
  - b) Seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.
  - c) Seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida, salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **¿Podrá llevarse a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo con motivo de la sucesión de empresa en alguna de las empresas involucradas?**
  - a) No.
  - b) Sí, en la empresa cedente, pero no en la empresa cesionaria.
  - c) Sí, en la empresa cesionaria, pero no en la empresa cedente.
  - d) Sí, debiendo iniciarse un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

5. **¿Puede un convenio colectivo de sector imponer al nuevo contratista la asunción de los trabajadores del empresario saliente?**
- Sí.
  - No.
  - Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.
6. **¿Puede un trabajador ser despedido después de una sucesión de empresa?**
- Sí.
  - No, pero puede afrontar una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.
  - No, salvo que el convenio colectivo lo permita.
  - No.
7. **¿La adjudicación de un contrato a otra empresa por parte de una Administración Pública constituye un supuesto de sucesión de empresa de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí.
  - Sí, cuando ello comporte la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.
  - No.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta
8. **¿La reversión por parte de la Administración Pública que decida hacerse cargo, con sus propios medios, personales y materiales, de un servicio previamente externalizado, constituye un supuesto de sucesión de empresa?**
- No, ya que el régimen previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores no es de aplicación cuando quien sucede al empresario anterior en la actividad es una Administración Pública.
  - No, puesto que no se llevaría a cabo la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.
  - Sí. En ese caso, los trabajadores mantendrán su contrato, adquiriendo la condición de indefinidos fijos en la Administración Pública los que hubieran suscrito un contrato de duración indefinida con la empresa anterior.
  - No, puesto que lo impediría la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público.
9. **En la sucesión de empresa por actos inter vivos, regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cedente y el cesionario responderán:**
- Solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Subsidiariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Solidariamente durante un año de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Subsidiariamente durante un año de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

10. **¿Puede llegar a responder la empresa cesionaria de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión?**
- No.
  - No, sólo responderá subsidiariamente.
  - Sí, en todo caso.
  - Sí, cuando la cesión fuese declarada delito.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Identifique los aspectos que permiten diferenciar la sucesión de empresa de la novación contractual regulada en el Código civil.
- A efectos de identificar una sucesión de empresa, ¿la existencia de una “entidad económica que mantenga su identidad” requiere la transmisión de número significativo elementos patrimoniales?
- ¿Existirá subrogación cuando una Administración Pública decida asumir directamente el servicio otrora prestado a través de una empresa contratista?
- ¿Qué consecuencias jurídicas afrontarían los trabajadores afectados por una sucesión, en cuanto concierne a la duración de sus contratos, cuando quien se subroga en la posición de empleador es una Administración Pública?
- ¿El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores garantiza de manera absoluta la continuidad del vínculo laboral de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa?
- ¿El contenido de las relaciones jurídicas de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa ha de mantenerse incólume tras la subrogación del nuevo empresario?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

El convenio colectivo provincial del sector de la limpieza, aplicable a la empresa para la cual presta servicios Pablo, dispone lo siguiente: “Si cambiase la titular de la contrata de limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuviesen prestando servicios en dicho centro pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa”. No obstante, añade que “las liquidaciones y demás percepciones salariales y relativas a la Seguridad Social debidas por la empresa saliente a sus trabajadores serán abonadas por aquélla al finalizar la contrata”, aclarando que “la nueva empresa contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Es conforme a derecho la cláusula convencional que impone la subrogación de la nueva empresa contratista?
- ¿Es conforme a derecho que dicha cláusula convencional exonere a la nueva empresa contratista de toda responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social?

**FICHA N° 38****Movilidad funcional**

ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Los supuestos de movilidad funcional en la empresa pueden distinguirse si atendemos a la relevancia del cambio de funciones como:**
  - a) Movilidad funcional vertical (fuera del grupo profesional) descendente.
  - b) Movilidad funcional horizontal (en el mismo grupo profesional).
  - c) Movilidad funcional vertical (fuera del grupo profesional) ascendente.
  - d) Todas las repuestas anteriores son correctas.
2. **¿Qué causas debe alegar una empresa para llevar a cabo una movilidad funcional vertical (fuera del grupo profesional)?**
  - a) Causas económicas o técnicas.
  - b) Causas económicas o productivas.
  - c) Causas técnicas u organizativas.
  - d) Causas económicas, productivas, técnicas u organizativas.
3. **Cualquier tipo de movilidad funcional requiere que:**
  - a) La empresa alegue causas técnicas u organizativas.
  - b) Dicha movilidad sea de carácter temporal.
  - c) Se efectúe de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
  - d) Se apruebe por los representantes de los trabajadores.
4. **¿Puede la empresa encomendar libremente el cambio de funciones de un trabajador?**
  - a) No, nunca. Se requiere de un requisito causal y otro de carácter temporal.
  - b) Sí, ya que el empresario tiene la facultad de alterar unilateralmente el contenido y las circunstancias de la prestación laboral (*ius variandi*).
  - c) Sí, pero sólo en el caso de la movilidad horizontal donde -en principio- no es necesario justificar la decisión de la mencionada movilidad.
  - d) Sí, siempre que respete la dignidad del trabajador y éste tenga las titulaciones académicas o profesionales precisas.
5. **Cuando se encomiende a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional superior por un periodo que exceda de los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años:**
  - a) El trabajador puede solicitar la reclasificación profesional (ascenso) sin que exista ninguna limitación para ello.
  - b) El trabajador puede solicitar la reclasificación profesional (ascenso) siempre y cuando no sea contrario a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
  - c) Ello conlleva automáticamente una reclasificación profesional del trabajador (ascenso) sin que sea necesario que lo solicite el trabajador.
  - d) Ello nunca lleva aparejado la posibilidad de una reclasificación profesional (ascenso).

6. **En el supuesto de movilidad funcional ascendente:**
- El trabajador seguirá percibiendo su salario original.
  - En principio el trabajador percibirá el salario correspondiente al grupo profesional superior mientras dure la situación, no obstante, pueden establecerse unas condiciones inferiores por convenio colectivo.
  - El trabajador percibirá el salario correspondiente al grupo profesional superior tanto antes como después de que vuelva a sus funciones de origen.
  - El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre las funciones que venía realizando y las que actualmente realiza.
7. **Si el cambio de funciones excede de los límites fijados por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:**
- Excede de los límites del *ius variandi* empresarial.
  - Debe someterse a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Requiere del acuerdo de las partes.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **¿Durante cuánto tiempo puede extenderse la movilidad funcional de un trabajador para que éste realice funciones no correspondientes con su grupo profesional?**
- Durante el tiempo imprescindible.
  - Durante un máximo de 3 meses.
  - Durante el tiempo que la empresa considere necesario.
  - Nunca podrá superar los 6 meses.
9. **Si un trabajador es designado temporalmente a desarrollar funciones inferiores a las de su grupo profesional:**
- El trabajador mantiene la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad incluyendo siempre los complementos ligados al desempeño de un determinado puesto de trabajo.
  - El trabajador percibirá la retribución correspondiente con las funciones que temporalmente está desarrollando.
  - El trabajador debe dar su consentimiento porque ello supone un menoscabo de su profesionalidad.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **En el supuesto de que un trabajador haya desarrollado funciones superiores a su grupo profesional excediendo de los límites temporales fijados en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores:**
- El trabajador debe solicitar la reclasificación profesional a la dirección de la empresa y si ésta se lo niega, puede el trabajador, previo informe del comité de Empresa o, en su caso, de los delegados de personal, reclamarlo ante la jurisdicción social.
  - El trabajador puede solicitar su reclasificación profesional (ascenso) directamente a la jurisdicción social una vez la empresa se lo niegue.
  - La empresa no puede negar el ascenso al trabajador porque ha excedido los límites temporales establecidos por el legislador.
  - El trabajador podrá solicitar su reclasificación profesional a la dirección de la empresa que, previo informe del comité de empresa, o en su caso, de los delegados de personal, puede negarse a ello; de modo que una vez se rechace la petición del trabajador éste reclamarlo a la jurisdicción social.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Supone alguna diferencia a efectos retributivos que la exigencia de titulación académica o profesional para el desempeño de las funciones se establezca por ley o por convenio colectivo en un supuesto de movilidad funcional?
2. ¿Puede una empresa extinguir el contrato de un trabajador durante la movilidad funcional si éste no se adapta a las nuevas funciones a realizar?
3. Para llevar a cabo la movilidad funcional ascendente o descendente establecida en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores ¿es necesaria la aceptación por parte del trabajador implicado? ¿Y el acuerdo con los representantes de los trabajadores?
4. Desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales, ¿con qué finalidad se puede emplear una movilidad funcional?
5. ¿Puede el convenio colectivo aplicable fijar periodos diferentes a los establecidos legalmente para que un trabajador que desarrolle funciones superiores a su grupo profesional tenga derecho a solicitar un ascenso?
6. ¿Qué supuestos quedarían incluidos dentro de la movilidad funcional extraordinaria que se regula en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Doña Laura Fernández lleva desde 2018 trabajando en la recepción de una agencia de publicidad siendo su grupo profesional el de auxiliar administrativo y recibiendo una remuneración mensual de 1250 euros/mes de acuerdo con el convenio colectivo correspondiente. Así, sus funciones habituales son la atención e información de los clientes, la realización de tareas rutinarias de mecanografía y el archivo de documentación y facturas de la empresa. No obstante, el año pasado hubo ciertos problemas organizativos en la empresa por lo que la empresa le comunicó a Laura que sus funciones iban a cambiar temporalmente y que pasaría a desarrollar funciones superiores a su grupo profesional –en concreto, las correspondientes al grupo profesional de oficiales administrativos– y por las que percibiría 1.800 euros/mes de acuerdo con la retribución fijada por el convenio colectivo para dicho grupo profesional. Esta situación duró 4 meses tras los cuales Laura volvió a desarrollar las funciones que se corresponden con su grupo profesional y a percibir su salario habitual. Este año vuelve a haber problemas organizativos en la agencia, de modo que la empresa le ha ordenado nuevamente desarrollar las mismas funciones cobrando la remuneración de destino por otro periodo de 5 meses tras el cual retornará a su actividad habitual.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Se daban las circunstancias necesarias para que la empresa ordenara a Laura que pasara a realizar funciones superiores a su grupo profesional?
2. ¿Podría haberse negado Laura a realizar las funciones superiores encomendadas por la empresa en cualquiera de los periodos mencionados?
3. ¿Ha sido adecuada la remuneración que ha percibido la trabajadora durante la realización de las funciones superiores a su grupo profesional?
4. A raíz de esta situación, ¿generaría Laura algún derecho adicional?

**FICHA N° 39****Movilidad geográfica**

THAIS GUERRERO PADRÓN

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **La decisión de traslado deberá notificarse al trabajador afectado en el plazo máximo de:**
  - a) 15 días.
  - b) 30 días.
  - c) No precisa plazo, es de ejecución inmediata.
  - d) No existe plazo máximo.
2. **La decisión de traslado es adoptada:**
  - a) Consensuadamente entre el empresario y trabajador afectado.
  - b) Por el empresario, con la aprobación de los representantes de los trabajadores.
  - c) Exclusivamente por el empresario.
  - d) Por los representantes de los trabajadores, tras consultar al empresario.
3. **En el supuesto de que el trabajador ejecute el traslado tendrá derecho a:**
  - a) Impugnar la decisión ante la jurisdicción social.
  - b) Una indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.
  - c) No existe derecho alguno si el trabajador acepta el traslado.
  - d) Solo percibirá los gastos derivados de daños y perjuicios.
4. **Lo que diferencia un desplazamiento de un traslado es:**
  - a) Las causas motivadoras de la medida.
  - b) La duración de la medida.
  - c) Los términos en que el trabajador puede recurrir la medida.
  - d) Todas las respuestas son correctas.
5. **En un supuesto de traslado colectivo finalizado con acuerdo, los trabajadores afectados individualmente pueden optar por impugnarlo vía judicial:**
  - a) Sí, en todo caso.
  - b) En todo caso, cuando media autorización de la Inspección de Trabajo.
  - c) No, quedan vinculados por lo decidido en la comisión negociadora del pacto.
  - d) Sí, siempre que acaten la medida de traslado.
6. **En caso de traslado a un nuevo centro de trabajo que permite al trabajador continuar residiendo en su domicilio habitual, si se opone al mismo, ¿qué derechos le asisten?**
  - a) Ninguno, debe aceptar el traslado.
  - b) Conserva todas las opciones de esta movilidad geográfica.
  - c) Con prioridad, debe estar a las previsiones del convenio colectivo.
  - d) Deberá contar con el apoyo de su sindicato.
7. **En un supuesto de traslado, tienen derecho preferente al mismo:**
  - a) Los representantes legales de los trabajadores.
  - b) Los trabajadores con cargas familiares.
  - c) Las trabajadoras consideradas víctimas de violencia de género.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. **La acción planteada oponiéndose a la omisión del período de consultas con los representantes de los trabajadores en un caso de traslado colectivo, determinará que la decisión empresarial ha sido:**
  - a) Justificada o injustificada.
  - b) Procedente.
  - c) Nula.
  - d) Todas las respuestas propuestas son incorrectas.
9. **En un supuesto de desplazamiento fijado con una duración de tres meses, el trabajador tendrá derecho:**
  - a) A cuatro días de permiso a cargo del empresario.
  - b) A cuatro días de permiso a su coste.
  - c) No tendrá derecho económico alguno.
  - d) Todas las propuestas son erróneas.
10. **¿Qué número de trabajadores puede verse afectado por un traslado colectivo si la empresa tiene menos de trescientos trabajadores?**
  - a) No tiene límite alguno.
  - b) Depende de la negociación con los representantes de los trabajadores.
  - c) Diez trabajadores.
  - d) Entre diez y treinta trabajadores.
11. **En un supuesto de traslado de un trabajador a otra localidad que implica cambio de residencia, su cónyuge, que trabaja en la misma empresa, tiene derecho a ser trasladado a la misma localidad, estando acotada la duración inicial de este traslado a:**
  - a) Seis meses.
  - b) Seis meses, renovables.
  - c) Un año.
  - d) No existe límite.
12. **¿Qué obligación contrae el empresario para el posible traslado de trabajadores con cargas familiares?**
  - a) Consultar con el sindicato de afiliación del trabajador.
  - b) Negociar con el trabajador interesado el nuevo destino.
  - c) Decide unilateralmente el empresario.
  - d) Prioridad de permanencia, en los términos acordados en el convenio colectivo.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuándo debe ir el traslado precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores?
2. Señale la diferencia sustancial entre el traslado y el desplazamiento.
3. En el traslado colectivo, ¿qué obligaciones contraen las partes durante el período de consultas?
4. ¿Qué colectivos tienen un derecho preferente al traslado?
5. Previsiones y efectos del traslado individual.
6. ¿Qué colectivos tienen prioridad de permanencia en la empresa ante una decisión de traslado?



## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Una empresa dedicada a la distribución y venta de productos ultracongelados, que cuenta con una plantilla de 113 trabajadores, ha abierto una nueva sucursal en Sevilla capital. Para su puesta en marcha considera necesario traer trabajadores experimentados que sean capaces de afrontar con eficacia las incidencias y retos que presenta este proyecto. La empresa asigna a la nueva sede, por un período de seis meses, a once trabajadores procedentes del centro de trabajo que la misma tiene en un municipio próximo distante 70 km. Transcurrido el plazo inicial, se hace una evaluación de resultados que resulta positiva, por lo que la empresa decide ampliar la estancia de los trabajadores en el nuevo destino otros seis meses más, dejando abierta la posibilidad a una permanencia más prolongada.

Emítase dictamen jurídico sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo debe proceder la empresa?
2. ¿Qué opciones tiene el trabajador?
3. ¿Qué prioridades de permanencia y preferencias existen para el traslado?
4. Pronúnciese sobre el conflicto colectivo y los derechos de los trabajadores.
5. ¿Qué medidas complementarias podrían adoptarse?

### Caso práctico núm. 2.

Un trabajador ha sido trasladado a otro centro de trabajo ubicado a 56 km de su sede de origen (en la que había permanecido durante catorce años), conservando su categoría, funciones y nivel retributivo, sin que dicho cambio haya afectado a su domicilio habitual. Entre las motivaciones de este cambio figura la preservación de un clima laboral adecuado, puesto que en el último año el mal carácter del trabajador lo estaba deteriorando, llegando a ser advertida la empresa por la Inspección de Trabajo de la existencia de un clima laboral nocivo. El convenio colectivo de aplicación determina para este tipo de situaciones la obligación de la empresa de asumir mensualmente el coste derivado de los gastos de transporte cuando haya de recorrerse una distancia superior a 5 km. Asimismo, la norma convencional califica como “traslado” el cambio superior a 25 km que exija cambio de residencia.

Emítase dictamen en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Calificación jurídica de la medida adoptada por la empresa con respecto al trabajador.
2. Valoración de la decisión empresarial.

## **Modificación sustancial de condiciones de trabajo**

*ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO*

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo podrían afectar a las condiciones de trabajo:**
  - a) Reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo.
  - b) Reconocidas a los trabajadores por acuerdos o pactos colectivos.
  - c) Reconocidas a los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿Qué tipo de causas debe alegar la empresa para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo?**
  - a) Ninguna, ya que se trata de una manifestación del ius variandi empresarial.
  - b) Razones de carácter técnico u organizativo.
  - c) Razones de carácter económico, técnico, organizativo o de producción.
  - d) Razones de carácter económico, técnico o de producción.
3. **De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, ¿qué materias son susceptibles de ser objeto de una modificación sustancial de condiciones de trabajo ex artículo 41.1 del mismo?**
  - a) Jornada de trabajo.
  - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿A qué criterios debe atenderse para determinar si una modificación sustancial de condiciones de trabajo es de alcance individual o colectivo?**
  - a) Únicamente el número de trabajadores afectados. De modo que para que se considere de carácter colectivo al menos debe afectar a 10 trabajadores en las empresas que ocupan menos de 100 trabajadores; 10% de los trabajadores de las empresas que ocupan entre 100 y 300 o a 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores y ello independientemente de periodo de tiempo en el que se llevan a cabo estas modificaciones.
  - b) El número de trabajadores afectados (umbrales) y el periodo de tiempo (90 días) en el que se llevan a cabo las modificaciones.
  - c) Atiende a la fuente de origen que dio lugar al establecimiento de la condición que se pretende modificar; de modo que será individual cuando se modifiquen las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual o personal y colectiva cuando la condición objeto de modificación tenga su origen en un acuerdo o pacto colectivo.
  - d) La fuente de origen que dio lugar al establecimiento de la condición que se pretende modificar (por ejemplo, colectiva si se establece por convenio colectivo), el número de trabajadores afectados y el periodo de tiempo en el que se llevan a cabo las modificaciones

5. **La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual, ¿con cuánto tiempo deberá ser notificada por la empresa al trabajador afectados y a sus representantes?**
  - a) Con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
  - b) Con una antelación mínima de 20 días a la fecha de su efectividad.
  - c) Con una antelación mínima de un mes a la fecha de su efectividad.
  - d) Con una antelación mínima de 7 días a la fecha de su efectividad.
6. **¿El procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de alcance colectivo?**
  - a) Tiene como único requisito la notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días.
  - b) Exige que se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores para tener poder adoptar la decisión de modificación sustancial.
  - c) Exige agotar previamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, pero no es preceptivo llegar a un acuerdo para tomar la decisión de modificación sustancial.
  - d) Requiere únicamente de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.
7. **En una empresa de 150 trabajadores se considerará una modificación de alcance colectivo cuando en un periodo de 90 días afecta a:**
  - a) 10 trabajadores.
  - b) 15 trabajadores.
  - c) 30 trabajadores.
  - d) 45 trabajadores.
8. **El acuerdo alcanzado con la representación legal de los trabajadores en el periodo de consultas establecido para el procedimiento de modificaciones de carácter colectivo:**
  - a) Requiere de la unanimidad de los representantes de los trabajadores.
  - b) Requiere de la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, independientemente de si éstos representan o no a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
  - c) Requiere de la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores, siempre que representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.
  - d) Ninguna de las tres respuestas anteriores es correcta.
9. **Los tribunales pueden declarar la modificación sustancial de una condición de trabajo como:**
  - a) Procedente, improcedente o nula.
  - b) Justificada o injustificada.
  - c) Procedente de ser ajustada a Derecho o improcedente si no se ha respetado los requisitos formales establecidos por la Ley.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. **¿Qué opciones tiene el trabajador afectado en caso de que se produzca una modificación sustancial?**
- Únicamente le queda aceptar la decisión, no siendo posible impugnar la decisión empresarial al tratarse de una manifestación del poder de dirección, siendo éste ilimitado.
  - Puede aceptar la modificación o impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días. También en determinados supuestos tendría derecho a resolver el contrato con derecho a indemnización en caso de que resultara perjudicado por la medida.
  - En caso de estar disconforme con la decisión el trabajador puede impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días desde el día siguiente a la fecha de notificación escrita de la decisión empresarial, pero en ningún momento tiene derecho a rescindir su contrato con derecho a ser indemnizado; de modo que únicamente cabe la extinción del contrato por voluntad del trabajador sin derecho a indemnización.
  - Puede aceptar la modificación o impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días. También tendría siempre derecho a resolver el contrato con derecho a indemnización en caso de que resultara perjudicado.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Tiene la numeración legal de materias establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo...) carácter ejemplificativo o pueden producirse modificaciones sustanciales en materias distintas a las enunciadas?
- ¿Puede la empresa unilateralmente y al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores transformar un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción? ¿E imponer el teletrabajo por alguna de estas razones?
- ¿Qué determina que una modificación sustancial de condiciones de trabajo sea de carácter individual o de carácter colectivos?
- ¿Pueden los representantes legales de los trabajadores recurrir las causas alegadas por la empresa para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva tras llegar a un acuerdo con ella una vez finalizado el período de consultas?
- ¿Presenta alguna particularidad la modificación de condiciones establecidas en un convenio colectivo?
- ¿Contempla el artículo 41 del estatuto de los Trabajadores todas las modificaciones de iniciativa empresarial?

### CASOS PRÁCTICOS

#### Caso práctico núm. 1.

La empresa MC Talk es una empresa que ofrece servicios de atención al cliente a diferentes empresas energéticas y cuya plantilla de 180 trabajadores se encuentra en un único centro localizado en el centro de Madrid. Con carácter habitual la plantilla ha venido desarrollando su actividad en un turno continuado (8:00-15:00), si bien esta distribución no se contempla en el convenio colectivo de aplicación. Sin embargo, la empresa ha detectado que sería más conveniente y más competitivo modificar la jornada de algunos de trabajadores (en concreto de 25 trabajadores) que pasarían a prestar sus servicios en horario partido (10:00

- 13:00 y 15:00 - 19:00). Siendo ello así, la empresa ha notificado a los 25 trabajadores dicha modificación aludiendo a razones de carácter técnico y organizativo.

Atendiendo a las circunstancias señaladas, dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Las modificaciones propuestas por la empresa constituirían una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores? ¿Concurren las causas necesarias para llevar a cabo dichas modificaciones?
2. Enuncie el procedimiento que debe seguirse en este supuesto concreto. ¿Sería diferente en el caso de que la condición de trabajo a modificar estuviera establecida por un convenio colectivo?
3. ¿Puede la empresa unilateralmente sustituir el período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje?
4. ¿Qué mecanismos de reacción disponen los trabajadores afectados ante la decisión empresarial?

**FICHA N° 41****Suspensión del contrato de trabajo**

CARMEN SOLÍS PRIETO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Cuáles son los efectos que caracterizan las suspensiones del contrato de trabajo?**
  - a) Sólo en caso de pacto al respecto, conllevan tanto el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - b) Siempre conllevan el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario pero nunca la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - c) Siempre conllevan tanto el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿Dónde se encuentran los supuestos en que se puede justificar la suspensión del contrato de trabajo?**
  - a) Tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.
  - b) Sólo en determinados preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 45.1 y 48.2).
  - c) Exclusivamente en el listado contenido en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **En el supuesto de nacimiento de hijo:**
  - a) El otro progenitor podrá disfrutar de las semanas de suspensión que le corresponden en cualquier momento dentro del período de 12 meses desde el nacimiento del mismo.
  - b) La madre biológica tendrá derecho a 16 semanas de descanso obligatorio inmediatamente después del parto.
  - c) La madre biológica podrá reincorporarse al trabajo una vez transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Cabe la posibilidad de disfrutar la suspensión por nacimiento de hijo en régimen de jornada parcial?**
  - a) No, no es posible en ningún caso al estar expresamente prohibido por el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Sí, en su totalidad.
  - c) Sí, salvo en el caso de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cuyo disfrute será siempre a tiempo completo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. **¿Qué incidencia tendrá el fallecimiento del hijo sobre la duración de la suspensión por nacimiento?**
- No tendrá ningún tipo de efecto al respecto pues el trabajador deberá en todo caso disfrutar en su totalidad la suspensión correspondiente, reincorporándose al trabajo tras el disfrute de la misma.
  - Determinará su finalización en ese mismo momento, debiendo el trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de un mes.
  - Comportará su finalización en ese mismo momento, debiendo el trabajador reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuántas semanas de suspensión por nacimiento de hijos corresponderían a la madre primeriza de trillizos?**
- 16 semanas.
  - 18 semanas.
  - 20 semanas.
  - 22 semanas.
7. **¿Cabe la posibilidad de iniciar la suspensión por nacimiento de hijo antes del parto por cualquiera de los progenitores?**
- No, sólo la madre podrá hacer uso de esa opción, con el único límite de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
  - Sí, con el único límite de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
  - Sí, en cualquier caso.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Cómo será siempre calificado el despido de una trabajadora que tuvo lugar a los 6 meses desde el nacimiento de su hijo una vez se reintegró al trabajo tras finalizar la suspensión del contrato a que tiene derecho por tal circunstancia?**
- Nulo.
  - Improcedente.
  - Procedente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Ante la convocatoria de huelga anunciada por sus trabajadores, la empresa ha decidido proceder al cierre del centro de trabajo para impedir la misma. ¿Cuál será el efecto de dicho cierre sobre el contrato de los trabajadores?**
- No se suspenderán sus contratos de trabajo y mantendrán el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
  - Verán suspendidos sus contratos de trabajo, por lo que no mantendrían el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
  - Verán suspendidos sus contratos de trabajo pero sólo durante 3 días, período máximo señalado por la normativa específica.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **¿Qué efectos tiene sobre el contrato la declaración de la situación de incapacidad permanente total del trabajador para la profesión habitual?**
- Podrá justificar la suspensión del contrato de trabajo en algunos supuestos.
  - En ningún caso provocará una suspensión del contrato puesto que la declaración de incapacidad permanente total sólo es causa de extinción del mismo.
  - Dará siempre lugar a una suspensión del contrato, puesto que está recogida como causa en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Causas de suspensión del contrato de trabajo según el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Efectos laborales principales que conlleva la suspensión del contrato de trabajo.
3. Incidencia de la suspensión sobre la duración de los contratos temporales de trabajo.
4. Efectos del carácter internacional de la adopción sobre la suspensión del contrato de trabajo.
5. Particularidades de la suspensión por nacimiento en caso de hijos prematuros.
6. Situación protegida por la suspensión por riesgo durante la lactancia natural.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Laura y Raquel vienen prestando servicios desde hace tres y cuatro años, respectivamente, en la clínica privada Más Salud, el más afamado centro de toda la geografía nacional en tratamientos contra el cáncer de colon.

