

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
Directora

Cuadernos Prácticos de Derecho Social

1ª Edición

Autores

MANUELA ABELEIRA COLAO
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ
JORGE BAQUERO AGUILAR
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN
MIGUEL ÁNGEL CHAMOCHO CANTUDO
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
JULIA DORMIDO ABRIL
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
LIDIA DE LA IGLESIA AZA
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ

CARMEN JOVER RAMÍREZ
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA
MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ
GLORIA MARÍA MONTES ADALID
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA
PILAR PALOMINO SAURINA
MARÍA DOLORES RAMÍREZ BENDALA
MARÍA ISABEL RIBES MORENO
ESPERANZA ROALES PANIAGUA
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA
MARÍA SALAS PORRAS
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
ARMANDO JOSÉ SANTANA BUGÉS
CARMEN SOLÍS PRIETO
RAQUEL VELA DÍAZ
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ



CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

1ª 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
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
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
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla
V Centenario





Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª - Oficina 21
30008 Murcia

Tel.: 968882181 - Email: laborum@laborum.es

JOSÉ MIGUEL ORTIZ ORTIZ
Director editorial

1.ª Edición. Ediciones Laborum S.L. 2022

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2022

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2022

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; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN: 978-84-19145-33-8

*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

ART. 1	
Ámbito de aplicación.....	21
ART. 2	
Relaciones laboral de carácter especial	22
ART. 3	
Fuentes de la relación laboral.....	23
ART. 4	
Derechos Laborales.....	24
ART. 5	
Deberes Laborales	24
ART. 6	
Trabajo de los menores.....	25
ART. 7	
Capacidad para contratar	25
ART. 8	
Forma del contrato de trabajo	26
ART. 9	
Validez del contrato	27
ART. 10	
Trabajo Común y contrato de grupo.....	28
ART. 11	
Contratos formativos.....	28
ART. 12	
Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.....	35
ART. 13	
Trabajo a distancia	39
ART. 14	
Período de prueba.....	39
ART. 15	
Duración del contrato.....	40
ART. 16	
Contrato fijo-discontinuo	44
ART. 17	
No discriminación en las relaciones laborales.....	46
ART. 18	
Inviolabilidad de la persona del trabajador	48
ART. 19	
Seguridad y salud en el trabajo.....	49
ART. 20	
Dirección y control de la actividad laboral	51
ART. 20BIS	
Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.....	52

ART. 21	
Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa	52
ART. 22	
Sistema de clasificación profesional	56
ART. 23	
Promoción y formación profesional en el trabajo	57
ART. 24	
Ascensos	59
ART. 25	
Promoción económica	60
ART. 26	
Del salario.....	60
ART. 27	
Salario mínimo interprofesional	62
ART. 28	
Igualdad de remuneración por razón de sexo	63
ART. 29	
Liquidación y pago	64
ART. 30	
Imposibilidad de la prestación.....	65
ART. 31	
Gratificaciones extraordinarias	65
ART. 32	
Garantías del salario	66
ART. 33	
El Fondo de Garantía Salarial.....	68
ART. 34	
Jornada.....	73
ART. 35	
Horas Extraordinarias	76
ART. 36	
Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.....	77
ART. 37	
Descanso semanal, fiestas y permisos.....	79
ART. 38	
Vacaciones Anuales.....	83
ART. 39	
Movilidad funcional	84
ART. 40	
Movilidad geográfica.....	86
ART. 41	
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	92
ART. 42	
Subcontratación de obras y servicios	98
ART. 43	
Cesión de trabajadores	101
ART. 44	
La sucesión de empresa.....	102
ART. 45	
Causas y efectos de la suspensión	104

ART. 46	
Excedencias	105
ART. 47	
Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor	107
ART. 47BIS	
Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo	112
ART. 48	
Suspensión con reserva de puesto de trabajo	114
ART. 49	
Extinción del contrato.....	117
ART. 50	
Extinción por voluntad del trabajador.....	119
ART. 51	
Despido colectivo.....	119
ART. 52	
Extinción del contrato por causas objetivas	130
ART. 53	
Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.....	131
ART. 54	
Despido disciplinario	135
ART. 55	
Forma y efectos del despido disciplinario.....	135
ART. 56	
Despido improcedente	138
ART. 57	
Procedimiento concursal.....	139
ART. 58	
Faltas y sanciones de los trabajadores.....	140
ART. 59	
Prescripción y caducidad.....	141
ART. 60	
Prescripción.....	142
ART. 61	
Participación	142
ART. 62	
Delegados de personal	143
ART. 63	
Comités de empresa.....	143
ART. 64	
Derechos de información y consulta y competencias.....	144
ART. 65	
Capacidad y sigilo profesional.....	149
ART. 66	
Composición	150
ART. 67	
Promoción de elecciones y mandato electoral.....	151
ART. 68	
Garantías	154