Laura, que trabaja como auxiliar administrativa y desarrolla sus servicios en la recepción encargándose de la asignación de citas a los pacientes, se encuentra embarazada de 3 meses, siendo su embarazo considerado de riesgo en atención a las patologías previas que sufre. Según los médicos que la atienden y han seguido el proceso de su embarazo, debería guardar reposo absoluto tras las puntuales pérdidas de sangre sufridas y el consiguiente riesgo de aborto.

Su compañera Raquel, que es la encargada del servicio de Radiología, acaba de conocer su estado de gestación tras haberse sometido a un tratamiento de inseminación artificial y ha procedido a informar a la empresa de esta circunstancia a fin de que se tomen las medidas preventivas oportunas.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿En qué causa se basaría eventualmente la suspensión del contrato de trabajo a que pudieran tener derecho Laura y Raquel a consecuencia de su estado de gestación?
2. ¿Cuál sería la duración de la suspensión en cada caso?

### Caso práctico núm. 2.

Carolina, profesora de inglés por cuenta ajena en una academia privada, y Federico, que desarrolla sus funciones como técnico de audiovisuales en una productora, esperan con gran ilusión el nacimiento de sus mellizos para principios de febrero de 2022. A fin de proporcionarles los cuidados necesarios durante sus primeros meses de vida de una forma corresponsable, los futuros padres se plantean hacer el siguiente reparto de los períodos de suspensión que entienden les corresponden:

- Carolina disfrutará a tiempo completo una suspensión de 15 semanas posteriores al parto y pretende ceder 1 semana a Federico.
- Federico, por su parte, pretende disfrutar todo el período de suspensión que pudiera corresponderle a tiempo parcial pues está llevando en la productora en la que trabaja unos importantes proyectos de los que no quiere desvincularse por completo.



Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Analice si es correcto el plan de reparto que tienen en mente Carolina y Federico y, en caso de ser necesario, indíqueles qué ajustes llevar a cabo.

## Expedientes de Regulación de Empleo Temporal

PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Si la persona titular de la empresa no inicia un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (en adelante, ERTE) cuando se den las causas para ello, ¿podría llevarse a cabo por otros sujetos?**
  - a) No, solo está autorizada la persona titular de la empresa.
  - b) Los representantes de los trabajadores, en defecto del anterior.
  - c) La Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿Puede llevarse a cabo un ERTE cuando la empresa tenga tres trimestres consecutivos de pérdidas o disminución de beneficios?**
  - a) No, la causa económica en los ERTE solo se presume existente cuando la disminución afecta a dos semestres
  - b) No, el ERTE solo puede llevarse a cabo cuando la empresa tenga una causa técnica u organizativa, al igual que la movilidad funcional.
  - c) Sí, de hecho, el artículo 47.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores rebaja el requisito de la presunción de la causa económica a dos trimestres consecutivos.
  - d) De ninguna manera, el ERTE solo puede llevarse a cabo por motivos de fuerza mayor, como ha sucedido desde la declaración de la pandemia por la COVID-19.
3. **En la tramitación de un ERTE ordinario, el procedimiento legal exige, en todo caso:**
  - a) La realización de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a 30 días.
  - b) La comunicación, de manera simultánea, a la Autoridad Laboral y, a los representantes de los trabajadores, para iniciar un periodo de consultas en caso de que el ERTE no sea por fuerza mayor.
  - c) La remisión, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal a la Inspección de Trabajo del expediente, para la emisión de un informe, sobre la situación real de todas las personas afectadas por la medida.
  - d) La comunicación a la Autoridad Laboral para que apruebe o deniegue el ERTE; si no lo aprueba, no se podrá llevar a cabo y se entenderá realizado en fraude de Ley.
4. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
  - a) El ERTE solo puede tramitarse en empresas de menos de 100 trabajadores, siempre que afecte, al menos, a 10 trabajadores.
  - b) El ERTE debe afectar a un 10% de trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores afecte.
  - c) En empresas de más de 300 trabajadores, para llevarse a cabo un ERTE debe afectar, al menos, a 30 trabajadores.
  - d) El ERTE será aplicable, independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados.

5. **Un ERTE parcial es aquel en el que se realiza una disminución temporal de la jornada ordinaria de los trabajadores de:**
- De entre un 20% y en 60%.
  - De entre un 10% y un 50%.
  - De entre un 10% y un 80%.
  - De entre un 10% y un 70%.
6. **Mientras dura un ERTE ¿se generan vacaciones para los trabajadores que han quedado afectados por el mismo?**
- Durante el ERTE se generan vacaciones igual que si se hubiera trabajado, si se trata de trabajadores con contrato indefinido.
  - Durante el ERTE, si es total, nunca se generan vacaciones.
  - Durante el ERTE si es parcial se generan vacaciones de manera proporcional al tiempo trabajado.
  - Las respuestas b) y c) son correctas.
7. **Si una persona trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal, independientemente del motivo ¿podría la empresa incluirla (afectarla) en un ERTE durante el mismo periodo?**
- Sí, sin lugar a duda, siempre que se trate de un ERTE total.
  - Si la persona trabajadora se encuentra en una incapacidad temporal solo puede ser incluida en un ERTE parcial.
  - No, dado que la persona trabajadora ya tiene el contrato de trabajo suspendido.
  - Sí, pero solo podrá ser incluida en el ERTE, total o parcial, si la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
8. **La indemnización que corresponde a los trabajadores al ser incluidos en un ERTE:**
- Es igual a la que les correspondería en caso de no aceptar una modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir, de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 9 mensualidades.
  - Es igual a la que corresponde por la finalización de un contrato temporal, es decir de 12 días de salario por año trabajado.
  - Solamente la reciben los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 año.
  - El ERTE no da derecho a ninguna indemnización.
9. **Durante el tiempo de duración de un ERTE, ¿generan derecho los trabajadores a la parte proporcional de las pagas extraordinarias de ese mismo periodo?**
- No, las pagas extraordinarias durante ese periodo no se devengan si el ERTE es total, pero se mantienen el derecho al cobro de las ya generadas.
  - No se devengan en ningún caso y se pierde el derecho al cobro de los meses previos que se hayan trabajado, dada la situación de crisis de la empresa.
  - Sí, pero solo se devengan de manera total si la persona trabajadora tiene un contrato indefinido.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 10. Los trabajadores de una empresa en ERTE ¿reciben alguna compensación económica de la empresa?**
- Sí, siempre que la empresa no haya procedido a un ERTE por causa económica está obligada al pago del 70% de la base reguladora.
  - Sí, pero no es una compensación económica, sino que los trabajadores durante el ERTE continúan percibiendo su salario.
  - No, dado que el contrato de trabajo no se ha extinguido y por tanto el TRET no establece compensación ni indemnizaciones con ocasión de este tipo de suspensiones, salvo que haya un acuerdo con los representantes de los trabajadores.
  - No reciben ninguna compensación de la empresa, pero podrán tener derecho a la prestación de desempleo.
- 11. Si una empresa opta por realizar un ERTE de reducción de jornada ¿pueden los trabajadores realizar horas extraordinarias a petición de la empresa?**
- Sí, porque las horas extraordinarias son imprevisibles y pueden ayudar a la empresa a superar esta situación de suspensión.
  - No, sería contrario a la finalidad de la propia medida de flexibilización del ERTE.
  - No, salvo que se trate de horas extraordinarias por fuerza mayor.
  - Sí, siempre que la empresa las ofrezca y la persona trabajadora las acepte voluntariamente.
- 12. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
- Un ERTE puede extenderse mientras la Autoridad Laboral constate que la causa existe plenamente, revisándolo de manera mensual.
  - En un ERTE no hay duración fija ni determinada, se ajustará a la situación coyuntural.
  - Un ERTE solo puede durar como máximo 6 meses, dada la desprotección que causa a la persona trabajadora.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Analice las principales diferencias existentes entre: Expediente de Regulación de Empleo Temporal, permisos retribuidos de trabajo y extinción del contrato de trabajo.
- Revise la última legislación de los denominados ERTE flexibilizados o ERTE COVID, identificando las diferencias fundamentales a nivel de procedimiento con los ERTE ordinarios.
- Expresar si la siguiente afirmación es válida o no, y justifique su respuesta: “La causa económica en los ERTE y en los despidos colectivos es idéntica, sentándose la presunción de que si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de la empresa, correspondiente a cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.
- Analice el régimen en el que se encontrarían las personas trabajadoras durante la afectación por un ERTE ordinario y flexibilizado o por causas COVID.
- ¿Verdadero o falso? El período de consultas con los representantes de los trabajadores no solo es imprescindible en los ERTE, sino que si no hay acuerdo no puede llevarse a cabo ningún tipo de ERTE en la empresa.
- Si tuviera que asesorar a una persona trabajadora sobre las opciones de impugnación judicial de un ERTE que le afectara, ¿qué le diría?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La empresa Ipso Facto S.L., ubicada en Alicante, pertenece al sector industrial, fabricando ruedas de bicicletas y motocicletas de caucho, a pequeña escala. No existe convenio colectivo propio, la empresa se adhirió a un Convenio ya existente, y que se le aplica como si fuera el propio, en concreto el XIX convenio colectivo para las industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid, vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 y que, de momento, está prorrogado. En los últimos meses la empresa ha padecido, entre otras cuestiones, la falta de material para producir debido al barco atascado en el Canal de Suez en marzo de 2021 que ha retrasado su producción, pero, también de manera significativa, la aparición de múltiples competidores. Sus ventas se redujeron hasta junio de 2021 en, aproximadamente un 25%, en comparación con el mismo periodo del año 2020, donde incrementaron sus ventas debido a la COVID-19. Si bien es cierto, la Dirección de la empresa considera que es una situación a corto plazo, porque tienen diversos proyectos de dotación de ruedas de bicicleta para ciudades verdes que tienen previsto el ofrecimiento de bicicletas municipales a bajo coste; sin embargo, los dos proyectos cuyas concesiones han ganado, no comenzarán hasta enero o febrero de 2022.

En la actualidad, la empresa cuenta con los siguientes trabajadores, de los que se exponen sus situaciones particulares, a saber:

- En el grupo profesional 3, correspondiente a la fabricación o producción dentro de la pequeña fábrica tiene 12 trabajadores con contrato indefinido, 7 de ellos realizan turno de mañana (de 8 a 16 horas) y los otros 5 trabajadores el turno de tarde (de 14 a 22 h.). Entre estos trabajadores, se encuentra la delegada de personal. Otro de los trabajadores, disfruta desde hace un mes, del derecho a ausentarse 1 hora al día por tener una hija prematura hospitalizado, entrando a las 9 de la mañana, en lugar de a las 8. Y, por otra parte, otra persona trabajadora del turno de tarde se encuentra ahora mismo disfrutando de la suspensión por cuidado de hijo, le quedan 5 semanas, y ya ha comunicado a la empresa su intención de reducir su jornada por cuidado de hijo al momento de la reincorporación en un 20%. A su vez, hay 3 trabajadores más desde hace 5 meses, con contrato temporal de obra y servicio, provenientes de una empresa de trabajo temporal, y que van rotando turnos, a demanda de la empresa.
- En el grupo profesional 4, existen dos responsables, con jornada completa pero partida (de 9 a 13 y de 15 a 20 horas). La jefa directa de la producción se encuentra embarazada de 7 meses.

Elabore un dictamen en Derecho, para la empresa Ipso Facto S.L. que dé respuesta a las siguientes cuestiones que se le plantean a la empresa:

1. ¿Podría llevar a cabo alguna medida de flexibilización de ERTE? En caso afirmativo, ¿cuál sería el más apropiado?
2. La empresa quisiera saber si el ERTE debe afectar por igual a todos los trabajadores o podrían establecerse diferentes condiciones para cada persona trabajadora o grupo profesional.
3. Al margen de cualquier otra medida, ¿podría afectarse en el ERTE a los tres trabajadores de la empresa de trabajo temporal que se encuentran prestando servicios en la empresa?
4. ¿Qué posición debe adoptar la empresa con respecto a la persona trabajadora que tiene intención de solicitar la reducción de jornada por cuidado de hija en un 20%? ¿Qué vinculación existe entre el ERTE y ese derecho de guarda legal?

5. La empresa cree que no puede incluir a la delegada de personal en el ERTE, porque los representantes de los trabajadores gozan de prioridad de permanencia ante cualquier opción o medida empresarial de flexibilización. ¿Qué le diría al respecto?
6. La empresa no quiere dejar a sus trabajadores desprotegidos durante el ERTE y se plantea si los trabajadores tienen derecho a algún cobro y si ellos podrían complementarlo de alguna manera.
7. La empresa quisiera saber si la medida del ERTE debe mantenerse para todos los trabajadores durante el mismo tiempo o puede incorporar a trabajadores antes de la fecha inicialmente prevista si se adelanta su proyecto con la municipalidad.

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa NIEVE S.L., se dedica a la edición y publicación de libros escolares infantiles. La empresa a consecuencia de la pandemia, generada por la COVID-19 permaneció cerrada por situación de fuerza mayor desde el 17 de marzo hasta el 20 de junio de 2020, ambos inclusive. La situación en 2021 se prevé incierta para esta empresa. Por una parte, por las reformas educativas que se han proyectado y que cambiarán contenidos en los planes de estudios escolares (3-16 años) para el curso escolar 2022/2023, pero, también, debido a la digitalización que está eliminando algunos de los libros escolares en papel.

La empresa se plantea qué medidas de flexibilidad podría adoptar, dentro de la legalidad, para no llegar al cierre en caso de que las medidas les afectan gravemente en los próximos meses y deban replantearse su innovación como negocio. La empresa cuenta con 27 trabajadores, todos ellos con contrato de trabajo a tiempo completo y con las siguientes situaciones, a saber: 11 de ellos trabajan en contenidos de los libros; 5 de ellos en edición de estos; 2 personas en revisión de los libros; 6 personas en maquetación y producción final; y 3 personas en comercialización y marketing. Estas últimas son las únicas que tienen un contrato temporal de obra y servicio, que empezó el 1 de octubre de 2018 y cuya fecha inicial de finalización del contrato por finalización de obra, se señaló el 30 de septiembre 2021, a los tres años, siendo la duración máxima de los mismos, ya que el convenio colectivo de aplicación no amplía el plazo, pero, debiendo tener en cuenta que su cómputo se paralizó durante su inclusión en el ERTE.

Elabore un dictamen en Derecho sobre cuáles podrían ser las opciones de la empresa actualmente, en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones, tomando como fecha de consulta de la empresa el 1 de septiembre de 2021:

1. Si la empresa debiera iniciar un ERTE por causas COVID en caso de necesitarlo o podría iniciar otro tipo de ERTE. Debería indicarse también cuál sería el procedimiento a seguir y cómo afectaría a los trabajadores, teniendo en cuenta los perfiles y otras posibles medidas de flexibilización que pudiera utilizar de manera legal.
2. Si las tres personas que se encuentran en el departamento de comercialización y marketing con contrato temporal verían sus contratos extinguidos a la fecha del 30 de septiembre de 2021.

**FICHA N° 43****Excedencias**

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **En caso de adopción de una hija de 1 año en la fecha de la resolución judicial, la duración de la excedencia por cuidado de hijos tendrá una duración de:**
  - a) Dos años máximo, hasta que cumpla los 3 años de edad.
  - b) Un máximo de 3 años.
  - b) No hay tope legal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿Cuál es la duración máxima de la excedencia de cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos?**
  - a) 1 año
  - b) 2 años.
  - c) 3 años.
  - d) 30 meses, si así lo regula el convenio colectivo aplicable.
3. **¿Cuál de las siguientes situaciones atinentes a los familiares de un trabajador/a no habilita a ejercitar el derecho a la excedencia del artículo 46.3, segundo párrafo del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**
  - a) Enfermedad.
  - b) Discapacidad.
  - c) Desempleo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Conforme al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no computará a efectos de antigüedad el tiempo que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia:**
  - a) Por cuidado de familiares que exceda de 2 años cuando la duración viene ampliada por convenio colectivo.
  - b) Por cuidado de hijo que exceda de 1 año.
  - c) Voluntaria.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas
5. **¿Legalmente qué plazo mínimo ha de transcurrir entre el fin de una excedencia voluntaria y el comienzo de una excedencia por cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos?**
  - a) 6 meses.
  - b) 1 año.
  - c) Las dos respuestas anteriores son correctas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **Las situaciones de excedencia reguladas en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) Son retribuidas.
  - b) Pueden extenderse a otros supuestos colectivamente acordados.
  - c) Han de ser preavisadas con 15 días antelación.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. **El reingreso de la excedencia por ejercicio de cargo público:**
- Ha de ser solicitado en el plazo de los 30 días siguientes al cese.
  - Es opcional porque siempre existe un derecho a la reserva del puesto de trabajo que es imprescriptible.
  - Debe ser solicitado inmediatamente al cese en el cargo público o al día siguiente si fuera inhábil.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?**
- En la excedencia forzosa existe derecho a la reserva del puesto de trabajo.
  - La excedencia voluntaria es causa legalmente habilitante para la contratación de interinos.
  - El período de excedencia por cuidado de hijos computa a efectos de antigüedad.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **El derecho a la excedencia por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos:**
- No es un derecho derivado.
  - Es un derecho subjetivo.
  - No se puede optar por ceder el derecho a otros familiares.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **La elección para un cargo público:**
- Conlleva automáticamente a la excedencia forzosa.
  - Nunca conlleva el pase a la situación de excedencia forzosa.
  - Faculta a los trabajadores para solicitar la excedencia forzosa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **La duración de la excedencia voluntaria podría ser de:**
- 5 meses.
  - 4 años.
  - 18 meses.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **Indique qué familiares pueden solicitar la excedencia por cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos:**
- El sobrino respecto de su tío.
  - El yerno respecto a su suegra.
  - El primo hermano respecto a otro primo hermano.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere todos los requisitos exigidos para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria e indique si son requisitos alternativos o acumulativos.
- ¿Qué elementos en común tienen la excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos?
- ¿Hay elementos en común entre la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia voluntaria?
- Enumere los requisitos que han de concurrir en el familiar para que un trabajador/a pueda ejercer el derecho a la excedencia por cuidado de familiares e indique si son requisitos alternativos o acumulativos.



## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Elena, madre de un niño de 10 años y que se ha divorciado hace poco, fue contratada en enero con un contrato por obra y servicio cuya duración estimada es de 18 meses. Dos meses más tarde, solicitó una excedencia por cuidado de hijos hasta el 22 de junio, fecha de las vacaciones escolares. El motivo alegado por la trabajadora es que su hijo, cuya guardia y custodia tiene, precisa constante supervisión parental en sus estudios si no quiere repetir curso (envió a la empresa informe de la dirección del centro escolar de su hijo sobre este punto).

La empresa se niega a conceder la excedencia solicitada entre otras causas porque la trabajadora no tiene un contrato indefinido, porque el convenio colectivo aplicable exige para acceder a cualquier modalidad de excedencia una antigüedad de tres meses en la empresa y porque no concurren las causas legales previstas para la excedencia por cuidado de familiares.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si el derecho a la excedencia por cuidado de familiares se reconoce a trabajadores por cuenta ajena, funcionarios y autónomos.
2. Si los trabajadores con contrato temporal tienen reconocido el acceso a la excedencia y si, en el ejercicio de este derecho, influye que el contrato sea a tiempo parcial o a jornada completa.
3. Razone si reúne la trabajadora los requisitos legal y convencionalmente exigidos para acceder a la modalidad de excedencia que solicita.

### Caso práctico núm. 2.

Ángel, empleado de banca, es hijo único y tiene una madre de 90 años con una discapacidad acreditada del 33%. La señora, pensionista de viudedad, es propietaria de un inmueble en una de las mejores zonas de la ciudad y percibe mensualmente una cuantiosa renta que le proporcionan los dividendos de las acciones que posee. Dada su situación económica desahogada podría tener cuidadores profesionales que le atendieran las 24 horas, pero sólo quiere que la cuide su hijo. Este, que es muy buena persona, está dispuesto a solicitar la excedencia por cuidado de familiares, pero ya ha advertido a su madre que por las noches cada cual dormirá en su propio domicilio y que algunos fines de semana se los tomará libre para irse con su pareja a la playa y esos días contratará a una interna para la que cuide.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Sobre si el trabajador y su madre reúnen todos los requisitos legales exigidos para el ejercicio de esta modalidad de excedencia.
2. Sobre si se ajusta a Derecho que Ángel viva en su propio domicilio mientras esté en situación de excedencia por cuidado de su madre.

# EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

## FICHA N° 44

### Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La condición resolutoria constituye:**
  - a) Un hecho futuro cuyo acaecimiento incierto determina la extinción del contrato.
  - b) Un hecho futuro cuyo acaecimiento cierto determina la extinción del contrato.
  - c) Un hecho futuro cuyo acaecimiento, que tendrá lugar en una fecha cierta, determina la extinción del contrato.
  - d) Un hecho futuro de acaecimiento, que tendrá lugar en una fecha incierta, determina la extinción del contrato.
2. **La condición resolutoria:**
  - a) Puede ser consignada por las partes en el contrato de trabajo.
  - b) Debe ser consignada por las partes en el contrato de trabajo.
  - c) Puede ser consignada por las partes en el contrato de trabajo, si así lo dispone el convenio colectivo.
  - d) Sólo puede ser consignada en el contrato por las partes cuando una disposición de rango reglamentario lo permita.
3. **Las partes pueden consignar en el contrato de trabajo:**
  - a) Aquellas causas extintivas que el convenio colectivo permita especificar.
  - b) Cualquier causa extintiva, siempre que no constituya abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
  - c) Cualquier causa extintiva que estimen oportuno incluir.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **La disminución del rendimiento del trabajador:**
  - a) Siempre dará lugar a su despido disciplinario.
  - b) Puede justificar su despido disciplinario o la extinción de su contrato por cumplimiento de una condición resolutoria consignada al amparo del art. 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, si se ha previsto en el contrato como causa extintiva y no constituye abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
  - c) Sólo puede justificar la resolución contractual si se ha consignado como causa de extinción en el contrato de trabajo.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
5. **De considerarse abusiva, la cláusula en virtud de la cual se ha consignado una condición resolutoria en el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) Será nula y se tendrá por no puesta.
  - b) Determinará la nulidad del contrato.
  - c) Deberá sustituirse por otra válida.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. **¿Será nula la cláusula en virtud de la cual el trabajador haya aceptado la consecución de unos objetivos de imposible realización?**
- No, siempre y cuando el trabajador haya consentido libremente en obligarse a alcanzarlo.
  - No, puesto que el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores permite establecer por medio del pacto el umbral de rendimiento a alcanzar por el trabajador.
  - Sí.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **¿La extinción del contrato de los trabajadores indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas derivada de la amortización de la plaza cuyas funciones estaban desempeñando encuentra su fundamento jurídico en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí, ya que se trata de un hecho futuro de acaecimiento incierto.
  - No, ya que este artículo sólo alude a las condiciones resolutorias fruto de la autonomía individual de las partes que decidieran consignarlas en el contrato de trabajo.
  - Sí, así como la extinción derivada de la cobertura de la plaza.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
8. **¿Es posible consignar un período de prueba en el contrato de trabajo en virtud del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores?**
- No.
  - Sí.
  - Sí, siempre que su duración no supere en año.
  - Sí, siempre que no supere los tres meses de duración, si el contrato no tiene una duración superior a seis meses.
9. **El trabajador cuyo contrato se extinga por el acaecimiento de una causa válidamente pactada en su contrato será acreedor de una indemnización:**
- De veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
  - De treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
  - De veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de nueve mensualidades.
  - De la cuantía estipulada en el contrato de trabajo.
10. **El acaecimiento de la causa extintiva válidamente consignada en el contrato de trabajo:**
- Producirá su extinción de forma automática.
  - Producirá su extinción una vez denunciado el contrato por una de las partes de la forma y respetando el plazo de preaviso legalmente establecido para la extinción de los contratos de duración determinada.
  - Producirá su extinción cuando una de las partes haga valer su voluntad extintiva de la forma y respetando el plazo de preaviso que se haya estipulado en el propio contrato.
  - Producirá su extinción una vez haya mediado autorización de la autoridad administrativa.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿El artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores permite consignar como condición resolutoria del contrato de trabajo la reducción de la contrata ejecutada por el empleador del trabajador en cuyo contrato se había incorporado dicha causa extintiva?
2. ¿Resulta conforme a derecho la consignación en el contrato de trabajo como condición resolutoria de la no consecución de un determinado rendimiento que la empresa se reserve el derecho a modificar periódicamente?
3. ¿Es lícito condicionar la extinción del contrato de trabajo a la no obtención o a la pérdida de una titulación académica o profesional?
4. ¿Resulta válido consignar como causa de extinción del contrato de trabajo la pérdida de la autorización para trabajar en España de un trabajador extranjero?
5. Indique las diferencias existentes entre la extinción derivada de la llegada de un término resolutorio y aquella fruto del acaecimiento de una condición resolutoria consignada en el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Carmen ha sido contratada como vendedora por una empresa dedicada a la fabricación y a la venta de alfombras artesanales. En su contrato de trabajo, de duración indefinida, se ha consignado por escrito la siguiente cláusula: “La trabajadora se compromete a alcanzar el umbral mínimo de ventas de 3 alfombras al mes, excluyéndose los períodos de vacaciones y de suspensión del contrato de trabajo. La no superación de dicho umbral, durante tres meses consecutivos o de seis alternos en los últimos doce meses, será causa de extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización”.

Responda en Derecho a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible consignar una causa de extinción distinta a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el contrato de trabajo?
2. ¿Cómo calificaría la causa extintiva consignada en el contrato de trabajo de Carmen?
3. ¿Es lícito el contenido de la causa extintiva consignada en el contrato?
4. ¿Será preciso comunicar la denuncia del contrato y respetar un plazo de preaviso?

## **Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario**

THAIS GUERRERO PADRÓN

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **La sola modificación de las condiciones de trabajo es causa bastante para solicitar la extinción del contrato:**
  - a) No.
  - b) Requiere informe favorable del sindicato de afiliación del trabajador.
  - c) Debe informar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - d) Es posible si se comunica por escrito al trabajador.
2. **Satisfecho el salario mediante nómina y un sobre aparte, cabe extinción del contrato:**
  - a) No, salvo convenido en convenio colectivo.
  - b) Cabe con el visto buen del sindicato de afiliación.
  - c) Es posible la extinción.
  - d) Todas las preguntas son erróneas.
3. **Durante el periodo de un año la empresa no abonó al trabajador todas las pagas extras (cuatro). Cabe instar la extinción del contrato.**
  - a) Cuando lo autorice el sindicato de afiliación.
  - b) Es viable la solicitud de extinción.
  - c) La solicitud debe estar precedida de informe favorable de la Inspección de Trabajo.
  - d) No es procedente de ninguna manera.
4. **La falta de ocupación efectiva del trabajador, sin que medie fuerza mayor, permite la extinción del contrato.**
  - a) Previa intervención de la Inspección de Trabajo.
  - b) Depende del tipo de contrato suscrito.
  - c) Es viable la extinción del contrato.
  - d) Todas las respuestas anteriores son erróneas.
5. **La excesiva carga de trabajo de forma regular ampara solicitar la extinción del contrato:**
  - a) Excesiva y reiterada la carga de trabajo posibilita aquella solicitud.
  - b) Habría que respetar la medición del convenio colectivo.
  - c) No es motivo suficiente para solicitar la extinción del contrato.
  - d) Deberá informar el comité de seguridad de la empresa.
6. **Impedir la libre sindicación del trabajador es causa suficiente para solicitar la extinción del contrato.**
  - a) Previa información del sindicato afectado.
  - b) Sí, en todo caso.
  - c) No, si el contrato suscrito es a tiempo parcial.
  - d) Dependerá del sindicato elegido.

7. **La negativa del empresario de reingresar al trabajador en su anterior puesto de trabajo tras una movilidad geográfica rechazada judicialmente, es causa suficiente para instar la extinción contractual.**
  - a) No.
  - b) Dependerá de la distancia del nuevo emplazamiento laboral.
  - c) Requiere informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
  - d) Es motivo suficiente para tal fin.
8. **La movilidad funcional, en el marco legal previsto y respetando la dignidad del trabajador, sería causa para solicitar la extinción del contrato de trabajo.**
  - a) No, la decisión empresarial está en el ámbito de sus facultades de dirección y organización.
  - b) Toda movilidad funda la acción extintiva del contrato.
  - c) Depende del número de trabajadores de la plantilla.
  - d) Es correcto instar la resolución contractual.
9. **Solicitada la extinción contractual por el trabajador, mediante la oportuna demanda, aduciendo causa suficiente, deberá permanecer el trabajador en su puesto de trabajo hasta tanto no recaiga la oportuna sentencia.**
  - a) Sí, en todo caso.
  - b) Dependerá del tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y la fecha del juicio.
  - c) No es posible, sería faltar al trabajo.
  - d) No, si afecta a derechos fundamentales y análogos básicos.
10. **Injustificada la medida adoptada por el empresario, según sentencia judicial, ¿qué derechos asisten al trabajador si ha fracasado su reingreso en su mismo puesto de trabajo?**
  - a) Derecho a una indemnización pactada entre las partes.
  - b) acceder a otro puesto de trabajo en la misma empresa u otro de la sociedad.
  - c) Derecho a las indemnizaciones previstas para el despido improcedente.
  - d) Plantear nueva reclamación.
11. **Conocerá del conflicto derivado del incumplimiento adoptado por el empresario al amparo de las posibilidades contenidas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - b) Con la mediación del sindicato de afiliación del trabajador.
  - c) El Juzgado de lo Social competente.
  - d) Un acuerdo entre partes.
12. **Los incumplimientos en los que puede incurrir el empresario están tasados legalmente:**
  - a) No.
  - b) Son los graves respecto de sus obligaciones.
  - c) Son únicamente los identificados vía convenio colectivo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles son las causas expresas que, como incumplimientos del empleador, facultan al trabajador para instar la extinción contractual?
2. ¿A qué hechos llama la ley “incumplimientos graves” de sus deberes como empleador?

3. ¿Cuáles son las consecuencias de un incumplimiento empresarial declarado injustificado en sede judicial?
4. Conductas empresariales insertas en el campo del “acoso”. Exponer someramente modalidades, situaciones, consecuencias e indemnizaciones. Consultar sentencias del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2015 y de 24 de febrero de 2016.
5. Análisis de las modificaciones sustanciales respecto de la movilidad funcional: diferencias.
6. Indemnizaciones en un supuesto de daño moral que causa el empleador justificando acción por despido.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Una empresa, cumplidos los preceptivos trámites, acuerda en el periodo de consultas la modificación de ciertos aspectos del régimen salarial de los trabajadores. Se efectúa oportuna notificación a un trabajador indicándole que, con base en aquel “Acuerdo”, su salario mensual experimentará una disminución temporal del 3%, produciéndose la efectiva remuneración mensual en tal sentido. El trabajador, invocando el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores y apreciando un perjuicio por tal medida, solicitó rescisión contractual con derecho a percibir 20 días de salario por año de servicio. La empresa rechazaría tal pretensión con la finalidad de conservar la relación laboral, objetivo que sería rechazado por el trabajador adoptando las reclamaciones pertinentes.

Emítase dictamen jurídico sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué documento ampara la decisión empresarial?
2. ¿Cómo actuaría el trabajador?
3. ¿Cuál sería el procedimiento?

### Caso práctico núm. 2.

Una empresa viene pagando el salario a sus trabajadores mediante nómina y otra cantidad en “sobre” independiente, completando así la retribución total del trabajador. Un trabajador, ligado a la empresa por un contrato temporal, discrepaba del sistema de pago aplicado por la empresa. Después de reiterar en diferentes ocasiones a la empresa su disconformidad, ésta terminó por despedirle, aduciendo causa formalmente inexistente. Paralelamente el trabajador reclamó, mediante la oportuna demanda, contra el sistema salarial utilizado por la empresa, entendiendo aquella forma ilegal o incorrecta.

Emítase dictamen sobre las siguientes cuestiones:

1. Evolución del acto extintivo accionado por el empleador.
2. Reclamación formulada por el trabajador en orden a la irregularidad del sistema salarial del empleador.
3. Procedimiento, considerando las dos acciones planteadas y la temporalidad del contrato suscrito.

## Otras causas de extinción de la relación laboral

RAQUEL VELA DÍAZ

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **De acuerdo con los supuestos extintivos de una relación laboral recogidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo puede hacerse atendiendo a los siguientes criterios:**
  - a) Extinción del contrato por voluntad conjunta, inicial o sobrevenida de las partes.
  - b) Extinción del contrato por decisión unilateral de las partes, ya sea por voluntad del/la empresario/a o por voluntad de la persona trabajadora.
  - c) Extinción del contrato por la concurrencia de situaciones personales impeditivas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **Cuando un contrato de trabajo se extingue por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida en la normativa específica que sea de aplicación:**
  - a) En todas las modalidades de contratos de trabajo.
  - b) En todas las modalidades de contratos de trabajo excepto en los casos del contrato de interinidad.
  - c) En todas las modalidades de contratos de trabajo excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La extinción de una relación laboral por dimisión voluntaria del/la trabajador/a:**
  - a) Opera respecto a todo tipo de contratos.
  - b) Opera sólo en los contratos indefinidos.
  - c) Opera sólo en los contratos de duración determinada.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Cuando un contrato de trabajo se extingue por dimisión de la persona trabajadora:**
  - a) Debe mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos.
  - b) Debe mediar el preaviso que señale la costumbre del lugar.
  - c) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
5. **Respecto al abandono del/la trabajador/a como causa extintiva de la relación laboral:**
  - a) El Derecho positivo no contiene una regulación específica de la figura del abandono como causa extintiva de la relación laboral.
  - b) El abandono no puede considerarse como un derecho de desistimiento del contrato.
  - c) El abandono se considera un auténtico incumplimiento contractual.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.



6. **En los casos de extinción del contrato de trabajo por situaciones personales impositivas de carácter permanente para la continuidad de la relación laboral:**
- El Estatuto de los Trabajadores sólo menciona los supuestos que afectan a la persona del empresario.
  - El Estatuto de los Trabajadores sólo menciona los supuestos que afectan a la persona trabajadora.
  - El Estatuto de los Trabajadores distingue entre los supuestos que afectan a la persona del empresario y los que afectan a la persona trabajadora.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **En los supuestos de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo:**
- Durante un periodo de un año a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - Durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - Durante un periodo de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - La ley no señala en ningún caso la posibilidad de reserva del puesto de trabajo.
8. **En caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora por muerte, jubilación o incapacidad del/la empresario/a:**
- La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
  - La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a dos meses de salario.
  - La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a tres meses de salario.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Puede extinguirse un contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante?**
- La Ley del Estatuto de los Trabajadores no contempla esa posibilidad.
  - La Ley del Estatuto de los Trabajadores sí contempla esa posibilidad.
  - La Ley del Estatuto de los Trabajadores sólo hace referencia a la extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **La extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo:**
- Deberá ser constatada por la dirección de la empresa.
  - Deberá ser constatada por los representantes de los trabajadores.
  - Deberá ser constatada por la autoridad laboral.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. **La incapacidad de la persona trabajadora como hecho sobrevenido posterior a la fecha de la contratación, es causa legítima para la extinción del contrato de trabajo en los siguientes grados:**
  - a) Incapacidad permanente total.
  - b) Incapacidad permanente absoluta.
  - c) Gran invalidez.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **En el caso de que la persona trabajadora sea declarada en situación de incapacidad permanente:**
  - a) El/la empresario/a debe comunicar a la persona trabajadora la extinción del contrato de trabajo.
  - b) La extinción opera con carácter automático.
  - c) La persona trabajadora debe presentar su dimisión.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impositivas del/la trabajador/a.
2. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impositivas del/la empresario/a.
3. La extinción de la relación laboral por dimisión del/la trabajador/a garantiza la libertad profesional del/la trabajador/a recogida en la propia Constitución Española. ¿Qué preceptos del texto constitucional apoyan esta garantía de libertad profesional?
4. En la extinción de la relación laboral por dimisión del/la trabajador/a, ¿debe mediar algún tipo de preaviso?
5. ¿La extinción de la relación laboral por muerte de la persona trabajadora supone la liberación de las deudas que el/la empresario/a tenía previamente contraídas respecto al/la trabajador/a fallecido/a?
6. ¿Pueden establecer los convenios colectivos cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Óscar Martínez lleva seis años trabajando como contable en la Asesoría Universitat 2000, S.L. Comenzó con un contrato por obra o servicio determinado. Ante la importancia de la prestación de servicios que su puesto de trabajo supone para la Asesoría, a la finalización de dicho contrato consolidó su puesto de trabajo mediante un contrato indefinido hasta la actualidad. La dirección de la asesoría la ostenta Lucas Jiménez, que es el titular o empresario individual de la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones sobre la posibilidad de extinción del contrato de trabajo del trabajador en caso de darse las posibles situaciones personales impositivas del empresario que se plantean a continuación.

1. Si el contrato del trabajador se extingue en caso de muerte del empresario.
2. Si el contrato del trabajador se extingue en caso de jubilación del empresario.
3. Si el contrato del trabajador se extingue en caso de incapacidad del empresario.
4. En el caso de que no se tratara de un empresario individual sino que el empresario fuera una persona jurídica, si el contrato del trabajador se extingue en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.

## Protección frente a la violencia de género

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La Ley del Trabajo a distancia otorga a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género:**
  - a) El derecho a realizar su trabajo a distancia, en cualquier caso.
  - b) El derecho a realizar el trabajo a distancia de forma total o parcial, en cualquier caso.
  - c) El derecho a realizar el trabajo a distancia o parcial si esta modalidad es compatible con su puesto y funciones.
  - d) Esta ley no otorga derecho alguno a este colectivo.
2. **La protección que dispensa el Estatuto de los Trabajadores a la mujer víctima de la violencia de género:**
  - a) No prevé previsión para esta situación, pues la regulación se contiene en la Ley Orgánica de la Violencia de Género.
  - b) Recoge el derecho de la víctima a la extinción indemnizada y voluntaria del contrato de trabajo.
  - c) Recoge un supuesto específico de extinción del contrato de trabajo por parte de la víctima, con derecho a prestación por desempleo y sin derecho, salvo pacto, a indemnización.
  - d) Recoge el derecho de la víctima a la extinción del contrato de trabajo asimilándola a la dimisión, por tanto, sin derecho a la prestación por desempleo.
3. **La mujer que tenga la consideración de víctima de violencia de género:**
  - a) Al traslado a otro centro de trabajo de una duración inicial de 6 meses, transcurrido ese tiempo puede optar entre regresar al puesto de origen o continuar en el nuevo.
  - b) No tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo, ni a prestación por desempleo si rescinde el contrato por esta causa.
  - c) A la movilidad geográfica con derecho a reserva de puesto de trabajo durante todo el tiempo que dure esta situación.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Las personas trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género tienen derecho:**
  - a) A la reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional del salario.
  - b) A la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de sus fórmulas.
  - c) A la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. **Una trabajadora con condición de víctima de violencia de género que tiene suscrito un contrato formativo con una empresa. Señale la respuesta correcta:**
- Si decide suspender el contrato por este motivo, se interrumpirá el cómputo de duración de este contrato.
  - No puede pedir excedencia por este motivo en ningún caso.
  - Puede extinguir el contrato, pero no puede interrumpir este contrato al ser de naturaleza temporal.
  - Si decide suspender el contrato por tal motivo, no se interrumpe el cómputo de duración del contrato.
6. **Los derechos que reconoce la norma estatutaria a las personas trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género. Señale la respuesta incorrecta:**
- Se podrán ejercitar conforme a los términos que establezca los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.
  - Se podrá ejercitar conforme a lo que se establezca por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.
  - En defecto de convenio o acuerdo, la concreción de esos derechos corresponde a la empresa.
  - En defecto de convenio o acuerdo, la concreción de esos derechos corresponde a la persona trabajadora.
7. **Una trabajadora con la condición de víctima de violencia de género que ha iniciado el correspondiente protocolo frente a la empresa:**
- No puede ser despedida por esta causa, siendo constitutiva esta acción como una discriminación por razón de sexo.
  - Puede ser despedida si falta de forma repetida al trabajo por esa causa (justificada).
  - Puede ser despedida si la empresa alega una disminución genérica de su rendimiento de trabajo por esa causa.
  - No puede ser despedida por esta causa, siendo constitutiva esta acción como una discriminación sexual.
8. **La Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- No se pronuncia al respecto de los derechos de las personas trabajadoras en su relación de trabajo, pues esa regulación se contiene en la Ley de Igualdad.
  - Incorpora medidas de protección en el ámbito social sin llegar a modificar el Estatuto de los Trabajadores.
  - Es una ley aplicable al sector público, sin relevancia en la empresa privada.
  - El tiempo de suspensión se considera como periodo de cotización efectiva con respecto a las prestaciones de seguridad social y de desempleo.
9. **Señale la respuesta incorrecta en relación a la Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- Prevé que las trabajadoras por cuenta propia que cesen su actividad se les suspenda la obligación de cotizar durante 6 meses que serán considerados como de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones sociales.
  - Establece que las trabajadoras por cuenta propia que cesen su actividad estén consideradas como asimiladas al alta.
  - Promueve medidas para favorecer que la víctima inicie una nueva actividad por cuenta propia.
  - No se aplica a las personas funcionarias.

10. **Una empresa puede formalizar un contrato de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género con derecho a la bonificación de seguridad social que corresponda:**
- Si la trabajadora víctima de violencia de género ha suspendido su contrato por esta razón.
  - Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho a la movilidad geográfica.
  - Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho al cambio de centro de trabajo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Señale la respuesta incorrecta en relación a la Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- Los derechos de las funcionarias no están recogidos en esta ley.
  - Las funcionarias tienen derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.
  - Están justificadas las ausencias al trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género derivadas de tal situación.
  - Las funcionarias víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia.
12. **Señale la respuesta incorrecta en relación al Real Decreto 1917/2008, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género:**
- Es el desarrollo del artículo 22 de la Ley Orgánica de Violencia de Género.
  - No exige que la víctima se encuentre inscrita como demandante de empleo para ser beneficiarias de sus acciones.
  - Incluye medidas que son compatibles con otras procedentes de la Administración.
  - Considera a estas mujeres como un colectivo en situación de especial vulnerabilidad.
13. **El Real Decreto núm. 1917/2008, de 21 de diciembre reconoce:**
- Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.
  - Incentivos para facilitar la movilidad geográfica y para compensar las diferencias salariales de las víctimas de violencia de género.
  - Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Aclare si la Ley de Trabajo a Distancia recoge algún derecho para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- La norma estatutaria tutela a las personas víctimas de violencia de género. Exponga la tutela que dispensa esta norma, teniendo en cuenta las modificaciones que han operado sobre la misma.
- La norma estatutaria tutela a la persona víctima de violencia de género. Aclare si la víctima puede ser despedida por esta condición si la empresa en la carta de despido alega disminución del rendimiento.
- Una trabajadora víctima de violencia de género, ¿tiene el deber de comunicar a la organización en la que presta servicios la situación que padece?

5. Entre los prototipos de violencia de género se da la situación de acoso sexual. Teniendo en cuenta este prototipo de violencia, si la persona acosadora pertenece a la misma organización que la víctima, explique si la empresa puede despedir a la trabajadora.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Berta Troncoso venía prestando servicios por cuenta de una empresa de Marketing e Informática desde el 1 de marzo de 2017, con la categoría profesional de entrevistadora encuestadora. La relación de trabajo se rige por el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública publicado en el BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018. Desde que inició su relación laboral con la empresa no ha sido objeto de sanción alguna por ningún motivo. Sin embargo, desde el verano de 2018 la actitud de Berta ha cambiado y trabaja al mínimo de lo que podía realizar, se detectan bajos resultados en su trabajo, y ciertas faltas de impuntualidad que hacían imposible que realizara las oportunas encuestas o en otros casos, le impedía realizar todas las encuestas que debía. En aplicación de cuadro sancionador del convenio colectivo, le amonesta por escrito. Obra apuntar que la empresa tiene suscrito un protocolo de prevención y actuación de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género. Finalmente, la empresa tiene conocimiento de la situación de violencia de género que sufre la trabajadora el 20 de septiembre de 2018 cuando la trabajadora inicia un periodo de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad provocado por violencia de género.

El 28 de noviembre de 2018 la empresa le comunica carta de despido disciplinario relatando una serie de hechos que producían (según la empresa) “un daño irreparable” y que eran considerados “graves y están tipificados como causa de despido en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores”.

La trabajadora presenta demanda ante el juzgado competente solicitando la nulidad del mismo, o en su defecto, su improcedencia. El acto de conciliación que se celebra el 7 de diciembre de 2018 resulta sin avenencia.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es correcta y ajustada a Derecho la reacción y actuación de la empresa?
2. ¿Tiene algún deber la empresa en relación a la salud de Berta?
3. ¿Podría la empresa despedir a Berta?
4. ¿Qué protección se le dispensa a Berta como víctima de violencia de género?
5. ¿Qué modos tiene Berta de alegar la violencia de género?

**DESPIDO****FICHA N° 48****Despido disciplinario I***ESPERANZA ROALES PANIAGUA***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El incumplimiento contractual que justifica un despido disciplinario tiene que ser:**
  - a) Grave aunque sea involuntario.
  - b) Culpable aunque no sea grave.
  - c) Muy grave y culpable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación:**
  - a) Cuando el empresario opta por la readmisión.
  - b) Únicamente cuando el despido es declarado nulo.
  - c) Cuando el empresario opta por la indemnización o readmisión.
  - d) Nunca.
3. **La ineptitud que provoca disminución del rendimiento normal o pactado:**
  - a) Es causa de despido disciplinario, en todo caso.
  - b) Puede ser causa de despido disciplinario cuando provoque una disminución continuada del rendimiento.
  - c) Será causa de despido disciplinario cuando se establezca en el convenio colectivo de aplicación.
  - d) No es causa de despido disciplinario.
4. **El despido de una mujer víctima de violencia de género que ha ejercido su derecho a la tutela judicial efectiva:**
  - a) Será siempre calificado como nulo.
  - b) Podrá ser calificado como improcedente, en algunos casos.
  - c) Podrá ser calificado como procedente.
  - d) Será siempre un despido discriminatorio.
5. **Es causa de despido disciplinario:**
  - a) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - b) Las faltas de puntualidad justificadas que sean reiteradas.
  - c) La embriaguez del trabajador, en todo caso.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **La toxicomanía es causa de despido disciplinario:**
  - a) En cualquier caso.
  - b) Nunca.
  - c) Cuando repercuta negativamente en el trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **La desobediencia es causa de despido disciplinario:**
  - a) Sólo cuando sea reiterada.
  - b) Cuando sea justificada.
  - c) Cuando sea grave y culpable.
  - d) Cuando sea grave, culpable y reiterada.



8. **El despido disciplinario será improcedente cuando:**
- Se haya realizado incumpliendo los requisitos formales.
  - La trabajadora despedida esté embarazada.
  - No se haya puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente cuando se le notificó el despido.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **El despido nulo tiene como efectos:**
- La readmisión inmediata del trabajador.
  - Lo anterior y el abono de los salarios de tramitación.
  - La extinción del contrato y el abono de los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia
  - El trabajador puede elegir entre la readmisión o el abono de una indemnización de 33 días de salario con el límite de 24 mensualidades.
10. **En la reiteración del despido ineficaz por defecto de forma:**
- El primer despido queda convalidado con la reiteración posterior.
  - El despido anterior queda revocado y sin efectos por el nuevo despido.
  - El empresario dispone de un plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido, para realizar un nuevo despido.
  - Las respuestas b) y c) son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Indique los requisitos formales exigidos por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para el despido disciplinario de un trabajador afiliado a un sindicato.
- Efectos de la declaración de improcedencia del despido disciplinario de un delgado de personal.
- ¿Cuándo un despido disciplinario es declarado procedente?
- ¿Cuándo y en qué importe se hace cargo el Estado de los salarios de tramitación?
- ¿Durante cuánto tiempo se presume que es nulo el despido de una persona trabajadora que se ha incorporado a su puesto de trabajo tras finalizar el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La Dirección central de la empresa La Perfecta, S.A., decide realizar una inspección de su delegación provincial de Sevilla que encomienda al Sr. Velasco, director regional, otorgándole poderes suficientes para que adopte las decisiones de personal que estime convenientes.

El Sr. Velasco en una primera inspección comprueba que el Sr. López, que es delegado sindical, no acude al trabajo desde hace cinco meses debido a una baja médica motivada por una intervención quirúrgica de menisco. Sin embargo, constata a través de un detective privado que el Sr. López juega al tenis dos veces a la semana. El Sr. Velasco muy enfadado por esta situación, procede a llamarlo telefónicamente el día 1 abril de 2021, comunicándole que está despedido y que se olvide de volver a trabajar en la empresa. No obstante, el día 8 de abril, el Sr. López recibe en su domicilio carta certificada en la que se dice: "Queda despedido desde el día siguiente a la fecha de recepción de esta carta, estando a su disposición la liquidación correspondiente".

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Determine el cumplimiento de las exigencias formales y procedimentales de despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, desde un punto de vista material (esto es, analizando los incumplimientos imputados) así como sus efectos.

### **Caso práctico núm. 2.**

El Sr. Pérez, gerente de la empresa VAMOSMEJOR, S.A., nos pide asesoría jurídica para gestionar un conflicto que ocurrió hace unos días en la empresa.

El día 24 de julio de 2021 el Sr. Moreno, trabajador de la empresa desde hace más de 10 años, acudió bebido a su puesto de trabajo y mantuvo una discusión con un cliente de la empresa al que insultó y agredió gravemente y a posteriori se dirigió al aparcamiento de la empresa, cogió su coche y arrolló la motocicleta del cliente que estaba bien estacionada, ocasionándole daños considerables.

El Sr. Pérez no sabe si existe justa causa de despido y en qué causa de las relacionadas en el artículo 54.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores sería encuadrable el comportamiento del Sr. Moreno. Por otro lado, el Sr. Pérez alude que el Sr. Moreno es un excelente trabajador y es la única vez que ha acudido a su puesto de trabajo en estado de embriaguez.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Determine en atención a los hechos relatados si hay causa para el despido disciplinario del Sr. Moreno y, de ser así, qué causa o causas del artículo 54.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores podrían darle cobertura.

**FICHA N° 49****Despido disciplinario II**

CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El despido será calificado como procedente:**
  - a) Cuando se acredite el incumplimiento contractual alegado por el empresario.
  - b) Cuando el despido no cumpla con los requisitos formales establecidos en el artículo 55 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Cuando no quede acreditada el incumplimiento contractual alegado por el empresario.
  - d) Cuando la decisión del empleador no sea notificada por escrito al trabajador.
2. **El despido disciplinario se basa en:**
  - a) Un incumplimiento del trabajador.
  - b) Un incumplimiento o defecto no culpable de aptitud del trabajador.
  - c) Un incumplimiento grave del trabajador.
  - d) Incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.
3. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) La indisciplina en el trabajo requiere una reiteración en el tiempo, independientemente de la gravedad del incumplimiento.
  - b) Únicamente serán causa de despido disciplinario las ofensas verbales producidas dentro del centro de trabajo.
  - c) La embriaguez habitual o toxicomanía requieren inexcusablemente una reiteración en el tiempo, independientemente de la gravedad de la conducta del trabajador.
  - d) La disminución en el rendimiento del trabajo normal o pactado debe ser continuada y voluntaria.
4. **¿Cuál de las siguientes causas no se considera incumplimiento contractual del trabajador a efectos de proceder al despido disciplinario?**
  - a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - c) La transgresión de la buena fe contractual.
  - d) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
5. **El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión del empresario de despido disciplinario será de:**
  - a) 15 días naturales a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - b) 15 días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - c) 25 días naturales a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - d) 20 días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.

6. **Cuando el despido tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española, será calificado como:**
  - a) Anulable.
  - b) Improcedente.
  - c) Injusto.
  - d) Nulo.
7. **En el supuesto de despido disciplinario de un representante legal de los trabajadores o delegado sindical:**
  - a) Procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que pertenezca, si los hubiese.
  - b) El empresario, si lo estima oportuno dará audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente al sindicato al que estuviera afiliado el trabajador.
  - c) Únicamente será necesario notificar el despido por escrito al trabajador.
  - d) No es necesaria ninguna formalidad.
8. **En cuanto a los requisitos formales, la decisión del empleador:**
  - a) Será notificada por escrito al trabajador.
  - b) Deberá incluir los hechos motivadores a fin de tener un conocimiento de la conducta imputada y su fecha de efectos.
  - c) Incluirá también las fechas exactas en las cuales los hechos imputados fueron cometidos.
  - d) De manera simultánea a su entrega, deberá ponerse a disposición del trabajador una indemnización calculada a razón de 20 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
9. **Si el despido fuera declarado por el órgano judicial como improcedente y el empleador optara por la extinción del contrato, la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador será de:**
  - a) 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
  - b) 26 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
  - c) 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 20 mensualidades.
  - d) 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 24 mensualidades.
10. **En el despido disciplinario declarado como improcedente, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonar la indemnización establecida legalmente. Pero, ¿cuál es el plazo para ejercer esa opción?:**
  - a) 5 días desde la notificación de la sentencia.
  - b) 10 días desde la notificación de la sentencia.
  - c) 5 días desde que el Juez dicta la sentencia.
  - d) 10 días desde que el Juez dicta la sentencia.

11. **La disminución en el rendimiento de trabajo normal o pactado como causa de despido disciplinario, deberá ser:**
  - a) Continuada y voluntaria.
  - b) Continuada.
  - c) Transitoria.
  - d) Voluntaria.
12. **Son conductas constitutivas de transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza:**
  - a) Sustraer o apropiarse de dinero, bienes o materiales de la empresa.
  - b) Utilizar para fines particulares medios, instrumentos o herramientas facilitadas por el empleador.
  - c) Realizar cometidos incompatibles con la situación de incapacidad temporal reconocida.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. A tenor del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué conductas pueden suponer un quebranto contractual que legitiman para despedir disciplinariamente a su autor?
2. Si la extinción por motivos disciplinarios es impugnada judicialmente, a la vista de las circunstancias, ¿a qué tres posibles valoraciones puede llegar el juez?
3. ¿Cuándo se entiende improcedente la valoración judicial de la extinción por motivos disciplinarios?
4. ¿Qué ocurre cuando el despido disciplinario se realiza no observando todos los criterios formales exigidos?
5. Efectos del despido disciplinario calificado judicialmente como nulo.
6. Si el despido disciplinario es calificado judicialmente como improcedente, y el empresario opta por la readmisión, ¿a qué tendrá derecho el trabajador?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

D. Moisés, ha prestado servicios para la empresa Sazonador Extremadura, S.L. desde el 5 de diciembre de 2016, con categoría profesional de encargado de almacén. El trabajador recibió una carta de la empresa, fechada el día 21 de septiembre de 2020, que textualmente decía: "(...) En la semana del día 14 al día 18 de septiembre, concretamente los días 15 y 18 usted se ha referido con continuas faltas de respeto a sus compañeros y la dirección de la empresa, elevando el tono de voz. El martes día 15 de septiembre se niega a dar cuentas de su trabajo a una compañera que le pregunta por orden de la dirección, indicándole que no era quien para obtener esa información. Por otro lado, el día 18, sobre las 8:30 horas se estaba discutiendo una información en la oficina, de manera privada y usted no estaba presente. La dirección no sabe cómo llegó a sus oídos esa información, pero sí que dijo delante de otro trabajador (su mujer) que «Si Teófilo tiene cojones que venga y me lo diga a la cara», refiriéndose al administrador de la compañía y su superior jerárquico a todos los efectos. Ese mismo día, a las 10:30 se dirigió a un compañero diciendo que «Si se cree Dios». Asimismo, y a raíz de estos hechos hemos detectado que en su hoja de registro de entrada y salida de la empresa usted firma indicando que se va a las 15 horas, cuando en realidad nunca se marcha más

tarde de las 14:50 horas. Estos hechos son sancionables con el despido, según se especifican en el artículo 54 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Lo que le notificamos a Vd. a los efectos oportunos, manifestándole que tiene a su disposición en nuestras oficinas, a partir del día 24 de septiembre de 2020, la correspondiente liquidación de salarios”.

El trabajador presenta papeleta de conciliación ante la UMAC, celebrándose el correspondiente acto de conciliación el día 7 de octubre de 2020, con resultado de “sin avenencia”, acudiendo ambas partes.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Razone si reúne la conducta del trabajador los requisitos legales y convencionales exigidos para motivar la sanción de despido.
2. Indique las consecuencias que tendría la calificación del despido como improcedente.
3. Requisitos formales a cumplir si el trabajador ostenta la condición de representante del personal o está afiliado a un sindicato.

### **Caso práctico núm. 2.**

D. Manuel viene desempeñando sus servicios para la empresa Pedidors, S.L., desde enero de 2014 realizando las funciones de la categoría profesional de conductor funerario, con un salario mensual de 1.500 euros. Con fecha 9 de enero de 2019 la empresa remite comunicación al trabajador por la cual le informa de su despido por razones disciplinarias. Se argumenta que el día 24 de diciembre de 2018 falleció en Cáceres Luisa, siendo el deseo de la familia trasladar sus restos mortales a Valencia, disponiendo la empresa lo oportuno para cumplir con dicho encargo. El traslado se programó para las dos de la madrugada del día 25 de diciembre de 2018 y al ser una hora con dificultad para encontrar medio de transporte, una de las hijas de la fallecida pidió a Manuel si sería posible que ella lo acompañara en el coche fúnebre. La respuesta del trabajador fue negar dicha posibilidad por tenerlo prohibido en la empresa, cambiando inmediatamente de criterio y afirmando con tono chulesco que lo consentiría, pero que llevaría puesta la música en el coche y, además, fumaría, lo cual estaba totalmente prohibido por la empresa. Durante el trayecto Manuel oyó continuamente música y fumó un par de cigarrillos omitiendo preguntar a la hija de la fallecida si le importunaba su proceder. La familia expuso inmediatamente su queja al representante de su compañía de decesos, queja de la que en el acto se dio traslado al responsable de la empresa, que ulteriormente se reiteró, el 22 de marzo de 2019, en la sede de Cáceres.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Constituye la conducta del trabajador un incumplimiento grave y culpable que justifica la sanción de despido impuesta por la empresa?
2. ¿Se cumplen los requisitos legales prescritos por el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al contenido de la carta de despido?
3. Si el trabajador está disconforme con la decisión empresarial, ¿qué plazo tiene para impugnarla?
4. Indique las consecuencias jurídicas de calificar el despido disciplinario como procedente.

**FICHA N° 50****Despido objetivo**

MARÍA ISABEL RIBES MORENO

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **En el despido objetivo, cuando su causa sea la ineptitud se requiere que:**
  - a) Se produzca obligatoriamente tras la contratación del trabajador.
  - b) Sea una ineptitud puntual o continuada
  - c) Afecte a tareas, relevantes o no, del puesto que esté desempeñando el trabajador de forma transitoria.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **En los supuestos de despido objetivo, la indemnización:**
  - a) Tiene que entregarse junto a la carta de despido.
  - b) Debe ponerse a disposición del trabajador junto a la carta de despido.
  - c) Su abono no puede postergarse en ningún caso.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Cuando una trabajadora tiene su contrato suspendido por riesgo durante el embarazo no cabe la extinción por causas objetivas:**
  - a) Verdadero, la extinción será siempre nula.
  - b) Verdadero, la extinción será siempre improcedente.
  - c) Falso, la extinción puede ser procedente, cuando se acredita suficientemente la concurrencia de una causa ajena a la situación de la suspensión.
  - d) Falso, la extinción puede ser procedente, cuando se acredita suficientemente la concurrencia de una causa ajena a la situación de suspensión y la trabajadora no ostente la condición de representante sindical.
4. **La ineptitud de un trabajador como causa de despido objetivo no puede alegarse:**
  - a) Si es originaria, cuando haya superado el período de prueba.
  - b) Cuando el trabajador se encuentre transitoriamente en situación de incapacidad temporal.
  - c) Cuando se derive de la prestación de funciones durante una situación de movilidad funcional.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **El plazo de preaviso en el despido por causas objetivas:**
  - a) Será de 20 días naturales.
  - b) Es remunerado y tiene como finalidad buscar empleo durante la jornada laboral.
  - c) Los trabajadores con discapacidad tendrán derecho a 60 días de preaviso.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál de las siguientes situaciones justifica la decisión extintiva por causas objetivas?**
  - a) La ineptitud del trabajador conocida.
  - b) La vulneración de la buena fe contractual del trabajador.
  - c) La falta de adaptación a las modificaciones técnicas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **Conforme al artículo 53 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la carta de despido en supuestos de extinción por causas objetivas precisará expresamente:**
- La causa y los hechos que lo justifican, con claridad y precisión.
  - La fecha de efectos del despido.
  - La fecha de emisión, identificación del destinatario y fecha de entrega.
  - Todas las respuestas son correctas.
8. **El despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas:**
- Puede ocasionarse por dificultades personales del trabajador para la adaptación.
  - La falta de adaptación no puede ser a consecuencia de funciones que se realizasen a causa de una movilidad funcional.
  - Requiere que haya transcurrido al menos dos meses desde la introducción de la modificación o del curso formativo, para poder ejecutarlo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **Señale la respuesta incorrecta en relación a que el despido objetivo puede ser calificado por el juez de lo social como improcedente cuando:**
- Se produce un error excusable de cálculo en la cuantía de la indemnización.
  - No se acredita la causa alegada en la carta de despido.
  - Se omite el preaviso y la licencia retribuida de seis horas semanales.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **La omisión del preaviso dará lugar:**
- A la improcedencia del despido.
  - A la nulidad del despido.
  - Al abono de una indemnización sustitutoria.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- La ausencia de consignaciones presupuestarias justifica la realización de despidos objetivos.
  - El trabajador no tiene la obligación de realizar el curso de adaptación que se ofrece por el empresario cuando se producen modificaciones técnicas.
  - Para que la ineptitud del trabajador sea causa de despido objetivo puede ser puntual.
  - El despido objetivo por causas económicas no puede realizarse en supuestos de cese total de la empresa, ya que siempre se seguirá el procedimiento de despido colectivo.
12. **En los despidos objetivos por falta de adaptación a los cambios técnicos, se precisa:**
- Que se ofrezca al trabajador un curso de adaptación que tenga como mínimo dos meses de duración.
  - Que los cambios técnicos sean razonables.
  - Que el trabajador perciba, al menos, el salario mínimo interprofesional durante la realización del curso de adaptación.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Sobre qué cuantía debe calcularse la indemnización del trabajador en caso de despido objetivo?
- ¿Cuál es la razón que justifica la extinción objetiva por insuficiencia de consignación presupuestaria? ¿Tiene alguna incidencia práctica el número de trabajadores afectados?



3. ¿Cuáles son las consecuencias de realizar el despido objetivo por causas económicas cuando hubiera correspondido hacer un despido colectivo?
4. ¿Cuál es la diferencia entre error excusable e inexcusable en el cálculo de la indemnización en el despido objetivo y cuáles son sus consecuencias?
5. El despido objetivo de la trabajadora durante su jornada reducida por cuidado de hijo, ¿es calificado como nulo en todo caso?
6. ¿Existe alguna regla para la designación de los trabajadores afectados por un despido objetivo plural motivado por causas económicas?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Cristina Conde acaba de reincorporarse a su trabajo como abogada en el departamento jurídico de la empresa “Jardines del Estrecho”, tras la preceptiva baja por nacimiento de hijo, ha solicitado una reducción de jornada del 50% para su cuidado.

Sin embargo, dos meses antes de la suspensión por nacimiento de su hijo, la empresa había comenzado a sufrir ligeras pérdidas, aunque continuadas y persistentes. Por ello, la empresa, tres meses después de su incorporación, en el mes de marzo, consciente de que las pérdidas no iban a disminuir y considerando que ello suponía una seria amenaza para la empresa, despide a Cristina por causas objetivas, poniendo a disposición de la trabajadora la indemnización legal, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el departamento jurídico de la empresa hay otros dos abogados, Luis y Francisco, cuyo contrato no se extingue. La carta expresa la causa objetiva de carácter económico exponiendo la existencia de una situación muy difícil y complicada, con problemas en los pagos, si bien no se expresa la razón de la elección de Cristina y no se le concede preaviso. La indemnización se calcula sobre el salario medio que Cristina viene percibiendo en la actualidad, mediante un pagaré cuya fecha de vencimiento es tres meses después del despido, habida cuenta de sus dificultades de tesorería. La cuantía indemnizatoria incluye, no obstante, las cantidades correspondientes al preaviso.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Considera, en principio, que la causa alegada por la empresa es suficiente para justificar un despido objetivo?
2. Las pérdidas, cuya cuantía mensual asciende a 100 euros, llevan sucediéndose durante diez meses. A su juicio, ¿se trata de pérdidas continuadas y persistentes que justifican el despido objetivo?
3. ¿Tiene la empresa que acreditar de alguna forma las pérdidas señaladas teniendo en cuenta que no se trata de un despido colectivo?
4. ¿Podría considerarse nulo el despido al haber transcurrido menos de doce meses desde la fecha del nacimiento?
5. ¿Está bien calculada la indemnización?
6. El hecho de no haber ofrecido el preaviso, ¿ocasiona la improcedencia o la nulidad del despido?
7. El hecho de entregar un pagaré, habida cuenta las dificultades económicas, ¿tendría alguna consecuencia respecto del despido?

**FICHA N° 51****Despido colectivo***DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Un cambio en el ámbito de los medios o instrumentos de producción constituye un supuesto de causa:**
  - a) Económica.
  - b) Técnica.
  - c) Organizativa.
  - d) Productiva.
2. **Un cambio en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado constituye un supuesto de causa:**
  - a) Económica.
  - b) Técnica.
  - c) Organizativa.
  - d) Productiva.
3. **Tendrá la consideración de despido colectivo aquel que en un período de referencia de 90 días afecte a:**
  - a) 10 empleados en una empresa que ocupe 90 trabajadores.
  - b) 15 empleados en una empresa que ocupe 160 trabajadores.
  - c) 20 empleados en una empresa que ocupe 210 trabajadores.
  - d) 25 empleados en una empresa que ocupe 320 trabajadores.
4. **También merecerá la calificación de despido colectivo la extinción de contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que derive de la cesación total de su actividad (como consecuencia, además, de una causa económica, técnica, organizativa o de producción) y el número de empleados afectados sea como mínimo de:**
  - a) 5.
  - b) 6.
  - c) 7.
  - d) 8.
5. **Como regla general, cuando la empresa cuente con establecimientos en varias Comunidades Autónomas y los efectos del expediente de regulación de empleo alcancen a centros de trabajo y empleados localizados en dos o más de ellas:**
  - a) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica.
  - b) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
  - c) Será tramitado por la autoridad laboral estatal.
  - d) Será tramitado por la autoridad laboral estatal y resuelto por la autonómica.

6. **Cuando a pesar de que el expediente se extienda a dos o más comunidades autónomas, al menos el 85% del personal preste servicios en una de ellas y parte de estos trabajadores acaben siendo incorporados al expediente:**
  - a) Será tramitado y resuelto por la autoridad laboral autonómica.
  - b) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y notificado a la estatal.
  - c) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
  - d) Será tramitado por la autoridad laboral estatal y resuelto por la autonómica.
7. **Si la comunicación formal por la que se inicia el procedimiento administrativo de regulación de empleo adolece de algún defecto, la autoridad laboral:**
  - a) Procederá al archivo inmediato de las actuaciones.
  - b) Intentará subsanarlos ella misma.
  - c) Devolverá la solicitud al interesado, exigiéndole que formule una nueva.
  - d) Advertirá al interesado acerca de tal circunstancia.
8. **Si se cumplen las condiciones dispuestas por la norma, la representación de los trabajadores durante el período de consultas recaerá, con carácter preferente, sobre:**
  - a) Las secciones sindicales.
  - b) Los delegados del personal.
  - c) El comité de empresa.
  - d) Una comisión ad hoc constituida por trabajadores elegidos democráticamente.
9. **Si la representación del personal durante el período de consultas va a recaer sobre una comisión ad hoc constituida por trabajadores de la empresa, a tenor del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál podrá ser el número máximo de sus integrantes?**
  - a) 3.
  - b) 5.
  - c) 7.
  - d) 13.
10. **Con carácter general, en el marco de un procedimiento de regulación de empleo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la duración del período de consultas entre las partes será:**
  - a) No inferior a 30 días naturales, o a 15 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
  - b) No superior a 30 días naturales, o a 15 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
  - c) No superior a 60 días naturales, o a 30 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
  - d) No inferior a 60 días naturales, o a 30 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
11. **Si el período de consultas propio de un procedimiento de regulación de empleo extintivo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores concluye sin acuerdo entre las partes:**
  - a) La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
  - b) La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
  - c) El empresario, en el plazo de 15 días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
  - d) El empresario, en el plazo de 7 días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

12. **En caso de extinción procedente del contrato de trabajo en virtud de un expediente de regulación de empleo, los empleados afectados tendrán derecho a una indemnización legal mínima de:**
- 12 días de salario por año de servicio.
  - 20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.
  - 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
  - 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.
13. **Desde la fecha de comunicación de apertura del período de consultas hasta la efectiva extinción de los contratos de los trabajadores afectados por el procedimiento de regulación de empleo, deberán transcurrir como mínimo:**
- 10 días.
  - 15 días.
  - 20 días.
  - 30 días.

## PREGUNTAS DE REPASO

- De acuerdo con la regulación legal, ¿cómo es descrita la causa económica justificativa de un despido colectivo?
- Partiendo de la doctrina judicial establecida al efecto, ¿cómo debe ser computado el período de referencia de 90 días propio de un despido colectivo?
- Junto con las que obedezcan a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ¿qué otras extinciones serán tenidas en cuenta para el cómputo del número de resoluciones contractuales propias de un despido colectivo?
- En un despido colectivo que va a afectar a un único centro de trabajo, ¿cuáles son las reglas aplicables para la determinación de la representación de los trabajadores durante el oportuno período de consultas?
- ¿Cuáles son las posibles alternativas para la revisión en sede judicial de la medida extintiva adoptada por el empresario?
- Si el preceptivo período de consultas entre el empresario y los representantes del personal concluyó con acuerdo, ¿en un hipotético procedimiento de impugnación individual planteado por uno de los trabajadores afectados podrá el órgano judicial valorar la veracidad de las razones justificativas del despido colectivo?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Don Germán Tecado de Astorga es uno de los más reputados comerciantes de la ciudad de Ponferrada, su población natal, en la cual abrió, allá por el año 1976, su primer ultramarinos, «Super-Mercado».

Si bien los inicios fueron duros, poco a poco fue haciéndose un mayor hueco en el competitivo mundo de las «tiendas de barrio». Tal es así que ha pasado de una única y modesta tienda a dirigir una cadena de hasta siete establecimientos:

- 3 en Ponferrada, dando ocupación efectiva cada uno de ellos a 15 trabajadores;
- 1 en León, donde prestan servicios otros 12 asalariados;
- 1 en Valladolid, donde trabajan otras 14 personas;

- 1 en Orense, en el cual están empleados 10 trabajadores;
- 1 en Avilés, que ocupa 10 personas más.

En total, una plantilla de 91 trabajadores repartidos por varias provincias.

A pesar de la buena fama que se ha ido labrando a lo largo de los años, el negocio en la ciudad de Ponferrada se está resintiendo, particularmente en uno de los establecimientos, que padece un continuo descenso de las ventas y una disminución significativa del número de clientes. En cambio, sus múltiples costes y gastos de explotación se incrementan año tras año.

Este hecho le está generando al pobre don Germán múltiples quebraderos de cabeza. La situación resulta insostenible y deviene preciso tomar medidas, por más que, en conjunto, los resultados de la empresa sean positivos.

Y es que, paradójicamente, la situación en los demás centros es por completo diferente (incluso se está planteando inaugurar un nuevo local en la ciudad de León). No obstante, la rentabilidad de ese concreto establecimiento es nula, con pérdidas acumuladas en el último ejercicio económico que ascienden a un importe de 40.000,00 euros. Aun cuando las ventas llegaron a los 500.000 euros en ese período, los costes y gastos de explotación rondaron los 540.000.

Esta coyuntura totalmente deficitaria viene arrastrándose desde hace tiempo (en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores las pérdidas ascendieron, respectivamente, a 10.000 y 20.000 euros). Todo ello ha coincidido, precisamente, con la apertura en la ciudad de un centro comercial, justo al lado del establecimiento deficitario. Dentro de dicho centro comercial está emplazada una gran superficie, la cual comercializa los mismos productos que su empresa a unos precios sensiblemente inferiores, debido sobre todo al reducido margen de beneficios con el que pueden operar estos comercios.

Don Germán no puede hacer frente a una competencia tan aplastante, motivo por el cual se está planteando cerrar algunos de sus locales y despedir a cierto número de sus trabajadores.

En atención a lo expuesto, acude a su asesor laboral para que le resuelva las siguientes cuestiones:

1. Respecto del cómputo de los trabajadores despedidos en el período de referencia de 90 días, para calificar un despido como "colectivo", ¿cuál será la unidad material de referencia, la empresa o el centro de trabajo?
2. Además de las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ¿podrían llegar a computar otras extinciones para determinar si se alcanzan o no los parámetros de un despido colectivo?
3. ¿Cómo se ha de computar el período de los 90 días propio del despido colectivo?
4. ¿Qué documentación/información deberá aportar, como mínimo, el empresario durante el desarrollo del período de consultas? Esa información/documentación a aportar, ¿será siempre y en todo caso la prevista en la norma legal o podrá llegar a tener que facilitar otra?
5. Si tiene clara la decisión que va a tomar, ¿puede Germán permanecer impasible a las propuestas/contrapropuestas realizadas por los representantes de los trabajadores durante el período de consultas?
6. En su caso, ¿cómo deberá el empresario exponer la causa en cada una de las comunicaciones escritas que remita a los trabajadores afectados?

## Caso práctico núm. 2.

Finalmente, Germán lleva a cabo el despido colectivo pretendido.

En concreto, uno de sus trabajadores es despedido el 4 de agosto de 2021, último día de prestación efectiva de servicios.

El empleado ingresó en la empresa el 14 de mayo del año 2006 y en el momento de la extinción tenía derecho a la siguiente retribución:

- Salario base ..... 1.100 euros/mes
- Plus transporte ..... 200 euros/mes
- Condición salarial más beneficiosa ..... 150 euros/mes
- Plus de nocturnidad ..... 280 euros/mes
- Plus de quebranto de moneda ..... 150 euros/mes
- Plus de disponibilidad ..... 200 euros/mes

Además, según el convenio colectivo de aplicación le corresponden tres pagas extraordinarias al año, en los meses de mayo, agosto y diciembre, de 1.580 euros cada una.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Calcule la compensación económica a favor del trabajador en concepto de indemnización por despido colectivo ajustado a derecho.

# ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

## FICHA N° 52

### Libertad sindical

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Quiénes pueden ejercer el derecho de libertad sindical?**
  - a) Sindicatos.
  - b) Empleados y sus representantes.
  - c) Nadie.
  - d) Sindicatos y comités de empresa.
2. **El derecho de libertad sindical se contempla en:**
  - a) Los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española.
  - b) Los artículos 5 y 29 de la Constitución Española.
  - c) En el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **El derecho de libertad sindical queda establecido como:**
  - a) Un derecho fundamental de nuestro ordenamiento jurídico.
  - b) Un principio rector de la política social y económica.
  - c) Una suspensión de derechos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **El derecho de libertad sindical tiene su desarrollo en:**
  - a) La Ley 11/1985 de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical.
  - b) La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - c) El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Desde el punto de vista individual, el derecho de libertad sindical es:**
  - a) El derecho de los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato, así como a afiliarse o a realizar actividades sindicales en el ámbito de la empresa o fuera de ella.
  - b) El derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar sin que puedan intervenir ni el Estado ni el empresario.
  - c) No es posible hablar de libertad sindical individual.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **Desde el punto de vista colectivo, el derecho de libertad sindical es:**
  - a) El derecho de los trabajadores a afiliarse o no a un sindicato, así como a afiliarse o a realizar actividades sindicales en el ámbito de la empresa o fuera de ella.
  - b) El derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar sin que puedan intervenir ni el Estado ni el empresario.
  - c) No es posible hablar de libertad sindical colectiva.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. **La actividad sindical conlleva:**
- La celebración de reuniones al margen del horario laboral, previa notificación al empresario.
  - La celebración de reuniones al margen del horario laboral, sin previa notificación al empresario.
  - La celebración de reuniones siempre dentro del horario laboral.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas
8. **Para que un determinado empleado pueda estar afiliado a un sindicato:**
- Es imprescindible que se encuentre registrado en la oficina pública destinada a tal efecto
  - Es suficiente con que cumpla lo que fijen sus estatutos.
  - Es indispensable que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo en el que está el sindicato.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
9. **¿Dónde se regula la libertad sindical de los funcionarios públicos?**
- En la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical.
  - En el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
  - En el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - Las respuestas a) y c) son correctas.
10. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?:**
- El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma individual por los empleados públicos.
  - El derecho de libertad sindical de los empleados públicos conlleva siempre una sanción disciplinaria.
  - La libertad sindical no es un derecho que disfruten los empleados públicos.
  - El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma colectiva por los empleados públicos.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Quiénes son los titulares del derecho a la libertad sindical?
- ¿Quiénes se encuentran excluidos del derecho de libertad sindical?
- El derecho de libertad sindical queda reconocido en nuestro ordenamiento jurídico nacional, concretamente en la Constitución Española:
- ¿A qué Administraciones afecta el derecho a sindicarse?
- Señale cuáles son las normas donde se regula la libertad sindical de los funcionarios públicos.

## CASO PRÁCTICO

### Caso práctico núm. 1.

Responda a la siguiente cuestión de carácter práctico sobre el derecho de libertad sindical:

- Como medida cautelar al presentar la demanda, el juez tendrá la posibilidad de acordar:



## Garantías de los representantes legales de los trabajadores

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal es nombrado a través de:**
  - a) Por la elección de unos pocos trabajadores.
  - b) Sólo puede adquirirse por la participación en un proceso de elecciones de los representantes.
  - c) La designación directa por parte del empleador.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Las garantías reconocidas a los representantes legales de los trabajadores ¿hasta cuándo se extienden?**
  - a) No existe un periodo concreto de extensión.
  - b) Las garantías reconocidas se desarrollan únicamente mientras dure el periodo de mandato.
  - c) Las garantías se han de respetar durante el periodo que dure el mandato y en el año siguiente, salvo que el mandato se extinga por dimisión o revocación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. ¿Si un representante legal es objeto de sanción por falta grave o muy grave qué sucede?**
  - a) Debe de cumplir la sanción impuesta por el empleador.
  - b) Se procede a un Expediente de Regulación de Empleo.
  - c) Se deberá de realizar la apertura de expediente contradictorio.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. El despido de un representante legal de los trabajadores que se produce por el quebrantamiento de sus derechos fundamentales se deberá de calificar como:**
  - a) Procedente.
  - b) Improcedente.
  - c) Nulo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. Los delegados de personal son:**
  - a) Órganos colegiados del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.
  - b) Trabajadores que ocupan cargos en un sindicato.
  - c) Órganos individuales de representación de los trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. El derecho de publicación y de distribución de material de interés laboral o social tiene una limitación:**
  - a) La no perturbación del normal desenvolvimiento del trabajo.
  - b) Deberán de ser comunicadas a la empresa.
  - c) No existe dicha limitación.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.

7. **Respecto a la prioridad de permanencia de los representantes legales en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores ¿Cuál de las siguientes situaciones no son reconocidas en el apartado b del artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**
  - a) Enfermedad.
  - b) Tecnológicas.
  - c) Económicas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **Conforme al artículo 68.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el representante legal de trabajadores no podrá ser discriminado en su:**
  - a) Promoción económica.
  - b) Promoción profesional.
  - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Las garantías de los representantes legales de los trabajadores pueden ser ampliadas por los convenios colectivos?**
  - a) Sí, el convenio colectivo puede ampliarlas.
  - b) No, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no lo establece.
  - c) Nunca un convenio colectivo puede ampliar derechos laborales.
  - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
10. **¿En qué consiste la apertura de expediente contradictorio?**
  - a) Se utiliza en las sanciones por faltas graves o muy graves.
  - b) Será oído al interesado.
  - c) Serán oídos al comité de empresa o representantes de delegados de personal.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **¿Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en el caso de traslados?**
  - a) Los representantes de los trabajadores no tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.
  - b) No se les reconoce. Únicamente tiene dicha prioridad los trabajadores con cargas familiares.
  - c) Sí, en los supuestos de traslado o desplazamiento.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
12. **¿Aquellos trabajadores que ocupan algún cargo en el sindicato y no son representantes gozan de las garantías reconocidas en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**
  - a) Es un derecho subjetivo, por tanto, sí son reconocidas.
  - b) No es un derecho reconocido a estos trabajadores.
  - c) Sí, estas garantías se reconocen a todos los trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere de manera breve aquellas competencias reconocidas a los representantes legales de los trabajadores.
2. Elabore un esquema de los derechos personales de carácter instrumental que garantizan el adecuado ejercicio de las competencias y funciones de los representantes legales de los trabajadores (art. 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

3. Los representantes de los trabajadores tienen una importante deber respecto a la información que reciben y que es comunicada por parte de la empresa. ¿Cuál es la obligación cuando son carácter de reservado?
4. ¿Cuál es la escala de “crédito de horas mensuales retribuidas” para el ejercicio de las funciones de representación?
5. ¿Cuáles son órganos específicos de representación unitaria de los funcionarios públicos?
6. Enumere las garantías de la función representativa del personal en la Administración pública.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

En la empresa “GÁMEZ, S.L.” Antonio Muñoz Cabrera presta servicios desde el 14 de noviembre de 2003. El 12 de febrero de 2019, Antonio es elegido por proceso electoral como representante legal de los trabajadores, es decir, como delegado de personal al contar la empresa con 15 trabajadores en plantilla.

La empresa ante la situación económica tan adversa en la que se encuentra sumida, el 12 de mayo de 2020, comunica a tres trabajadores la finalización y extinción sus relaciones laborales por causas económicas, pasando de tener 15 trabajadores en plantilla a 12. Entre los trabajadores que han sido despedidos se encuentra Antonio Muñoz Cabrera, delegado de personal. Ante dicha situación, Antonio Muñoz Cabrera demanda a la empresa por el despido.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Es legal que la empresa despida a Antonio Muñoz Cabrera por causas económicas?
2. En el caso de que el despido no sea a 3 trabajadores, sino que “GÁMEZ, S.L.” decide extinguir únicamente la relación laboral con Antonio Muñoz Cabrera por la información que le aporta a sus compañeros acerca de las negociaciones que se están manteniendo entre la empresa y él, como representante de los trabajadores ¿qué sucede en este supuesto?

### Caso práctico núm. 2.

En la empresa “Frío Rico, S.L.” que se ubica en la provincia de Jaén, cuenta con un total de 78 personas trabajadoras distribuidas en tres centros de trabajo. El primero ubicado en Úbeda cuenta con una plantilla de 32 personas, el segundo centro está localizado en Baeza con 35 trabajadores y, el tercero, en Martos con 11 personas trabajadoras.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Podría crearse un comité de empresa?

**FICHA N° 54****Negociación colectiva**

MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **En la empresa Torremar, S.A., dedicada a prestar servicios de instalación y mantenimiento de ascensores, se ha acordado entre los representantes legales de los trabajadores la conversión de la jornada de tiempo parcial a tiempo completo de todos los trabajadores de la empresa ¿Considera que este acuerdo es válido e inmediatamente ejecutivo? Seleccione la respuesta correcta:**
  - a) Sí, pues la conversión de la jornada a tiempo parcial a tiempo completo supone una mejora de las condiciones de trabajo
  - b) Sí, puesto que el acuerdo ha sido firmado por todos los representantes legales de los trabajadores.
  - c) No, para que sea válido y ejecutivo es preciso notificar a cada uno de los trabajadores de la empresa y darles la opción de elegir una u otra jornada.
  - d) No, para que sea válido y ejecutivo además de ser acordado entre los representantes legales de los trabajadores, debe ser aprobado por mayoría de los trabajadores integrantes de la empresa.
2. **¿Qué significa la expresión “unidad de negociación”?**
  - a) Se refiere a los representantes legales de los trabajadores que van a firmar un convenio colectivo extraestatutario.
  - b) Se refiere a la capacidad de los representantes legales de los trabajadores para firmar un convenio colectivo estatutario.
  - c) Se refiere al sector, la empresa o centro de trabajo en el cual se va a aplicar el convenio colectivo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **¿Cuál/es de las siguientes características tienen los convenios extraestatutarios?**
  - a) Requiere los mismos requisitos de legitimación para su negociación que los convenios estatutarios.
  - b) Tiene eficacia general y requiere depósito, registro y publicación.
  - c) Tiene eficacia limitada y no requiere publicación como los convenios estatutarios.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
4. **¿Qué significa la expresión “conurrencia de convenios colectivos”?**
  - a) La prohibición de concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.
  - b) La prohibición de negociar en un convenio de ámbito superior lo que está negociado en otro de ámbito inferior que ha dejado de estar en vigor.
  - c) La prohibición de negociar en un convenio de ámbito inferior lo que ya está negociado en otro de ámbito superior.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. **¿Cuál de las siguientes instancias puede resolver una duda sobre la interpretación de un determinado precepto de un convenio colectivo estatutario?**
- Los representantes legales de los trabajadores.
  - La jurisdicción social y/o administrativa.
  - La comisión paritaria del convenio colectivo estatutario.
  - La comisión negociadora del convenio colectivo estatutario.
6. **¿Cuántos miembros, como máximo, tendrá un comité intercentro?**
- 14.
  - 13.
  - 21.
  - 8.
7. **Los extremos mínimos que deben contener los convenios colectivos, entre otros, son:**
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y la determinación para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión, y las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.
  - Las condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial y la forma y condiciones de denuncia del convenio.
  - Las partes que los conciertan y las condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:**
- A los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, y a los terceros como a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.
  - A los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, y a la autoridad laboral.
  - A los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, y a los terceros cuyo interés haya sido resultado gravemente lesionado.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Cuándo se establece un comité de empresa conjunto?**
- En las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos superen los 50 trabajadores.
  - Un comité de empresa conjunto no puede constituirse en ningún caso en empresas.
  - En las empresas que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. **¿Puede un convenio colectivo de sector (nacional, autonómico o de ámbito inferior) ser afectado por un convenio colectivo de empresa?**
- En ningún caso, se trata de una concurrencia prohibida en el artículo 84 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - Solo en el supuesto de que exista convenio colectivo provincial.
  - Sí, se admite la concurrencia entre convenio colectivo de empresa y convenio de sector en la lista de materias previstas en el artículo 84 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las afirmaciones es correcta.
11. **El sindicato Torremar ha obtenido el 15% de los delegados de personal o miembros del comité de empresa en las elecciones sindicales a nivel estatal y el 5% en las elecciones a nivel de la Comunidad de Castilla-La Mancha. Diremos que este sindicato es:**
- Representativo a nivel estatal.
  - Representativo a nivel autonómico, pero no estatal.
  - Representativo a nivel estatal y autonómico.
  - Ninguna de las afirmaciones anteriores es correcta.
12. **El derecho a la negociación colectiva:**
- Es un derecho fundamental.
  - Es un derecho subjetivo.
  - El Estatuto de los Trabajadores procede a desarrollar las directrices básicas del derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución.
  - La Ley Orgánica 11/1985 regula y desarrolla el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es la principal diferencia entre el convenio colectivo estatutario y extraestatutario?
- ¿Cuál es la principal diferencia entre el convenio colectivo estatutario y los acuerdos o pactos de empresa?
- Explique cuál es la función y alcance material de los acuerdos o convenios marco:
- Explique cómo se inicia el proceso de negociación para la elaboración de los convenios colectivos estatutarios:
- Enumere los requisitos formales del convenio colectivo estatutario.
- ¿Cuál es la duración de los convenios colectivos estatutarios?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

La empresa Torremar, S.A., dedicada al sector de la construcción, posee 4 centros de trabajo por diversas comunidades autónomas. El más importante está ubicado en la Comunidad de Castilla-La Mancha, lugar donde dicha empresa tiene el domicilio social, con una plantilla de 93 trabajadores. Los otros 3 centros de trabajo se encuentran, uno en Madrid (51 trabajadores), otro en Asturias (38 trabajadores) y otro en Cataluña (31 trabajadores).

El 25 de octubre de 2019 la empresa suscribe con los sindicatos mayoritarios un acuerdo o pacto interno que no fue registrado en la Dirección General de Trabajo, ni publicado en el

Boletín Oficial del Estado. En tal acuerdo se regulan algunas condiciones relacionadas con la jornada laboral y el horario. Por Resolución de fecha de 16 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó en el BOE el convenio colectivo del sector, con vigencia de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2020.

Por otro lado, el sindicato Torrisky, en fecha de 23 de febrero de 2019 preavisó ante la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Castilla-La Mancha la celebración de elecciones en el centro de trabajo de Castilla-La Mancha, especificando que dicho centro de trabajo de la empresa Torremar contaba con 93 trabajadores. Celebradas las mismas, los cinco miembros que resultaron elegidos para formar el comité de empresa pertenecían a la candidatura del sindicato Torrisky. El 11 de mayo de 2019 la empresa Torremar se dirigió al comité de empresa anteriormente mencionado proponiéndole la negociación de un convenio de empresa. El 25 de mayo de 2019 se constituyó la comisión negociadora formando parte de la misma como representantes de los trabajadores los cinco miembros del comité de empresa del centro de trabajo de Castilla-La Mancha. Después de celebrarse varias reuniones, se levantó acta de todas ellas, y con fecha de 25 de mayo de 2019 se concluyeron las negociaciones con acuerdo. Se elevó el acuerdo a la Autoridad laboral correspondiente, y ésta dictó resolución con fecha de 22 de junio de 2019 ordenando la inscripción y publicación del convenio en el BOE.

El artículo 4 del citado convenio establecía que “Este convenio será de aplicación a los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta de la empresa en todos los centros de trabajo existentes actualmente de Torremar, S.A., y los que puedan establecerse con posterioridad”. El 1 de julio de 2019 se celebraron elecciones en los otros tres centros de trabajo de Torremar. Con fecha de 20 de julio de 2019, la representación procesal del sindicato Torrisky, tras los trámites oportunos, promovió demanda frente a Torremar, impugnando el citado convenio colectivo de empresa y solicitando la nulidad del mismo.

En otro orden de cuestiones, Rubén trabaja para la empresa Torremar que como hemos dicho su domicilio fiscal está en la Comunidad de Castilla-La Mancha, pero presta sus servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene en Asturias, siendo el centro de trabajo de la Comunidad de Castilla-La Mancha el que consta en su contrato de trabajo. Rubén reclama a la empresa diferencias salariales por aplicación del convenio colectivo de la construcción de la Comunidad Autónoma de Asturias. Dicho convenio dispone que “será de aplicación a todos los centros de trabajo de las empresas que, comprendidas en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situadas en la Comunidad Autónoma de Asturias, aun cuando su domicilio social radique en otra comunidad”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede constituirse un comité de empresa conjunto para los centros de trabajo de Asturias y Cataluña?
2. ¿Existe concurrencia entre el acuerdo o pacto interno y el convenio colectivo del sector?
3. ¿Puede cuestionarse la validez del convenio de empresa teniendo en cuenta que la mayoría de los representantes de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo de la empresa pertenecen a las candidaturas del mismo sindicato que negoció el convenio?
4. ¿Cuál sería el convenio colectivo aplicable a Rubén?

**FICHA N° 55****Medidas de conflicto colectivo***FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA Y CARMEN JOVER RAMÍREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El derecho de huelga:**
  - a) Es un derecho laboral básico de los trabajadores.
  - b) Es un derecho de los funcionarios públicos.
  - c) No es un derecho de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **Señale la respuesta incorrecta:**
  - a) Los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los españoles.
  - b) El personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares es titular del derecho de huelga.
  - c) Las movilizaciones protagonizadas por los estudiantes se consideran huelga en su terminología jurídica.
  - d) Las personas que perciben la prestación por desempleo que de forma temporal realizan trabajos temporales de colaboración social no tienen derecho de huelga.
3. **La convocatoria de huelga se puede adoptar por:**
  - a) Los representantes de los trabajadores con un quorum del 75% de asistencia.
  - b) Los trabajadores siempre que sea apoyada por el 25% del total de la plantilla.
  - c) Mayoría simple de los trabajadores.
  - d) Mayoría absoluta de los trabajadores.
4. **Las funciones del comité de huelga son:**
  - a) Participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.
  - b) Negociar para llegar a un acuerdo.
  - c) Garantizar la prestación de los servicios para la seguridad de las personas y de las cosas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **¿Cómo calificaría una huelga de pilotos de líneas aéreas?:**
  - a) Huelga de servicios públicos al ser funcionarios.
  - b) Huelga general.
  - c) Los pilotos no pueden realizar huelga al ser servicios esenciales.
  - d) Huelga estratégica.
6. **El cierre patronal es un modelo de presión laboral ejercido:**
  - a) De modo conjunto por trabajadores y empresarios contra el Estado.
  - b) Por parte de los trabajadores contra el Estado.
  - c) Por parte de los empresarios contra el Estado.
  - d) Por parte de los empresarios como medida defensiva o de respuesta frente a determinados hechos.



7. **La Constitución Española de 1978:**
- Reconoce el cierre patronal como un derecho fundamental, en los mismos términos que el derecho de huelga.
  - No hace mención explícita ni implícita al cierre patronal.
  - Reconoce explícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.
  - Reconoce implícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.
8. **Los efectos del cierre patronal sobre la relación laboral son:**
- Exoneración de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y exoneración de la obligación de remuneración por parte del empleador.
  - Únicamente se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios, pero no se exonera al empresario de abonar la remuneración correspondiente.
  - Únicamente se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios durante la mitad de su jornada diaria de trabajo, pero no se exonera al empresario de abonar la remuneración correspondiente.
  - Se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios y al empleador de abonar los complementos salariales estipulados, debiendo abonar el salario base.
9. **El empresario no podrá proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga...**
- Si existe notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
  - Si se produce la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
  - Cuando el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Es requisito para que pueda procederse a hacer efectivo por parte del empresario el cierre del centro de trabajo, como medida de cierre patronal...**
- La autorización previa de la autoridad laboral competente.
  - La comunicación a la autoridad laboral competente con una antelación previa de 48 horas.
  - La comunicación a la autoridad laboral competente en las 48 horas siguientes a producirse el cierre.
  - La comunicación a la autoridad laboral competente en las 12 horas siguientes a producirse el cierre.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Reflexione el motivo por el que el derecho de huelga es de titularidad individual y de ejercicio colectivo.
- Especifique en qué consiste la prohibición legal del empresario de “esquirolaje externo” y si existe alguna excepción a esta prohibición:
- El Real Decreto-ley 17/1977 exige que los convocantes de la huelga la comuniquen al empresario/s afectado/s y a las autoridades competentes con un preaviso determinado. Justifique cuáles pueden ser los objetivos de este preaviso.
- ¿Debe concurrir alguna circunstancia que justifique el cierre patronal o es una medida que puede tomarse libremente por el empresario sin que concurra causa alguna?

5. ¿Tendría alguna consecuencia para el empresario, en los casos de cierre patronal, su negativa a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida para ello por la autoridad laboral competente?
6. En caso de cierre patronal, ¿se produciría la baja del trabajador en el régimen de la Seguridad Social que corresponda?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

AdiGali es una empresa de fabricación de aluminio y cuenta con un centro de trabajo en A Coruña con 315 trabajadores. El comité de empresa está formado por 6 delegados de la candidatura de CCOO, 4 por UGT, 2 por la CIG y 1 por la candidatura de la APC.

El 18 de diciembre de 2020 el comité de empresa, reunido en sesión extraordinaria, acordó la convocatoria de una huelga indefinida con afectación total de la plantilla. El 21 de diciembre de 2020, D. Patricio, como presidente del comité de empresa, actuando en calidad de miembro del comité de huelga y en representación de este último, comunicó a la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia y a la propia empresa demandada, la convocatoria de una huelga indefinida con fecha de inicio a las 06:00 horas del 26 de diciembre de 2020, afectando a la totalidad de la plantilla. Se constituyó el comité de huelga integrado por 9 trabajadores. El día 22 de diciembre, y a falta de acuerdo con el comité de huelga, la dirección de la empresa solicitó del Consello Galego de Relacions Laborais la designación de un árbitro para la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad que deberían de prestarse durante el período de huelga. El 23 de diciembre se dictó laudo arbitral fijando los servicios de mantenimiento y seguridad.

El 26 de diciembre de 2020 la dirección de la empresa da instrucciones a los vigilantes de seguridad de impedir el acceso a los miembros del comité de huelga al centro de trabajo y a los locales sindicales. Esta orden se mantuvo hasta el 26 de enero de 2021, fecha en la que se suspende la convocatoria de huelga.

El 5 de enero de 2021 la Inspección de Trabajo visita el centro de trabajo de la empresa y el vigilante de seguridad informa al Inspector actuante que tenía instrucciones de la dirección de la empresa de no dejar entrar al recinto industrial a los integrantes del comité de huelga, y que solo pueden acceder a las instalaciones quienes quieran ejercer su derecho a trabajar. El inspector comunica a la empresa que tienen la obligación de permitir la entrada a los miembros del comité de huelga. El mismo día vuelve a visitar el centro y al comprobar que la situación era la misma, extiende acta de infracción.

Los representantes de los trabajadores plantean una demanda por vulneración del derecho fundamental a la huelga, que debe ser reparado y cesado. Por su parte, la empresa alega que sólo se ha denegado el acceso al centro de trabajo a cuatro miembros del comité de huelga con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que acuden a su puesto de trabajo. Y que esta decisión está justificada como medida preventiva ante unos hechos violentos ocurridos el 17 y el 26 de diciembre de 2020.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es ajustada a derecho la actuación de la empresa?
2. ¿Tendría virtualidad el ejercicio de acción de tutela del derecho fundamental a la huelga planteado por la representación de los trabajadores?
3. ¿Cómo podrían ser reparados los sujetos afectados?

### Caso práctico núm. 2.

La empresa Hierro y Acero, S.A., perteneciente al sector siderometalúrgico, procede a comunicar a la autoridad laboral competente el cierre de sus instalaciones ante la situación de conflicto laboral acontecida entre sus trabajadores ya que se están produciendo paradas de la actividad de dos a cuatro horas, con ocasión de las huelgas intermitentes que se están realizando. Dichas paradas suponen tener el horno apagado “con acero líquido” en la cuchara durante un cierto número de horas, lo que puede, a juicio del empresario, incidir gravemente en el proceso de producción. No obstante, la autoridad laboral competente procede a requerir a la empresa para que proceda a la apertura del centro de trabajo, al entender que, según informe recibido de la inspección de trabajo, han sido frecuentes las ocasiones en las que se ha parado el horno manteniendo acero en la cuchara, por circunstancias totalmente ajenas a los trabajadores, y en las que la empresa ha continuado su actividad sin la adopción de medida alguna por la incidencia que ello pudiera generar en la producción.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Razone si se reúnen o no los requisitos para que proceda el cierre patronal.
2. Razone si los efectos sobre la relación laboral y de seguridad social de los trabajadores afectados serían los mismos, independientemente de que esté o no justificado el cierre patronal.

### Accidente de trabajo

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Trabajador que sufre un desmayo en su puesto de trabajo durante la jornada laboral: ¿Estamos en presencia de un accidente de trabajo?**
  - a) No, salvo que se haya caído o tropezado con algo.
  - b) Si fue por estrés, habrá de demostrarse que su causa fue el trabajo.
  - c) Aunque la caída haya sido originada por una enfermedad (física o psíquica) es accidente de trabajo.
  - d) Depende de lo que determine el seguro de responsabilidad civil del empresario.
2. **Estaba en su jornada laboral y mientras prestaba sus servicios por cuenta ajena sufre un infarto de miocardio:**
  - a) Lo que le ha ocurrido no se podrá jamás declarar como accidente de trabajo.
  - b) Si el trabajador demuestra la conexión con el trabajo, podría ser accidente de trabajo.
  - c) En principio es accidente de trabajo, siendo la parte que lo niegue la que demuestre que el trabajo no tuvo nada que ver con el infarto.
  - d) En principio no es accidente de trabajo. El trabajador –o beneficiario– ha de acreditar que la causa fue la prestación de servicios por cuenta ajena.
3. **Iba a trabajar conduciendo el automóvil de su abuela. Sufrió un accidente al colisionar contra un árbol. El vehículo no había pasado la inspección técnica de vehículos. El siniestro:**
  - a) Puede ser accidente *in itinere*.
  - b) No podría ser accidente de trabajo porque no el vehículo no tenía la revisión de inspección técnica de vehículos.
  - c) Se apreciaría, en este caso, imprudencia temeraria. Sería accidente no laboral.
  - d) Es accidente de trabajo (*in itinere*) siendo indiferente la causa del siniestro.
4. **El jefe de obra ayudando a uno de los operarios de la empresa a cargar un saco de cemento sufre una lumbalgia. Estamos ante:**
  - a) Accidente de trabajo siempre que no presentara antes síntomas de padecer esta afección.
  - b) No es accidente de trabajo, toda vez que no estaba realizando los cometidos propios para los que había sido contratado.
  - c) Es accidente no laboral.
  - d) Puede ser una clase de accidente de trabajo.
5. **Un/a limpiador/a de un centro sanitario privado sufre un accidente al pincharse con una jeringuilla mientras realizaba su labor. Como consecuencia de ello, desarrolla un cuadro de ansiedad porque piensa que ha podido ser contagiada por un virus muy peligroso. Esa patología psíquica:**
  - a) Se trata de un accidente de trabajo, en todo caso.
  - b) Estamos ante un accidente de trabajo en el único supuesto de que el/la trabajador/a no presente una inclinación hacia la hipocondría.
  - c) Es un accidente no laboral.
  - d) Se trataría de una enfermedad profesional.

6. **Dos trabajadores al servicio de una compañía de electricidad mientras estaban subidos en unos postes para arreglar los cables de alta tensión, sufren una caída como consecuencia de un rayo que impacta en el poste. La caída sufrida:**
- Es accidente de trabajo.
  - No es accidente de trabajo: fuerza mayor.
  - Depende. Si no portaban los equipos de protección individual, sería accidente no laboral.
  - Depende de si su empresario había cursado el alta de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social.
7. **Yolanda fue contratada por cuenta ajena para transportar las cerezas producidas por su empresa por todo el territorio nacional. Encontrándose en su jornada laboral, procede a realizar una parada para repostar el vehículo. Es entonces cuando la manguera de la gasolina sale disparada y le provoca una lesión en el ojo. Esta lesión es producida por:**
- Accidente de trabajo *in itinere*.
  - No puede considerarse como accidente de trabajo porque no estaba desempeñando la actividad profesional (conducción).
  - Al no tener responsabilidad alguna el empresario en el accidente, no puede considerarse como accidente de trabajo.
  - Puede ser un accidente de trabajo en misión.
8. **Zacarías es trabajador de una empresa y está ejerciendo su derecho de huelga. Mientras se encuentra a las puertas de su empresa manifestándose de forma pacífica, tropieza, cae y sufre un esguince de tobillo. El esguince es provocado por:**
- Accidente de trabajo porque está ejerciendo un derecho fundamental.
  - Accidente no laboral porque el contrato de trabajo está interrumpido.
  - Accidente no laboral porque el contrato de trabajo está suspendido.
  - Accidente de trabajo si no fue ocasionado por culpa de otro compañero de trabajo.
9. **El empresario ha organizado este sábado un partido de fútbol y ha "invitado" a los trabajadores. Uno de ellos, mientras está jugando se cae y se fractura el peroné. Esta lesión sería calificada como:**
- Accidente en misión.
  - Accidente no laboral porque no tiene conexión con el trabajo.
  - Accidente de trabajo.
  - Accidente no laboral y, para esa calificación, es indiferente quién ha organizado la actividad.
10. **Sara ha acudido a una entrevista de trabajo. Al finalizar ésta, la empresa le comunica que ha sido seleccionada, aunque ya se lo comunicarán por escrito. Al regresar a su domicilio, y acaso por no estar concentrada en la conducción, hace caso omiso a la señal de ceda el paso que le vinculaba, sufriendo un accidente al impactar contra otro vehículo. Las lesiones que presenta Sara son debidas a:**
- No es accidente de trabajo porque no hay contrato de trabajo.
  - Accidente de trabajo porque existe un precontrato de trabajo.
  - Accidente *in itinere* si regresó a su domicilio inmediatamente después de la entrevista.
  - No puede ser accidente de trabajo porque cometió una infracción de tráfico.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Señale cuál es la diferencia entre una enfermedad profesional y un accidente de trabajo.

2. Explique en qué consiste la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social y ante qué tipo de presunción nos encontramos.
3. Señale los requisitos que tienen que concurrir para estar frente a un accidente de trabajo *in itinere*:
4. Causas de exclusión del accidente de trabajo.
5. ¿Cómo definiría una enfermedad intercurrente?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Ágata es doctora en medicina y tiene relación laboral (contrato indefinido) con la clínica privada ACME. Mientras se encontraba en situación de guardia localizada en su domicilio, sufrió un ictus, debiendo ser ingresada de gravedad en el hospital.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Se podría aplicar al presente supuesto la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social?
2. Sin tener en consideración el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social, ¿cómo podría sostener jurídicamente que estamos ante un accidente de trabajo?

### Caso práctico núm. 2.

Andrés era auxiliar administrativo en la empresa Luz de Sol. Desde el 1 de enero de 2019 acudía a las dependencias de la empresa los lunes y miércoles, mientras que los martes, jueves y viernes trabajaba en su propio domicilio.

Fue precisamente un martes, mientras estaba transcribiendo diversos informes para la empresa, cuando sufrió un infarto de miocardio, falleciendo seguidamente.

Andrés era fumador de unos 40 cigarrillos al día aproximadamente y sufría de obesidad mórbida.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Estamos ante un accidente de trabajo?

**FICHA N° 57****Incapacidad temporal***MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Estamos ante una situación de incapacidad temporal si el trabajador:**
  - a) Necesita asistencia médica.
  - b) Ha sufrido un accidente (de trabajo o no) o una enfermedad común o profesional.
  - c) No puede acudir al trabajo por haber sufrido un accidente o padecer una enfermedad.
  - d) No puede transitoriamente trabajar porque precisa de asistencia sanitaria como consecuencia de una enfermedad o accidente.
  
- 2. La situación declarada de incapacidad temporal implica:**
  - a) Suspensión del contrato de trabajo.
  - b) Interrupción del contrato de trabajo.
  - c) Extinción del contrato de trabajo.
  - d) El contrato de trabajo no se ve afectado por la declaración de incapacidad temporal.
  
- 3. Para ser beneficiario de la prestación o subsidio de incapacidad temporal es preciso que el trabajador:**
  - a) Se encuentre trabajando en el momento en que sufre la enfermedad o el accidente.
  - b) Esté de alta o en situación asimilada al alta, si la contingencia fuera un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
  - c) Esté de alta o en situación asimilada al alta y reúna un periodo de cotización previo si se derivó de una contingencia común.
  - d) Que sufra una enfermedad común esté de alta o en situación asimilada al alta y reúna un periodo de cotización previo.
  
- 4. La situación de incapacidad temporal tiene una duración máxima:**
  - a) Diferente en función de la contingencia que causó la incapacidad temporal.
  - b) De 365 días prorrogable por 180 días más si se ocasionó por accidente (laboral o no) o enfermedad (común o no).
  - c) Que determinará el servicio médico adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - d) De 365 días prorrogable por 180 días más, si la contingencia fue accidente (de trabajo o no) o enfermedad (profesional o común), así como los periodos de observación de enfermedad profesional.
  
- 5. La prestación de incapacidad temporal que señala la Ley General de Seguridad Social:**
  - a) Coincide con la remuneración salarial del trabajador.
  - b) Es un porcentaje que se calcula sobre el salario.
  - c) Se trata de un porcentaje que se calcula sobre la base de cotización.
  - d) Se aplica un porcentaje a la base reguladora.

6. **Trabajador en situación de incapacidad temporal como consecuencia de una cervicalgia. Es sorprendido en Semana Santa con un niño subido a su cuello. ¿Qué ocurre con la prestación de incapacidad temporal que venía percibiendo?**
  - a) Se extinguirá y, además, el trabajador incumplidor abonará una multa a su empresario.
  - b) Se extingue.
  - c) Continúa percibiéndola porque lo que haga el trabajador en su tiempo libre no puede ser controlado por el empleador.
  - d) Se suspende su abono y no podrá ser declarado afecto a una incapacidad temporal durante los próximos 4 años.
7. **Trabajador en incapacidad temporal que es sorprendido trabajando para otro empleador. Ante esta situación:**
  - a) El subsidio no puede seguir abonándose porque es incompatible su percepción con cualquier otro trabajo por cuenta ajena.
  - b) El subsidio no puede seguir percibiéndose porque es incompatible con el desempeño de cualquier actividad por cuenta propia o ajena.
  - c) Depende de la clase de trabajo que presta y de la causa concreta que desencadenó el proceso de incapacidad temporal.
  - d) Se produce la extinción automática de su contrato de trabajo.
8. **Trabajador en situación de incapacidad temporal al que se le notifica la concesión de su pensión de jubilación. El subsidio de incapacidad temporal:**
  - a) Se suspende durante el plazo que marca la ley para que opte entre la pensión de jubilación o la prestación de incapacidad temporal.
  - b) Se compatibilizan las dos prestaciones hasta que recupere totalmente la salud.
  - c) Se extingue.
  - d) Podría extinguirse si la contingencia que ocasionó la incapacidad temporal fue profesional.
9. **Trabajador que tras el alta médica que pone fin a su proceso de incapacidad temporal no se reincorpora a su puesto de trabajo porque no se encuentra bien físicamente:**
  - a) Puede ser causa de extinción del contrato de trabajo.
  - b) El contrato continúa suspendido o interrumpido, si el trabajador impugna su alta médica.
  - c) Continúa recibiendo el subsidio hasta que se recupere totalmente siempre que no haya transcurrido el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal.
  - d) Se produce la extinción automática de la relación laboral.
10. **La prestación de incapacidad temporal derivada de un accidente no laboral:**
  - a) Se calcula igual que una incapacidad temporal derivada de una enfermedad profesional.
  - b) A partir del cuarto día de la baja sería del 75% de la base reguladora.
  - c) La abona el empresario en régimen de pago delegado.
  - d) Se calcula igual que si la incapacidad temporal hubiera sido ocasionada por una enfermedad común.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es más beneficioso para el trabajador: ser declarado afecto a una incapacidad temporal por una contingencia profesional o por una contingencia común?
2. Requisitos que han de concurrir para la declaración de la incapacidad temporal.



3. ¿Qué efectos tiene la declaración de la situación de incapacidad temporal sobre la relación laboral?
4. ¿Cuál es el período mínimo de cotización que se exige para tener derecho al subsidio por incapacidad temporal con ocasión de un accidente no laboral?
5. ¿Qué se ha de entender por el término “recaída” referido a una situación de incapacidad temporal y qué efectos tiene para el trabajador afectado?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

D. José Luis Pérez Pérez sufre un accidente con su bicicleta cuando realizaba el reparto de comidas ordenado por su empresario. Como consecuencia del siniestro, el trabajador permaneció hospitalizado desde el 10 de junio al 25 del mismo mes y desde el 26 de junio al 30 le fue prescrito reposo domiciliario absoluto.

El trabajador tenía un contrato indefinido desde el 1 de enero de 2010; es un trabajador de retribución mensual. La base de cotización de contingencias comunes de abril fue de 1.500; en mayo ascendió a la suma de 1.600.

En abril de este año cotizó por un total de 100 euros y en mayo 200 euros.

El año anterior a la baja cotizó 800 euros en concepto de horas extraordinarias de fuerza mayor y 400 euros por horas extraordinarias pactadas.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Requisitos que se le exigirían para tener derecho al subsidio de incapacidad temporal.
2. En el supuesto de que tuviera derecho a la prestación de incapacidad temporal, ¿cuál sería la cantidad que percibiría durante el mes de junio?

## Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **No se trata de una situación amparada por el subsidio por nacimiento y cuidado de menor:**
  - a) La adopción.
  - b) El parto siempre que el hijo haya fallecido.
  - c) El aborto.
  - d) El acogimiento familiar, sea cuales fueren las circunstancias de éste.
2. **Pepa, de 19 años, ha dado a luz a una bebé. A la fecha del nacimiento se hallaba en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, acreditando un total de 180 días cotizados. ¿Cumple con el requisito de carencia exigido por la ley?**
  - a) Sí. Justamente se le requiere esa cotización previa.
  - b) No. Sería necesario que acreditara justamente el doble.
  - c) Si. Legalmente no se le exige periodo de cotización previo alguno.
  - d) Dependerá del periodo de cotización que acredite el otro progenitor.
3. **Pepa y Pepe han adoptado a un niño de dos años. Es su primer hijo. Suponiendo que concurren los requisitos legales para causar derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de hijos, ¿cuál sería la duración de la prestación?:**
  - a) 16 semanas para cada uno de los padres.
  - b) 16 semanas en total que podrán distribuirse los adoptantes como deseen.
  - c) 16 semanas para uno de los dos adoptantes. Opta la madre.
  - d) 16 semanas para uno de los dos adoptantes. Opta el padre.
4. **En los supuestos de parto (maternidad biológica):**
  - a) El padre (u otro progenitor) puede renunciar al disfrute del permiso.
  - b) Las seis semanas posteriores al parto han de ser disfrutadas por el padre (u otro progenitor), a diferencia de lo que ocurre con la adopción.
  - c) Durante el periodo de suspensión se abonará el salario a los progenitores íntegramente.
  - d) Las seis semanas posteriores al parto deben obligatoriamente ser disfrutadas por ambos progenitores, al igual que ocurre con la adopción.
5. **En el supuesto de fallecimiento de hijo tras el parto:**
  - a) El periodo de suspensión no se ve disminuido.
  - b) Sólo tiene derecho a suspender el contrato de trabajo la madre.
  - c) Ambos padres tendrán derecho a disfrutar únicamente de las 6 semanas posteriores.
  - d) No se suspendería el contrato de trabajo.
6. **El subsidio no contributivo por nacimiento:**
  - a) La beneficiaria es la mujer que da a luz.
  - b) Será posible acceder a éste cuando el padre o madre no hayan cumplido con los requisitos legales para tener derecho al subsidio contributivo.
  - c) Para tener derecho al mismo no se podrá estar de alta en el Sistema de la Seguridad Social.
  - d) La cantidad a percibir es la correspondiente al salario mínimo interprofesional.

7. **Para causar derecho al subsidio no contributivo por nacimiento:**
- Se exige estar de alta o situación asimilada al alta y acreditar un periodo de cotización mínimo.
  - No se exige estar de alta o asimilada pero sí un periodo de cotización mínimo.
  - No se puede haber cotizado previamente al Sistema de Seguridad Social.
  - Se exige, únicamente, del requisito de cotización previa. Sí se exige el alta o situación asimilada al alta.
8. **La duración del subsidio no contributivo por nacimiento es:**
- No tiene una duración predeterminada legalmente. Se fija en atención a la situación de cada madre.
  - De 42 días hábiles tras el parto.
  - De 42 días naturales tras el parto.
  - De 42 días tras el parto o la adopción.
9. **La base reguladora de las prestaciones por nacimiento y cuidado de hijos:**
- Coincide con la de riesgo durante el embarazo o de la lactancia.
  - Es la misma que la de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
  - Es idéntica a la de incapacidad temporal por contingencias comunes.
  - Difiere en función de si fue parto natural o por adopción.
10. **El subsidio por nacimiento y cuidado de hijos:**
- Es el 100% de la base reguladora.
  - Es el 100% de la base reguladora sólo durante las primeras seis semanas.
  - Coincide con la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes.
  - Coincide con el 100% del salario.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Señale cuáles son las situaciones protegidas por el subsidio por nacimiento y cuidado de menor.
- Explique cuándo puede/debe disfrutar del descanso por nacimiento y cuidado de menor en los supuestos de maternidad biológica los posibles beneficiarios.
- ¿Qué ocurriría si durante la percepción del subsidio por nacimiento y cuidado de menor el beneficiario ve extinguido su contrato?
- ¿Quién (órgano/s) tiene atribuida la competencia en el abono de la prestación por nacimiento y cuidado de menor?
- Diferencia entre el subsidio por nacimiento y cuidado de menor y el previsto para el cuidado de hijo en nivel no contributivo.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Ataúlfo es asesor jurídico del equipo de fútbol Bepe. Tiene 24 años de edad y desde hace 23 meses viene prestando sus servicios por cuenta de la mencionada entidad, sin que se le conozcan otros trabajos (por cuenta ajena o propia) anteriores.

Este trabajador siempre deseó ser padre y recientemente ha hecho realidad su sueño. El pasado día 1 de agosto de 2021 fue constituida la adopción de su hijo Marcus. El niño tiene seis meses.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Tendría derecho a algún subsidio de Seguridad Social?
2. ¿Cuál sería la duración, en su caso, de la prestación?

### **Caso práctico núm. 2.**

María y Andrés han sido padres de un precioso bebé que nació el día 1 de julio. Andrés no trabaja fuera de casa. María es responsable del departamento de videojuegos de una empresa.

María tiene 30 años y Andrés 33. María se incorporó al mercado laboral cuando contaba 18 años, mientras que Andrés ha realizado pequeños trabajos, sin haber cotizado a lo largo de su vida.

María acredita unas bases de cotización por contingencias comunes de 2.100 euros en junio y de 1.800 durante los meses precedentes (de enero a mayo, incluidos). De igual modo, en junio su base de cotización por contingencias profesionales fue de 2500; las bases de cotización por contingencias profesionales de los meses de enero a mayo fueron idénticas a las comunes.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Los progenitores tendrían derecho a algún tipo de prestación con ocasión del feliz alumbramiento?
2. Calcule la/s prestación/es que le/s correspondería/n a cada uno de los progenitores.

## **Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia**

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Trabajadora embarazada a la que han prescrito reposo absoluto por su delicado estado de salud. Se encontraría en situación de:**
  - a) Riesgo durante el embarazo.
  - b) Incapacidad temporal.
  - c) Extinción temporal de su contrato.
  - d) Maternidad.
- 2. La situación de riesgo durante el embarazo requiere previamente que:**
  - a) No sea posible cambiar a la trabajadora afectada a un puesto de trabajo compatible con su situación de embarazada.
  - b) No pueda seguir desempeñando el puesto de trabajo que realizaba.
  - c) Haya una Mutua que colabore en la gestión de la prestación.
  - d) La trabajadora haya cotizado previamente durante el lapso que señala la Ley General de la Seguridad Social.
- 3. La prestación de riesgo durante la lactancia se calcula:**
  - a) En función de las bases de cotización por contingencias profesionales del último año de la trabajadora beneficiaria.
  - b) En relación a las bases de cotización por contingencias comunes dentro del plazo que se señala legalmente.
  - c) Igual que si se tratara de una prestación por riesgo durante el embarazo.
  - d) Depende del periodo de carencia que acredite la trabajadora.
- 4. La situación de riesgo durante la lactancia natural tiene una duración máxima de:**
  - a) Como máximo el mismo tiempo que dura la prestación por riesgo durante el embarazo.
  - b) Depende de la causa que la generó. El plazo es superior si fue como consecuencia de un accidente de trabajo.
  - c) 9 meses.
  - d) Lo que determine el pediatra.
- 5. La prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia:**
  - a) La primera es superior a la segunda.
  - b) Es un porcentaje que se calcula sobre el salario en cualquiera de los dos supuestos.
  - c) En ambos coincide con el 100% del salario que percibía la trabajadora.
  - d) En cualquiera de los dos, será el 100% de la base reguladora.
- 6. En relación a la situación de riesgo durante el embarazo es cierto que:**
  - a) La base reguladora es la misma que la de la incapacidad temporal por contingencias comunes.
  - b) Se extingue cuando la trabajadora embarazada da a luz.
  - c) Continúa percibiendo la prestación hasta que el bebé cumple 9 meses de vida.
  - d) El empresario no está obligado a reservar el puesto de trabajo a la trabajadora que se halla en esa situación.

7. **Son requisitos para tener derecho a la prestación de riesgo durante la lactancia natural:**
- Que el trabajador/a no pueda temporalmente continuar trabajando en su puesto sin poner en riesgo la salud de su bebé o la propia.
  - Estar de alta y haber cotizado previamente un mínimo de 180 días.
  - Estar de alta y estar imposibilitada la trabajadora de forma permanente para continuar con su trabajo
  - Estar afiliada y en alta la trabajadora.
8. **Auxiliar de vuelo que tras el descanso por nacimiento de su hijo se incorpora a su puesto de trabajo, teniendo que realizar con cierta regularidad viajes trasnacionales. ¿Podría solicitar la prestación por riesgo durante la lactancia?**
- Sí, siempre que no exista otro puesto de trabajo compatible.
  - Con los datos expuestos no puede extraerse conclusión alguna.
  - Sí, si previamente le fue concedida la prestación por riesgo durante el embarazo.
  - No, pero siempre podrá dimitir.
9. **Durante la situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia:**
- No se puede realizar trabajo por cuenta ajena.
  - No se puede realizar actividad diferente por cuenta ajena o propia.
  - Se suspende el contrato de trabajo.
  - El empresario está obligado a asumir una parte de la prestación.
10. **La situación de riesgo durante el embarazo:**
- Presupone la existencia de un daño ocasionado a la trabajadora embarazada.
  - Exige que se cause un daño a la trabajadora embarazada como consecuencia de la actividad profesional desarrollada.
  - No ha de producirse daño alguno, basta con que el puesto de trabajo entrañe un riesgo para la trabajadora o su bebé.
  - Requiere que la trabajadora embarazada tenga un puesto de trabajo de los denominados peligrosos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es la situación tutelada por el subsidio por riesgo durante el embarazo?
- Para ser beneficiaria de la prestación por riesgo durante el embarazo, ¿qué requisitos se exigen?
- ¿Qué causa/s originaría/n la extinción del subsidio por riesgo durante el embarazo?
- ¿Cuál es la situación protegida por el subsidio por riesgo durante la lactancia natural?
- Causa/s de extinción del subsidio por riesgo durante la lactancia natural:

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Marta Alonso Ortega comenzó a prestar sus servicios en la central nuclear Protones y Neutrones, S.L. ejerciendo funciones como técnico especialista, a partir de 1 de enero de 2015.

Recientemente se ha quedado embarazada y comunicada esta circunstancia a su empleador, éste se muestra receptivo a las inquietudes de su trabajadora que está muy preocupada

porque su médico le ha advertido de los riesgos que corre su bebé si continúa prestando servicios en la central.

La trabajadora con contrato indefinido tiene unas bases de cotización por contingencias comunes de 42000 euros anuales. No se observan diferencias entre las bases de cotización del último año, siendo por tanto todas iguales.

De igual modo, la trabajadora realizó 14 horas extras el año antes, habiéndosele compensado con el correspondiente descanso.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Requisitos que se le exigirían para tener derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo.
2. Calcule, en su caso, la prestación por riesgo durante el embarazo que le correspondería.

### **Caso práctico núm. 2.**

Alicia es técnico de laboratorio. El 1 de junio ha dado a luz a su primer hijo. Tras disfrutar de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado de menor se plantea su vuelta al trabajo. No obstante, al no ser el puesto de trabajo que venía desempeñando compatible con su estado de madre lactante y no siendo tampoco factible el cambio a una actividad laboral idónea, se reconoce la suspensión de su contrato de trabajo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Ante qué situación tutelada por el Sistema de Seguridad Social nos encontramos?
2. Cuando el bebé de Alicia cumple los 8 meses de vida, la empresa de esta trabajadora le comunica que tiene un puesto para ella para realizar funciones de asistencia a uno de los médicos de familia. ¿Puede Alicia negarse a la reincorporación y decidir continuar en la situación de suspensión contractual que en su momento se acordara?

**FICHA N° 60****Incapacidad permanente***MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Trabajador/a que como consecuencia de un accidente laboral pierde completamente la visión de un ojo y parcialmente la del otro. Esta situación es:**
  - a) Incapacidad permanente total.
  - b) Depende de la incidencia que estas lesiones tengan sobre su capacidad laboral.
  - c) Incapacidad temporal.
  - d) Incapacidad permanente absoluta.
2. **Los grados de la incapacidad permanente son:**
  - a) Parcial, total, absoluta y gran invalidez.
  - b) Los anteriores y las lesiones permanentes no invalidantes.
  - c) La respuesta b) y la incapacidad permanente total cualificada.
  - d) La respuesta b) y la incapacidad laboral transitoria.
3. **Es competente para declarar una situación de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados:**
  - a) El tribunal médico de la Seguridad Social
  - b) El Equipo de Valoración de Incapacidades.
  - c) El Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - d) La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. **Un oficial 2ª carpintero sufre una lesión importante en la mano izquierda. Su mano dominante es la derecha, pero ciertamente la lesión le supone mayor dificultad cuando ha de cargar con los útiles de trabajo. Esta situación sería declarada probablemente como:**
  - a) Incapacidad temporal.
  - b) Incapacidad permanente total.
  - c) Incapacidad permanente parcial.
  - d) Al ser diestro, lo que le ocurra en la mano izquierda no le afecta a la hora de desempeñar su trabajo, por lo que no se declararía afecto a incapacidad permanente.
5. **La declaración de incapacidad permanente total conlleva:**
  - a) La extinción automática del contrato de trabajo.
  - b) La suspensión del contrato de trabajo.
  - c) El despido del trabajador.
  - d) Como norma general, la extinción del contrato de trabajo.
6. **La declaración de incapacidad permanente en el grado de total supone:**
  - a) La imposibilidad de realizar cualquier otra actividad profesional por cuenta propia o ajena.
  - b) La posibilidad de llevar a cabo tareas o trabajos compatibles con su estado de incapacidad.
  - c) La percepción de una pensión vitalicia si la contingencia hubiera sido profesional.
  - d) La imposibilidad de realizar una actividad por cuenta propia.



7. **Trabajador gruista que pierde la visión completamente de un ojo. Esta situación sería declarada como:**
  - a) Incapacidad permanente parcial.
  - b) Lesión permanente no invalidante.
  - c) No sería susceptible de declararse la incapacidad permanente.
  - d) Incapacidad permanente total.
8. **Trabajadora que es modelo de manos. Cuando va a su trabajo tiene un accidente, resultando con múltiples cicatrices en el rostro. Estas lesiones ocasionarían:**
  - a) Las denominadas lesiones permanentes no invalidantes.
  - b) Incapacidad Permanente Parcial.
  - c) Incapacidad Permanente Total.
  - d) Incapacidad Permanente Absoluta.
9. **La declaración de incapacidad permanente parcial conlleva:**
  - a) Que se conceda al beneficiario una pensión mensual.
  - b) La obligación del empresario de adaptar el puesto de trabajo de la persona afectada
  - c) La concesión al beneficiario de una indemnización a tanto alzado.
  - d) La extinción del contrato de trabajo.
10. **La declaración de incapacidad permanente en el nivel no contributivo:**
  - a) Hemos de distinguir entre incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
  - b) Exige que el beneficiario no supere determinados ingresos.
  - c) Exige que el beneficiario no supere determinados ingresos, debiendo ser mayor de edad y menor de 65 años.
  - d) La respuesta c) y residir en España al menos 5 años, siendo 2 de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo definiría la situación de Incapacidad Permanente en nivel contributivo?
2. Grados de incapacidad permanente en el nivel contributivo y su concepto.
3. ¿En qué consiste la declaración de incapacidad permanente total cualificada?
4. ¿Cómo se calcularía la base reguladora en el supuesto en que el trabajador fuera declarado afecto a una incapacidad permanente absoluta por un accidente no laboral cuando el beneficiario está de alta o en situación asimilada al alta?
5. ¿Cómo se realiza el abono de las pensiones de incapacidad permanente?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

José, de 42 años, se encuentra de alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de febrero de 1998.

Se encontraba en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común desde el 17 de mayo de 2020, siendo la base de cotización por contingencias comunes del mes de abril de 1.770'15 euros.

El pasado día 17 de julio de 2021 el Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó la resolución por medio de la cual se reconoce a José afecto a una incapacidad permanente parcial.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Requisitos que se le exigirían para tener derecho a la incapacidad permanente parcial.
2. Calcule la cuantía de la prestación.

### **Caso práctico núm. 2.**

Marta, de 30 años de edad, se encuentra afiliada y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social. El día 2 de marzo de 2021 sufrió un accidente cuando se dirigía desde su domicilio al puesto de trabajo.

Tras haber sido evaluada su situación por el Equipo de Valoración de Incapacidades, el Director Provincial del Instituto Nacional de la seguridad Social dictó resolución por medio de la cual se declaró a la trabajadora afecta a una situación de incapacidad permanente total.

En la fecha que sufrió el accidente, la trabajadora percibía:

- Salario base diario: 30 euros.
- Antigüedad diaria: 3 euros.
- Plus de convenio: 30 euros mensuales.

Tenía derecho a dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de 30 días de salario base y antigüedad.

El convenio colectivo que le es de aplicación establece un total de 250 días laborables.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Requisitos para tener acceso a la prestación.
2. Calcule la prestación que le correspondería.
3. ¿Qué relevancia tiene conocer a los efectos del cálculo de la pensión de incapacidad permanente total la edad de la beneficiaria?

**FICHA N° 61****Jubilación**

PILAR PALOMINO SAURINA

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Cuál es el periodo mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación ordinaria?**
  - a) 13 años.
  - b) 14 años.
  - c) 15 años.
  - d) 16 años.
2. **El legislador posibilita el acceso a la jubilación antes de cumplir la edad mínima ordinaria en el caso de:**
  - a) Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.
  - b) Jubilación anticipada a partir de los sesenta años, cuando se acredite la condición de mutualista.
  - c) Jubilación anticipada a partir de los sesenta y un años, sin tener la condición de mutualista.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **La base reguladora de la pensión de jubilación será de:**
  - a) El resultado de dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - b) El resultado de dividir por 276 las bases de cotización durante los 322 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - c) El resultado de dividir por 344 las bases de cotización durante los 245 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **El porcentaje a aplicar según los años de cotización a la Seguridad Social es:**
  - a) Proporcional.
  - b) Fijo.
  - c) Variable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva es:**
  - a) Imprescriptible.
  - b) Reducido.
  - c) Prescriptible.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El disfrute de la pensión de jubilación es compatible con el trabajo del pensionista:**
  - a) Por cuenta ajena.
  - b) Por cuenta propia.
  - c) Cuando se trate de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas

7. **El reconocimiento del derecho y la gestión de la prestación de jubilación contributiva corresponde:**
- Al Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - Al Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
  - Al Fondo de Garantía Salarial.
  - A la Tesorería General de la Seguridad Social.
8. **La solicitud para tener acceso a la prestación de jubilación contributiva puede presentarse desde:**
- Los cinco meses anteriores a la jubilación.
  - Los cuatro meses anteriores a la jubilación.
  - Los tres meses anteriores a la jubilación.
  - Los dos meses anteriores a la jubilación.
9. **Para tener acceso a la jubilación anticipada involuntaria se requiere:**
- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación.
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en tres años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación.
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación.
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en cinco años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación.
10. **Para tener acceso a la jubilación anticipada voluntaria es necesario acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:**
- Treinta años.
  - Treinta y tres años.
  - Treinta y cinco años.
  - Cuarenta años.
11. **Los trabajadores que no han alcanzado la edad legal de jubilación ordinaria para acceder a la jubilación parcial anticipada deben acreditar un período de antigüedad en la empresa, de al menos:**
- Tres años.
  - Cuatro años.
  - Cinco años.
  - Seis años.
12. **El percibo de la pensión de jubilación flexible será incompatible con:**
- La pensión de viudedad.
  - La prestación de incapacidad temporal.
  - La prestación de maternidad.
  - Las pensiones de incapacidad permanente.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿En qué consiste la pensión de jubilación en su modalidad contributiva?
- ¿Qué cotizaciones se tienen en cuenta para acceder a la pensión de jubilación?
- Cuando el trabajador esté afectado por una discapacidad igual o superior al 65%, ¿en cuánto se reduce la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación?
- ¿Por qué causas se extingue la jubilación parcial?

5. ¿Con qué prestaciones es compatible la pensión de jubilación flexible?
6. ¿Qué se tiene en cuenta para el cálculo del factor de sostenibilidad de la pensión de jubilación?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Francisco formalizó con el Ayuntamiento de su localidad un contrato de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial con una reducción de la jornada y del salario de un 75% y vigencia desde el 1 de agosto de 2011 hasta el 30 de julio de 2016. De manera simultánea, la entidad local concertó con otro trabajador un contrato a tiempo parcial de igual duración en la modalidad de contrato de relevo.

Antes de cumplir la edad de 65 años, Francisco suplicó que se le permitiese permanecer en activo, petición que fue acogida por la Corporación Municipal que acordó prorrogar un año la situación de jubilación parcial, hasta el 30 de julio de 2017. Antes de esta última fecha el trabajador instó la continuidad de los servicios y el Ayuntamiento le concedió una segunda prórroga hasta el 30 de julio de 2018. Por resolución de 31 de julio de 2018, su empleador le denegó la tercera prórroga solicitada con el argumento de que había manifestado su voluntad de acogerse a la jubilación total al alcanzar la edad de 65 años, y dispuso su jubilación total con efectos del 30 de julio de 2018.

Francisco reclama la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido ya que éste se produjo con vulneración de los derechos fundamentales de los artículos 14 y 35 de la Constitución. Sin embargo, la Corporación Local se opone alegando que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales, ni del artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores porque no ha existido un despido disciplinario.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador que se jubila parcialmente?
2. ¿Está obligada la empresa a concederle la tercera prórroga?
3. ¿Se han vulnerado los derechos fundamentales del trabajador?

**FICHA N° 62****Muerte y supervivencia***MARÍA ANGIUSTIAS BENITO BENÍTEZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El trabajador fallecido por enfermedad común que no se encuentre en situación de alta o asimilada a la de alta:**
  - a) Puede causar pensión de viudedad, siempre que hubiera completado un período mínimo de cotización de quince años.
  - b) No puede causar pensión de viudedad.
  - c) Puede causar pensión de viudedad, siempre que hubiera completado un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **La prestación temporal de viudedad**
  - a) Tiene una duración de dos años.
  - b) Tiene una duración de cuatro años.
  - c) La Ley General de la Seguridad Social no prevé una prestación temporal de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **En relación con las parejas de hecho:**
  - a) Para devengar la pensión de viudedad se requiere que el sobreviviente acredite un vínculo de dependencia económica en los términos previstos en la ley.
  - b) Para devengar la pensión de viudedad se requiere los requisitos requeridos al vínculo matrimonial, ningún otro adicional.
  - c) No pueden ser beneficiarias de la pensión de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **En términos generales, la pensión de viudedad es incompatible con:**
  - a) La pensión de jubilación.
  - b) La pensión de viudedad.
  - c) Cualquier renta del trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **En supuestos de pluralidad de beneficiarios con derecho a pensión de viudedad causada por el mismo sujeto:**
  - a) Se genera una pensión de viudedad para cada uno de los beneficiarios.
  - b) Se genera una sola pensión de viudedad, cuyo importe se repartirá entre los diferentes beneficiarios.
  - c) Nunca podrá concurrir una pluralidad de beneficiarios con derecho a pensión de viudedad causada por el mismo sujeto.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **En la pensión de viudedad no se requiere ningún periodo previo de cotización si la muerte del sujeto causante (en situación de alta o asimilada al alta) hubiese sido debida a:**
- Un accidente de trabajo
  - Un accidente no laboral
  - Una enfermedad profesional
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **¿Cuál es el porcentaje ordinario que se aplica a la base reguladora para obtener la cuantía de la pensión de viudedad?**
- 52%.
  - 60%.
  - 70%.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Tiene derecho a pensión de viudedad el sobreviviente divorciado que no disfruta de pensión compensatoria a la muerte del causante?**
- No, porque se requiere que las personas divorciadas sean acreedoras de una pensión compensatoria y que la misma quede extinguida a la muerte del causante (salvo con las condiciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social).
  - Sí, cuando se trate de una mujer que acredite que era víctima de violencia de género en el momento del divorcio.
  - Sí, porque en ningún caso se requiere que las personas divorciadas sean acreedoras de una pensión compensatoria.
  - Las respuestas a) y b) son correctas
9. **¿Podrán ser beneficiarios de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, los hijos mayores de 21 años no incapacitados?**
- Sí, en todo caso.
  - Sí, siempre que sean menores de 25 años y estuvieran cursando estudios universitarios.
  - Sí, siempre que sean menores de 25 años, y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtengan resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **La pensión a la que pueden acceder los hermanos y nietos a la muerte del causante, reuniendo los requisitos exigidos por ley se denomina:**
- Pensión en favor de familiares.
  - Pensión de orfandad.
  - Pensión de viudedad.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Si hubiera más de una persona beneficiaria de la prestación de orfandad por violencia contra la mujer ¿el importe conjunto de las mismas puede exceder el 100% de la base reguladora?**
- Sí, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 118 % de la base reguladora.
  - Sí, el importe conjunto de las mismas podrá situarse en el 138% de la base reguladora
  - Sí, el importe conjunto de las mismas podrá exceder el 100% de la base reguladora, sin que la Ley fije límite.
  - No es posible exceder el 100% de la base reguladora.

12. **¿Cuál de las siguientes condiciones debe reunir el sujeto beneficiario para tener derecho a la pensión en favor de familiares?**
- Tener derecho a una pensión pública.
  - Disponer de medios de subsistencia.
  - Convivir con el causante, y a sus expensas, al menos con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuáles son los requisitos que debe reunir una pareja de hecho a los efectos de causar una pensión de viudedad?
- Indique si se requiere o no periodo previo de cotización para causar pensión de viudedad, según la contingencia causante del fallecimiento:
- ¿Cómo procede el reparto de la pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial cuando no concurre una pluralidad de beneficiarios?
- ¿Cuándo corresponde una prestación temporal de viudedad?
- Explique cuándo procede la suspensión de la pensión de orfandad.
- ¿Cuándo procede el subsidio temporal en favor de familiares?

### CASOS PRÁCTICOS

#### Caso práctico núm. 1.

Luisa, nacida en 1972, solicitó pensión de viudedad en fecha 5 de junio de 2021, por el fallecimiento de Fernando ocurrido el 13 de mayo de 2021. El fallecido a la fecha del óbito percibía una pensión de incapacidad permanente total del Régimen General del Sistema de la Seguridad Social. Luisa y Fernando contrajeron matrimonio el 7 de noviembre de 1997, del que no nacieron hijos. Por sentencia de 13 de julio de 2003 se dictaminó la separación de los cónyuges, siendo la causa una situación mantenida de insultos y amenazas, y esporádicamente agresiones físicas, estableciendo pensión compensatoria a favor de la actora por término de tres años. La base reguladora del causante es de 1751 €. Luisa es, en la actualidad, una exitosa empresaria con elevados ingresos mensuales.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Tiene derecho Luisa a pensión de viudedad?
- De tener derecho a pensión calcule su importe.

#### Caso práctico núm. 2.

Rosa, contrajo matrimonio con Fernando, que falleció en 2015 estando vigente el matrimonio. Dado que Fernando estuvo casado con anterioridad con Ana, la pensión de viudedad se dividió entre ambos cónyuges en proporción al tiempo convivido con el cónyuge fallecido. El Instituto Nacional de la Seguridad Social atribuyó a la cónyuge histórica el 69'73% de la pensión y a la viuda el restante 30'27%. Dado que Ana falleció en 2020, Rosa solicitó al Instituto Nacional de la Seguridad Social que la pensión de viudedad le fuera abonada en su totalidad, petición que le fue denegada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

- ¿Tiene derecho Rosa a percibir la pensión de viudedad en su totalidad?



## **Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género**

FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Tienen derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
  - a) Las mujeres, en todos los supuestos.
  - b) Los hombres, en todos los supuestos.
  - c) Las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, que hayan tenido uno o más hijos e hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La duración del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género es de:**
  - a) 5 meses.
  - b) 4 años.
  - c) 18 meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. Da derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
  - a) Solo el percibo de una pensión contributiva de jubilación.
  - b) En exclusiva el percibo de una pensión contributiva de viudedad.
  - c) El percibo de una pensión contributiva de jubilación, excepto en la modalidad de parcial, de incapacidad permanente o de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género deben:**
  - a) Haber sido beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
  - b) Haber solicitado y disfrutado de una reducción de jornada por cuidado de menor.
  - c) Haber solicitado y disfrutado de una excedencia por cuidado de familiares.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
  - a) No contributiva.
  - b) Complementaria.
  - c) Contributiva.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **¿Cuál es el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
- 200 euros mensuales.
  - 1000 euros anuales.
  - La cuantía se determina en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **El padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial:**
- Tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, en todos los supuestos.
  - No tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
  - Tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, siempre que muestre una actitud de arrepentimiento y solicite perdón a sus descendientes.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **¿Existe límite a la cuantía a percibir por complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
- Sí, a tres veces el importe mensual fijado por hijo o hija.
  - No existe límite alguno.
  - Sí, a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se realizará:**
- Con un impuesto específico.
  - Mediante las aportaciones de la parte empresarial y trabajadora en las cotizaciones a la Seguridad Social.
  - Mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El alcance temporal del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
- Es indefinido.
  - Se prevé una duración de cinco años.
  - Tendrá una vigencia de 10 años.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Qué es la brecha de género de las pensiones?**
- El porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.
  - La diferencia entre la pensión más alta percibida por un hombre y la más baja percibida por una mujer.
  - El porcentaje entre el número de pensionistas mujeres y hombres.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. **Entre las condiciones exigidas al hombre para que pueda ser beneficiario del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se encuentra:**
- En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - La respuesta a) es incorrecta.
  - Las respuestas a) y b) son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere quiénes tienen derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
- ¿Qué requisitos deben concurrir para que los hombres puedan tener derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
- ¿Cuál es el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
- ¿Cuáles son las reglas a las que se sujeta la percepción del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
- ¿Cómo se articula el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social?

### CASOS PRÁCTICOS

#### Caso práctico núm. 1.

Doña Margarita, nacida en fecha de 15 de junio de 1958, solicitó del Instituto Nacional de la Seguridad Social la pensión de jubilación el 15 de junio de 2021.

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó en fecha de 27 de junio de 2021 resolución por la que se le otorgó una pensión de jubilación con una base reguladora de 3008'12 euros y un porcentaje del 88% con un complemento de pensión contributiva para la reducción de brecha de género de 54 euros mensuales.

Doña Margarita tuvo dos hijos inscritos en el libro de familia según el Registro Civil y un aborto en fecha 12 de junio de 1984.

El día 12 de junio de 1984 doña Margarita tuvo una cesárea, dando a luz a un feto, que posteriormente y tras reanimación falleció.

En reclamación previa se solicitó el importe correspondiente a un tercer hijo, aspecto este último que fue denegado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Se tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género en los supuestos de nacimiento y posterior muerte sin el transcurso de veinticuatro horas desprendido del seno materno?
2. ¿Y en el supuesto de que se hubiera producido un aborto?

**FICHA N° 64****Desempleo**

MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA

**PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **La prestación contributiva por desempleo:**
  - a) Protege a todos los trabajadores sin excepciones.
  - b) Protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo de forma temporal.
  - c) Sólo la puede solicitar los trabajadores que vean reducida su jornada más de un 70%.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Si se agota la prestación contributiva por desempleo:**
  - a) Se puede acceder a un subsidio por desempleo con responsabilidades familiares si se cumplen los requisitos exigidos.
  - b) Únicamente se puede solicitar el ingreso mínimo vital.
  - c) Podría solicitar la prestación no contributiva por desempleo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **Uno de los requisitos exigidos para el acceso a la prestación contributiva por desempleo es:**
  - a) Un periodo de cotización previo que dependerá del sector profesional.
  - b) Un periodo de cotización que como mínimo será de 365 días.
  - c) Un periodo de cotización mínimo de 360 días dentro de los 6 años anteriores al hecho causante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **La prestación contributiva por desempleo incluye cotización a la Seguridad Social:**
  - a) Esta prestación no cotiza por ningún concepto.
  - b) Sólo a efectos de jubilación y asistencia sanitaria.
  - c) Por jubilación, incapacidad temporal, invalidez y muerte y supervivencia entre otros.
  - d) Exclusivamente a asistencia sanitaria.
5. **¿Cuál es la duración máxima de la prestación por desempleo?**
  - a) 1 año.
  - b) 3 años.
  - c) 3 años si así lo regula un convenio colectivo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál es la duración mínima de la prestación por desempleo?**
  - a) 3 meses.
  - b) 4 meses.
  - c) 120 días.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **Entre los requisitos para acceder a la prestación por desempleo encontramos.**
- Estar afiliado y en situación de alta o asimilación al alta.
  - Estar inscrito o inscrita y mantener la inscripción como demandante de empleo durante todo el periodo en que se percibe la prestación.
  - Encontrarse en situación legal de desempleo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **La cuantía de la prestación contributiva por desempleo:**
- Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales durante los 180 últimos días cotizados.
  - Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los 180 últimos días cotizados.
  - Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social realizadas por el Fondo de Garantía Salarial.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **El porcentaje de la cuantía de la prestación por desempleo:**
- El importe diario que se percibe es del 60% de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 50% a partir del día 181 hasta el final de esta.
  - El importe diario que se percibe es del 70% de la base de cotización por desempleo durante los primeros 180 días y el 50% a partir del 181 hasta el final de esta.
  - El importe diario que se percibe es del 70% de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 50% a partir del día 181 hasta el final de esta.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Si he trabajado y cotizado por menos de un año, podría acceder a un subsidio por desempleo si:**
- He cotizado por desempleo al menos 3 meses si tengo responsabilidades familiares.
  - He cotizado como mínimo 2 meses con independencia de las responsabilidades familiares.
  - He cotizado por desempleo al menos 6 meses si no tengo responsabilidades familiares y no llego a los 360 días.
  - Las respuestas a) y c) son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Se puede cobrar la prestación por desempleo si finaliza el contrato mientras el trabajador está de baja por incapacidad temporal?
- ¿Qué es el derecho de opción?
- ¿Se puede cobrar la prestación por desempleo tras solicitar una baja voluntaria en la empresa?
- Estoy en situación de maternidad/paternidad y finaliza mi contrato ¿podría cobrar prestación o subsidio por desempleo?
- Indique que colectivos sin cargas familiares pueden cobrar subsidio por desempleo.

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Luis García García tiene 56 años, convive con su esposa que siempre se ha dedicado a las tareas domésticas y no recibe ningún ingreso. También conviven sus hijos de 17, 15, y 13 años los cuales están estudiando y no realizan ningún trabajo ni tienen rentas.

Luis que ha trabajado siempre a tiempo completo ha cotizado por más de 10 años acaba de agotar la prestación por desempleo que tenía concedida con una duración de 2 años

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Tiene derecho a recibir alguna prestación al agotamiento del desempleo?
2. Determine la cuantía que percibirá.
3. Fije la fecha de nacimiento del derecho a la prestación.

### Caso práctico núm. 2.

Pablo, con un contrato temporal por 24 meses, concluyó el mismo el 26 de abril de 2021 inscribiéndose y solicitando la prestación por desempleo en el Servicio Público de Empleo Estatal el 7 de mayo de ese mismo año. El trabajador nació el 17 de enero de 1982 y cotizó por toda la duración del contrato. Está soltero y sin hijos. La base por la que ha cotizado por desempleo asciende a 6.000 €.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué requisitos ha de cumplir para tener derecho a la prestación?
2. ¿Cuál será la cuantía de la prestación por desempleo?

# PROCESO DE TRABAJO Y POTESTADES ADMINISTRATIVAS

## FICHA N° 65

### Proceso laboral

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ Y LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Si un empresario despide a una trabajadora embarazada sin alegar justa causa y a través de una carta de despido que incumple los requisitos formales, el despido habría de calificarse como:**
  - a) Improcedente, porque el empresario no ha justificado la causa de despido.
  - b) Improcedente, pues el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
  - c) Nulo, porque el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
  - d) Nulo, porque el empresario no ha justificado la causa del despido.
2. **El plazo de caducidad para la presentación de la demanda frente a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas:**
  - a) Se suspende desde el día siguiente a la presentación de la papeleta de conciliación hasta el mismo día en el que se celebra el acto conciliatorio.
  - b) Se suspende desde el mismo día en el que se presenta la papeleta de conciliación hasta el día siguiente a la celebración del acto conciliatorio.
  - c) Se interrumpe desde el mismo día en el que se presenta la papeleta de conciliación hasta el mismo día en el que se celebra el acto conciliatorio.
  - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
3. **Un trabajador que vive en Oviedo, trabaja en Gijón y el domicilio de su empresa se encuentra en Avilés podrá presentar la demanda de despido:**
  - a) Exclusivamente en el Juzgado de lo Social de Oviedo, por ser el lugar de residencia del demandante.
  - b) A su elección, en el Juzgado de lo Social de Oviedo o el de Gijón.
  - c) Exclusivamente en el Juzgado de lo Social de Avilés, por encontrarse allí el domicilio del demandado.
  - d) A su elección, entre el Juzgado de lo Social de Gijón o el de Avilés.
4. **El trámite de la conciliación o mediación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC):**
  - a) Es obligatorio antes de presentar una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo ante el Juzgado de lo Social.
  - b) Es siempre voluntario antes de la presentación de cualquier demanda en la jurisdicción social.
  - c) Es siempre obligatorio antes de la presentación de cualquier demanda ante la jurisdicción social.
  - d) Sólo es obligatorio antes de la presentación de una demanda de despido, siendo voluntario antes de la presentación de cualquier otra demanda ante la jurisdicción social.



5. **Un trabajador ha sido despedido y, además del despido, quiere reclamar los atrasos correspondientes al complemento de antigüedad que le adeuda la empresa:**
- No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de reclamación de cantidad está sujeta a plazo de prescripción y el despido a un plazo de caducidad.
  - No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de despido no puede acumularse a ninguna otra.
  - Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda.
  - Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues tanto la acción de despido como de reclamación de cantidades adeudadas pueden acumularse a cualquier otra acción.
6. **En el caso de que se declare improcedente el despido de un trabajador que tiene, además, la condición de delegado de personal en su empresa:**
- Tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
  - No tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.
  - Sólo tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la readmisión en su puesto de trabajo.
  - Tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si el empresario opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
7. **Un trabajador, cuyo despido ha sido declarado improcedente, está conforme con la calificación del despido, pero no con la cuantía de la indemnización indicada en la sentencia. ¿Cómo podría reclamar?:**
- Podrá elegir entre presentar su demanda por el procedimiento especial de despido o por el ordinario, si se encuentra dentro de plazo.
  - Habrà de presentar su demanda por la modalidad especial de despido disciplinario, pues el objeto del proceso es el despido del trabajador.
  - Habrà de presentar su demanda por el procedimiento ordinario, pues no se discute el despido, sino un cálculo económico.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **Si el órgano judicial considera acreditadas las faltas de asistencia de un trabajador a su puesto de trabajo, pero las considera suficientemente graves como para merecer un despido:**
- La sentencia sólo podrá declarar la improcedencia del despido, sin posibilidad de fijar otra sanción distinta.
  - El órgano judicial podrá fijar en su sentencia una sanción inferior para el trabajador, acorde a la gravedad de la falta.
  - El órgano judicial podrá autorizar al empresario a que este fije una sanción inferior por los mismos hechos, acorde a la gravedad de la falta.
  - La sentencia declarará la improcedencia del despido y permitirá al empleador realizar un nuevo despido, por la misma causa, en el plazo de los 15 días siguientes.

- 9. Los salarios de tramitación equivalen:**
- A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta la efectiva readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.
  - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su nulidad o su improcedencia.
  - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la presentación de la demanda de despido, hasta la sentencia que declara su nulidad o improcedencia.
  - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la sentencia que declara la nulidad del despido, hasta la readmisión efectiva del trabajador en su puesto de trabajo.
- 10. Si un trabajador presenta demanda por despido y, desde el primer momento, fuese consciente de que su readmisión en la empresa resulta imposible porque ésta ya ha cerrado:**
- El trabajador nunca podrá adelantar su opción, pues esta corresponde al empresario en todo caso.
  - Sólo podrá optar por la indemnización en el caso de que el despido sea declarado nulo.
  - Podrá optar por la indemnización desde un primer momento, sin necesidad de esperar que sea el empleador el que ejercite esta opción.
  - Sólo podrá optar por la indemnización en el caso de que sea un representante legal o sindical de los trabajadores.
- 11. En caso de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar su demanda?**
- Un plazo de caducidad de 30 días desde el día siguiente a la comunicación de preaviso de la extinción.
  - Un plazo de prescripción de 20 días desde la fecha de la extinción del contrato, sin posibilidad de anticipar el ejercicio de la acción.
  - Un plazo de caducidad de 20 días desde la fecha de extinción del contrato de trabajo, si bien puede anticipar su acción a partir del momento en el que recibe la comunicación de preaviso.
  - Un plazo de caducidad de 20 días desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo, si bien puede anticipar su acción a partir del momento en el que recibe la comunicación de preaviso.
- 12. En caso de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, si el trabajador hiciera uso de la indemnización que el empleador pone a su disposición junto con la comunicación de extinción del contrato:**
- El trabajador ya no podrá impugnar la extinción del contrato, pues iría en contra de sus propios actos.
  - El trabajador podrá impugnar la extinción de su contrato, con independencia de que haya hecho uso de la indemnización.
  - El trabajador sólo podrá impugnar la extinción de su contrato, pero no podrá impugnar la cuantía de la indemnización ofrecida, por entenderse que, al hacer uso de ella, mostró su conformidad con la cuantía.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. **Si el empresario no consigue acreditar en juicio la causa legal invocada para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, la sentencia calificará la extinción como:**
- Nula.
  - Improcedente.
  - Procedente
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
14. **Si el futuro demandado no asiste al acto de conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), a pesar de estar debidamente citado, y no ofrece justa causa:**
- Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, pudiéndose imponer posteriormente las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin alegar justa causa.
  - Se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.
  - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin posibilidad de adoptar ninguna medida futura contra el demandado ausente.
  - Se tendrá la conciliación como “celebrada sin avenencia”.
15. **¿Puede alguna de las dos partes que alcanzó un acuerdo en el acto de conciliación previa a la demanda impugnar posteriormente dicho acuerdo?**
- No, sólo pueden impugnar ese acuerdo los terceros perjudicados por él, con fundamento en su lesividad o ilegalidad.
  - No, pues al haber alcanzado previamente el acuerdo, su impugnación iría en contra de sus propios actos.
  - Sí, ante el mismo Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación a través de las causas de nulidad de los contratos.
  - Sí, ante el órgano judicial al que correspondería conocer de la demanda, mediante la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
16. **¿Qué eficacia tiene un acuerdo alcanzado en el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación?**
- Sólo constituye título para iniciar acciones ejecutivas en caso de acuerdo total, pero no cuando el acuerdo es parcial y se precisa ir a juicio respecto de la parte en la que no se ha alcanzado acuerdo.
  - Constituye título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal.
  - Constituye título para iniciar acciones ejecutivas, previa ratificación ante el juez o tribunal.
  - No constituye título para iniciar acciones ejecutivas, sólo interrumpe o suspende los plazos para presentar la demanda ante el juzgado o tribunal.
17. **¿Es posible acumular en una misma demanda la acción de clasificación profesional y la reclamación de las cantidades adeudadas por la realización de funciones de superior categoría profesional?**
- Sólo es posible la acumulación cuando las cantidades reclamadas no superan los 3.000 €.
  - No, la acción de clasificación profesional es inacumulable a cualquier otra.
  - No, ambas acciones han de tramitarse por separado. Pero si la cuantía reclamada supera los 3.000 €, ambas sentencias podrán recurrirse en suplicación.
  - Sí, constituye una excepción al carácter general inacumulable de la acción de clasificación profesional.

- 18. Si el demandante de un proceso laboral pretende comparecer en el juicio asistido de abogado:**
- Sólo es obligatorio que el demandado comunique la asistencia de abogado.
  - Tendrá que hacerlo constar en la demanda para garantizar el principio de igualdad de armas.
  - No es necesario comunicación previa de esta circunstancia, al no ser obligatoria la asistencia de abogado durante el proceso de instancia en el orden social.
  - Sólo tendrá que comunicarlo en el caso de que se lo requiera el demandado.
- 19. Un trabajador mayor de 16 años pero menor de 18 años:**
- Sólo tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo, pero precisa de un representante respecto de los derechos derivados de la Seguridad Social y de naturaleza sindical.
  - Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.
  - No tiene capacidad procesal por sí mismo, sino que siempre necesitará acudir a juicio representado por sus padres, tutores o la persona o institución que lo tenga a su cargo.
  - Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social cuando legalmente no hubiera necesitado autorización de terceros para la celebración del contrato de trabajo o, precisándola, hubiera obtenido dicha autorización.
- 20. En el proceso laboral podrá formularse reconvenición:**
- Por el demandante, en la contestación a la reconvenición previamente presentada por el demandado.
  - Por el demandante, siempre que así lo hubiese anunciado previamente en la demanda.
  - Por el demandado, si así lo hubiera anunciado en el acto de conciliación previa a la presentación de la demanda.
  - Por el demandado, sin necesidad de previo anuncio, pues la contestación a la demanda en el proceso laboral es oral.
- 21. En relación con el recurso de suplicación:**
- Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico del que ha dictado la resolución recurrida).
  - Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano judicial que ha dictado la resolución recurrida).
  - Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico del que ha dictado la sentencia o auto recurrido).
  - Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano que dictó la resolución recurrida).

22. **¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SEMAC?**
- Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SEMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
  - Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo antes sea homologado judicialmente.
  - Sí, pero únicamente a través de los trámites de la ejecución provisional.
  - No, pues solo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.
23. **Juan Martínez quiere interponer demanda de reclamación de cantidad y pretende que sea su hermano quien le represente en juicio, pues, aunque no es abogado ni graduado social, siguió con aprovechamiento unos cursos on line sobre asesoramiento laboral:**
- Juan puede conferir la representación a su hermano, a través de poder notarial o por comparecencia apud acta, siempre que acredite estar en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
  - Juan no puede conferirle la representación a su hermano, pues éste no es un profesional del Derecho y estaríamos ante un supuesto de intrusismo profesional.
  - Juan le puede conferir la representación a Pedro, sólo si puede acreditar que está en posesión de una titulación universitaria de grado superior.
  - Al tratarse de una demanda de reclamación de cantidad, Juan debe actuar por sí mismo en los actos de conciliación y juicio.
24. **Indique en cuál de los siguientes procesos debe actuar siempre como parte el Ministerio Fiscal:**
- En los procesos sobre prestaciones de Seguridad Social.
  - En los procesos de despido por causas objetivas.
  - En los procesos sobre fecha de disfrute de vacaciones.
  - En los procesos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.
25. **Sólo una de las tres siguientes respuestas es correcta:**
- Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y providencias.
  - Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y decretos.
  - Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y diligencias finales.
  - Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos, consignaciones y depósitos.

## PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere los principios específicos del proceso laboral y defina, muy brevemente, en qué consiste cada uno de ellos.
- Indique cómo se articula el orden de preferencia entre los procesos laborales.
- Indique por qué se califica al recurso de suplicación como devolutivo y extraordinario.
- Enumere los motivos por los que puede presentarse el recurso de suplicación.
- Enumere los distintos medios de prueba que pueden presentarse en el proceso laboral.
- Enumere qué legitimación podría tener un sindicato en la modalidad especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.



## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

D. Antonio, como trabajador por cuenta ajena, presta “servicios de conserjería, limpieza, mantenimiento y conservación de las instalaciones deportivas y culturales” para la empresa Reluciente, S.A., a la que sucedió, en enero de 2020, la empresa Esplendor, S.A., prestando la misma actividad. La empresa Reluciente había contraído una deuda económica con el trabajador a lo largo de 2019 (diferencias de convenio, salario adeudado de 1 mes y diferencias económicas por horas extraordinarias) por un importe total de 1784'77 €. En febrero de 2020, el trabajador demanda a Reluciente S.A. en proceso ordinario por reclamación de cantidad, solicitando el pago de la deuda, pero no dirige la demanda contra Esplendor S.A., que queda al margen del proceso. Se dicta sentencia condenatoria, pero al ejecutarla resulta que Reluciente, S.A. no puede pagar totalmente el crédito.

Ante esta situación, el trabajador decide presentar una nueva demanda contra Esplendor, S.A., como responsable solidario por causa de sucesión de empresas, para reclamar la cantidad de la deuda contraída por la empresa cedente. Esplendor, S.A., durante la celebración del juicio oral, presenta dos excepciones.

La primera, falta de acción del trabajador, falta de legitimación pasiva y cosa juzgada, ya que el trabajador ya había dirigido su demanda por reclamación de esta misma deuda contra Reluciente, S.A., obteniendo una sentencia condenatoria. Ello le impide volver a plantear la misma acción contra Esplendor, S.A. Además, alega, en las obligaciones solidarias no es preciso presentar demandar a todos los responsables, bastando con que la demanda se dirija sólo contra uno de ellos.

También alega prescripción de las deudas, por aplicación del artículo 59.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al haber presentado la primera demanda hace más de 1 año. Y, al no haber sido demandada en ella Esplendor, S.A., no puede entenderse que la presentación de dicha demanda haya interrumpido la prescripción de la deuda.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Viabilidad de las siguientes excepciones procesales: falta de acción, falta de legitimación pasiva y cosa juzgada.
2. Viabilidad de la excepción de prescripción de las cantidades reclamadas.

### Caso práctico núm. 2.

Durante el mes de septiembre se celebraron elecciones sindicales en la empresa Construcciones Antúnez, S.L. Resultó elegido un comité de empresa compuesto por 3 miembros del sindicato UGT y 2 miembros del sindicato CC.OO. Tras los oportunos trámites, resultó elegido D. Julián como presidente de dicho comité, y D. Gerardo como su secretario.

Tras las oportunas quejas por ocultación de información y entorpecimiento de la labor sindical, tanto el sindicato CC.OO. como D. Jerónimo, miembro del comité de empresa por CC.OO., presentan demanda de tutela de derechos fundamentales ante la jurisdicción social por vulneración del derecho de libertad sindical de CC.OO. En dicha demanda son codemandados D. Julián y D. Gerardo, a los que se les acusa de “ausencia de información o de su tardío suministro a los compañeros del comité de empresa”, a través de una conducta continuada desde hace más de un año, en la que han hecho caso omiso de los continuos requerimientos de su compañero D. Jerónimo.

En su intervención en el juicio, D. Julián y D. Gerardo presentan las siguientes excepciones procesales: 1) Falta de legitimación activa del sindicato CC.OO.; 2) Falta de legitimación

pasiva de los miembros del comité de empresa demandados; 3) Prescripción de la acción, al tratarse de una conducta iniciada hace más de un año.

Elabore un dictamen en Derecho resolviendo las siguientes cuestiones:

1. Legitimación activa del sindicato CC.OO.
2. Falta de legitimación pasiva de los miembros del comité de empresa demandados.
3. Prescripción de la acción.

### **Caso práctico núm. 3.**

Doña Verónica Trapillo es trabajadora de Influencers, S.A., una conocida empresa de publicidad que presta sus servicios a través de distintas plataformas de Internet. Verónica es, además, miembro del comité de empresa de la mencionada mercantil desde el año 2018. Está embarazada de algo más de siete meses, por lo que está prevista su baja por maternidad antes de fin de año.

El pasado lunes, 3 de septiembre, se le hizo entrega a esta trabajadora de carta de despido, alegándose en ella la existencia de justa causa para su despido disciplinario, por haberse acreditado por parte de la dirección de la empresa el uso indebido de internet en el ordenador de Verónica, toda vez que accedía a su cuenta personal de Instagram, durante su jornada de trabajo y frecuentaba páginas web de juego on line, completamente ajenas al desempeño de sus funciones. En la carta de despido se concreta detalladamente la causa del despido, fijándose como fecha de efectos de la decisión extintiva el mismo día 3 de septiembre del año en curso, obviando la necesaria apertura de expediente contradictorio.

Muy nerviosa con los acontecimientos, aunque admitiendo internamente la veracidad de las acusaciones contenidas en la carta de despido, Verónica ha acudido a usted ese mismo viernes, apenas cuatro días después de recibirla. Está valorando la posibilidad de acudir directamente a los Juzgados de lo Social para impugnar cuando antes la referida decisión empresarial.

Poniéndose siempre en la ficción de la fecha consignada en la carta de despido, elabore un dictamen resolviendo las siguientes cuestiones:

1. Actos previos y modalidad procesal adecuada para la tramitación de la demanda.
2. Cómputo de los plazos para la interposición de la demanda por despido.
3. Calificación del despido: la situación de embarazo de la trabajadora y la ausencia del expediente contradictorio en la calificación del despido.

### **Caso práctico núm. 4.**

La empresa Astergo, S.L. está creciendo y a día de hoy ya cuenta con un total de veinte empleados, a los cuales se les aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid. La dirección de la empresa acaba de comunicar a tres de sus trabajadores, don Julio, don Roberto y don Ramón, que, por razón de la nueva planificación que ha exigido la situación de alarma sanitaria ocasionada por el COVID-19, no podrán coger sus vacaciones en el mes de agosto, como prevé el referido convenio, sino que habrán de esperar a disfrutar de su merecido descanso a partir del día 1 del próximo mes de octubre. Las razones aducidas para decidir que sean estos trabajadores, y no otros, los que tengan que cambiar la fecha de vacaciones, se fundamentan en la antigüedad de los propios trabajadores en la empresa, pues todos ellos fueron contratados el pasado año 2020.

Conocedores de que pueden reaccionar judicialmente frente a esta decisión empresarial, Julio, Roberto y Ramón acuden a usted buscando asesoramiento profesional, pues consideran que

dicha decisión perjudica sus expectativas y planes familiares. Ramón, además, sostiene que tiene preferencia para disfrutar sus vacaciones en agosto, frente a otra compañera, Etelvina, contratada hace apenas seis meses. Por su parte, y ya que se ha decidido a demandar, Julio quiere aprovechar para reclamar unos complementos salariales que la empresa le debe desde hace tres meses.

Elabore un dictamen resolviendo las siguientes cuestiones:

1. Modalidad procesal adecuada.
2. Posibilidad de formar litisconsorcio.
3. Posibilidad de acumular una acción de reclamación de cantidad.



## **Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador**

MARÍA SALAS PORRAS

### **PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Son ámbitos excluidos absolutamente de la labor desempeñada por la Inspección de Trabajo:**
  - a) Los aviones, naves, aeropuertos y puertos.
  - b) Las empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.
  - c) El domicilio familiar.
  - d) Los trabajos en minas, canteras y túneles.
- 2. Son funciones de la Inspección de Trabajo:**
  - a) La vigilancia y el control en el cumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social.
  - b) La asistencia e información acerca de la implementación normativa laboral y de Seguridad Social a solicitud de otras Administraciones Públicas, empresarios, trabajadores y sus representantes, así como de cualquier ciudadano.
  - c) El arbitraje, la mediación y la conciliación siempre que sea solicitado por las partes en conflicto.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. El acta de infracción por obstrucción es:**
  - a) Un subtipo del acta de infracción.
  - b) Un acto administrativo regulado por un procedimiento especial.
  - c) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  - d) Un acta incompatible con el acta de infracción.
- 4. La actividad inspectora se inicia:**
  - a) Por demanda.
  - b) por demanda anónima.
  - c) Por denuncia.
  - d) Por denuncia anónima.
- 5. La duración de la actuación inspectora está acotada en el tiempo:**
  - a) 9 meses continuados.
  - b) 5 meses interrumpidos.
  - c) 9 meses continuados que pueden prorrogarse por otros 9 e interrumpirse por 5 meses siempre que se den las condiciones legalmente previstas y relacionadas, en términos generales, con la dificultad del caso o advenimiento de circunstancias que afecten a los Inspectores actuantes.
  - d) 5 meses ininterrumpidos.

6. **El contenido del acta de infracción puede ser objeto de defectos**
  - a) Formales y sustanciales; los primeros determinan la nulidad y los segundos son subsanables.
  - b) Formales y sustanciales; los primeros son subsanables y los segundos provocan la nulidad.
  - c) Esos defectos anulan el efecto de presunción de certeza.
  - d) Esos defectos no anulan el efecto de presunción de certeza.
7. **La presunción de certeza derivada del acta se destruye cuando:**
  - a) Los términos empleados por el Inspector son vagos, ambiguos u obedecen a apreciaciones de valor personales.
  - b) El inspeccionado no logra hacer valer su versión de los hechos ante la Inspección o el órgano judicial que corresponda.
  - c) Ninguna de las anteriores es correcta.
  - d) Todas las anteriores son correctas.
8. **Las alegaciones en el procedimiento sancionador:**
  - a) Deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se expidió el acta sancionadora.
  - b) Deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se expidió el acta infractora.
  - c) Todas las respuestas son correctas.
  - d) Deben plantearse en los quince días siguientes a aquel en que se notificó el acta infractora.
9. **El recurso de alzada en el procedimiento sancionador en materia laboral:**
  - a) Pone fin a la vía administrativa, quedando expedita la vía procesal contenciosa.
  - b) Pone fin a la vía administrativa, aunque puede recurrirse en el plazo de tres meses.
  - c) Pone fin a la vía administrativa, quedando expedita la vía procesal social.
  - d) Ningunas de las anteriores opciones son correctas.
10. **El silencio administrativo que se produce tras tres meses sin resolver el recurso de alzada en el procedimiento sancionador:**
  - a) Es negativo y, por tanto, se da la razón al inspeccionado.
  - b) Es negativo y, por tanto, se da la razón a la Inspección.
  - c) No existe el silencio administrativo.
  - d) Es negativo y, por tanto, se desestima la pretensión del recurrente.
11. **En el procedimiento administrativo sancionador en el ámbito laboral, la reincidencia consiste en:**
  - a) Cometer una infracción semejante a otra anterior que cumple determinados requisitos temporales y de firmeza administrativa.
  - b) Cometer una infracción cometida de forma continuada en el tiempo que cumple determinados requisitos temporales y de firmeza administrativa.
  - c) Cometer una infracción que consiste en un nuevo hecho que cumple determinados requisitos temporales y de firmeza administrativa.
  - d) Todas las opciones anteriores son correctas.

**12. La reincidencia conlleva:**

- a) Ninguna de las siguientes opciones es correcta.
- b) Que la cuantía de las sanciones pueda incrementarse hasta el triplo del grado máximo.
- c) Que la cuantía de las sanciones pueda incrementarse hasta el duplo del grado mínimo.
- d) Que la cuantía de las sanciones pueda incrementarse hasta el duplo del grado que corresponda a la infracción cometida.

**PREGUNTAS DE REPASO**

1. Enumere los lugares y espacios que configuran el ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. Respecto de los ámbitos especiales de actuación, indique cuáles son los requisitos para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda acceder a tales espacios.
3. Defina qué se entiende por sigilo profesional y a quiénes afecta dentro del Servicio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
4. Enumere por quiénes puede hacerse acompañar en las visitas a los centros de trabajo la Inspección.
5. Enumere cuáles y defina brevemente en qué consisten las distintas modalidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
6. Señale cuál es el contenido mínimo de un acta infractora.

**CASOS PRÁCTICOS****Caso práctico núm. 1.**

Con base en el acta de infracción de la Inspección de Trabajo nº 214/2020, se dictó resolución por la Coordinadora Provincial de Empleo y Economía de Guadix, de fecha 13 de noviembre de 2020, por la que se impuso a la empresa Aguapresión, S.A, una sanción con una cuantía total de 6138 €, por la comisión de tres infracciones graves en materia de seguridad y salud consistentes en lo siguiente:

- Incumplimiento de las obligaciones empresariales de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores dispongan del equipo de protección individual correspondiente y así evitar accidentes, así como de vigilar su uso efectivo.
- Incumplimiento de las obligaciones empresariales de garantizar, en el momento de la contratación del trabajador, una formación teórica y práctica suficiente relativos a los riesgos existentes en su puesto de trabajo, así como las correspondientes medidas preventivas.
- Incumplimiento de las obligaciones empresariales de realizar a coordinación empresarial con la empresa concurrente para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores del centro de trabajo.

Frente a la citada Resolución, la demandante interpuso recurso de alzada, dictándose resolución administrativa en 24 de marzo de resolviendo, "desestimar el recurso de alzada interpuesto por D. Severiano, en nombre y representación de Aguapresión, S.A., contra la resolución de la Coordinadora Provincial de Empleo y Economía en Guadix, de fecha 13 de noviembre de 2020 por la que se impone una sanción con una cuantía total de seis mil

ciento treinta y ocho euros (6138 €), por la comisión de tres infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales, confirmando la misma en todos sus extremos".

El trabajador D. Salustiano, el día 12 de junio de 2020 sufrió un accidente a las 15 horas, en el centro de trabajo de la empresa, donde se albergaban las oficinas y planta de lavado de mineral proveniente de la planta de extracción que la misma empresa tiene en Polvorón de la Sierra, Guadix.

Cuando ocurre el accidente el trabajador Salustiano, se encontraba en la plataforma de tramos de carga de los silos de la secadora de caolín, a una altura de 3,5 metros, sobre el nivel del suelo (constatada ocularmente y reconocida por la propia responsable de prevención de riesgos laborales), realizando la carga del mineral proveniente de los silos. El camión cisterna que estaba cargando estaba situado bajo la plataforma del nivel del suelo.

La plataforma está provista de barandillas, y existe una señal de uso obligatorio de protección individual contra caídas en altura.

El citado trabajador se encontraba, inicialmente, con el tutor que le guiaba en las operaciones, Ceferino.

El camión estaba bajo la plataforma, y tras embocar las mangas de los silos, Salustiano, se dirige a la escalera situada al fondo de la pasarela, baja por ella y se sube a la cisterna para colocar desde allí el embudo. A continuación, vuelve a acceder a la plataforma de la misma manera, iniciándose la descarga del mineral de los silos a dicha cisterna. Cuando finaliza la operación, los trabajadores se percataron que el embudo y la manga se habían atascado, y ordenaron al camionero que moviese el camión para que la manga se desatascase.

Así, mientras Ceferino, reparaba la manga, Salustiano, se sube a la cisterna del camión, de la misma forma que la anterior, para quitar el embudo y su criba de la boca de la cuba. Situado todavía sobre la cisterna del camión, el conductor arranca, desestabilizando a dicho trabajador, quién logra agarrarse a la plataforma, quedando colgado un momento, para acabar cayendo al suelo.

Por los referidos hechos, la Inspección de Trabajo, levantó acta de infracción núm. 214/2020, en fecha 27 de enero 2020, por una infracción grave, apreciada en su grado mínimo, en importe de 2046 €.

El importe de la sanción fue abonado.

La demandante no aportó prueba alguna que desvirtúe lo constatado por la Inspección de Trabajo.

Acciona la empresa demandante, a fin de que se dicte sentencia revocando la resolución administrativa impugnada, declarando no haber lugar a la imposición de sanción alguna o, subsidiariamente, se reduzca la calificación de la infracción a leve, con la sanción mínima, dadas las circunstancias concurrentes y la ausencia de trascendencia grave para la integridad física de los trabajadores

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Explique razonadamente y con base en la normativa de aplicación si los accidentes de trabajo como el referido en el caso práctico forman parte del ámbito material de intervención por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. ¿Considera que existen argumentos jurídicos y normativos para solicitar la no imposición de la sanción?

## Caso práctico núm. 2.

D. Leonardo presta servicios para la Caja “Pescadosincola” de Málaga en el centro de la Plaza de Boquerones Grandes, 1. La mencionada entidad sancionó el día 1 de junio de 2019 al referido trabajador por dos faltas muy graves de indisciplina/desobediencia y de transgresión de la buena fe contractual/abuso de confianza imponiéndole la sanción de pérdida de nivel con descenso al inmediato inferior. La sentencia núm. 1089/2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 30 de junio de 2020, revocó y dejó sin efecto estas sanciones.

En el año 2018 la cuenta de pérdidas y ganancias de la Caja “Pescadosincola” dio un resultado negativo por importe de 752.149.000 euros y en el año 2019 las pérdidas de la entidad ascendieron a la cantidad de 592.589.000, razón por la que no se abonó el incentivo pactado en los acuerdos de 19 de diciembre de 2013.

El día 29 de marzo de 2020 la Caja “Pescadosincola” fue intervenida por el Banco de España. En el año 2020 tanto los administradores de la Caja como los directores provinciales aprobaron el abono a la plantilla de una cantidad en concepto de incentivo. Dicho incentivo era al margen de los acuerdos de 19 de diciembre de 2013 y en consecuencia sin relación con el cumplimiento de los objetivos o la existencia o no de pérdidas en la entidad. Se trataba de una liquidación de incentivos excepcional, atendido el trabajo desempeñado por la plantilla durante el año 2019 en una situación de tensión e incertidumbre y que sea abonaban según el criterio del responsable de cada unidad. Dicho incentivo se abonó en la nómina de octubre de 2020, sin que a D. Leonardo se le hiciera abono alguno en dicho concepto.

La evaluación de desempeño del actor en el año 2017 fue de 75; en el 2018 de 66’25; en 2019 de 22’5 y en 2020 de 72’75.

La inspección levanta acta por eventual infracción del artículo 7.6 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por entender que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, y a tal efecto se relata en la misma, y en la demanda de oficio que se promueve.

A juicio de la Inspección de Trabajo, la entidad demandada, la Caja “Pescadosincola”, ha dejado sin efecto de manera unilateral el acuerdo de incentivos 2010-2013, a la que se atribuye el mismo valor que un convenio estatutario.

Del contenido de esa acta, trasciende que:

1. Omite toda noticia sobre el contenido real y detallado del acuerdo 2010-2013 y la forma en que las pérdidas de la entidad podían, en su caso, influir en el devengo de incentivos.
2. No alude a la decisión de la entidad comunicada a los sindicatos en orden a realizar un abono excepcional de incentivos.
3. No alude a la realización de entrevistas con los directivos de la Caja o requerimientos de comparecencia.
4. No existen otras pesquisas al respecto.
5. No se recogen datos suficientes sobre el grado de incidencia del abono del incentivo especial, de manera que salvo el dato de que no se pagó al codemandado, no se ha conocido en sede judicial cuántos trabajadores lo percibieron y cuántos no.
6. Se incluyen como "hechos constatados" exclusivamente el impago del tal citado incentivo excepcional al trabajador codemandado, coligiendo sin más el funcionario actuante que se ha producido una decisión unilateral de la entidad de no aplicación del acuerdo 2010-2013 al trabajador en cuestión.

7. No se justifica suficientemente por la Inspección el carácter o no de excepcionales de los incentivos, confundiendo por ello los incentivos del acuerdo con los excepcionales, y sin conocimiento bastante del tratamiento de estos excepcionales y su repercusión en el conjunto de los trabajadores.

Elabore un dictamen en Derecho en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Defina y distinga entre el acta de infracción y el acta de sanción.
2. Diferencie cuándo estamos ante un acta de infracción subsanable, cuándo ante una nula y explique los efectos de una y otra.
3. En el caso que nos ocupa, ¿cree que se trata de un acta nula o subsanable?
4. Indique, a grandes rasgos, cómo debería haber actuado el Inspector y cómo debería haber elaborado el acta para que hubiera sido válida.