ART. 69	
Elección.....	156
ART. 70	
Votación para delegados.....	157
ART. 71	
Elección para el comité de empresa	157
ART. 72	
Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos	158
ART. 73	
Mesa electoral	159
ART. 74	
Funciones de la mesa.....	160
ART. 75	
Votación para delegados y comités de empresa.....	162
ART. 76	
Reclamaciones en materia electoral.....	165
ART. 77	
Las asambleas de trabajadores.....	168
ART. 78	
Lugar de reunión.....	170
ART. 79	
Convocatoria.....	170
ART. 80	
Votaciones	171
ART. 81	
Locales y tablón de anuncios.....	171
ART. 82	
Concepto y eficacia	172
ART. 83	
Unidades de negociación.....	174
ART. 84	
Concurrencia.....	175
ART. 85	
Contenido.....	176
ART. 86	
Vigencia	177
ART. 87	
Legitimación	178
ART. 88	
Comisión negociadora.....	180
ART. 89	
Tramitación.....	181
ART. 90	
Validez	183
ART. 91	
Aplicación e interpretación del convenio colectivo	185
ART. 92	
Adhesión y extensión	187

DA 1ª	Trabajo por cuenta propia.....	188
DA 2ª	Contratos para la formación y el aprendizaje.....	189
DA 3ª	Negociación colectiva y contrato fijo de obra	189
DA 4ª	Conceptos retributivos	190
DA 5ª	Personal de alta dirección	190
DA 6ª	Representación institucional de los empresarios	191
DA 7ª	Regulación de condiciones por rama de actividad	191
DA 8ª	Código de Trabajo.....	192
DA 9ª	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	192
DA 10ª	Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.....	193
DA 11ª	Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.....	195
DA 12ª	Preavisos.....	195
DA 13ª	Solución no judicial de conflictos	196
DA 14ª	Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales.....	196
DA 15ª	Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas	197
DA 15ª	Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 2	197
DA 16ª	Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público	198
DA 17ª	Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas.....	199
DA 18ª	Discrepancias en materia de conciliación.....	200
DA 19ª	Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas	200
DA 20ª	Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad	201
DA 21ª	Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.....	202

DT 1ª	Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.....	203
DT 2ª	Contratos para la formación y el aprendizaje.....	203
DT 3ª	Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.....	204
DT 4ª	Negociación colectiva y modalidades contractuales	204
DT 5ª	Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales.....	205
DT 6ª	Horas complementarias	205
DT 7ª	Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10	206
DT 8ª	Indemnización por finalización de contrato temporal	206
DT 9ª	Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación	207
DT 10ª	Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior	207
DT 11ª	Indemnizaciones por despido improcedente.....	208
DT 12ª	Salarios de tramitación.....	209
DF 1ª	Título competencial	209
DF 2ª	Desarrollo reglamentario	210

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

FICHA Nº 1	Historicidad del Derecho del Trabajo: del contrato civil al contrato laboral	213
FICHA Nº 2	Orígenes del asociacionismo obrero en España: partidos y sindicatos obreros	214
FICHA Nº 3	Nuevas condiciones de trabajo tras la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	215
FICHA Nº 4	Labor codificadora de la Dictadura; el Código de Trabajo de 1926 y los Comités Paritarios.....	216
FICHA Nº 5	Ley de Contrato de Trabajo de 1931.....	217

CONCEPTO Y ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

FICHA Nº 6	Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado.....	218
-------------------	---	-----

FICHA N° 7	
Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.....	221
FICHA N° 8	
Relación laboral especial del personal de alta dirección.....	225
FICHA N° 9	
Relación laboral especial del servicio de hogar familiar.....	229
FICHA N° 10	
Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados.....	233
FICHA N° 11	
Relación laboral especial de los deportistas profesionales.....	236
FICHA N° 12	
Relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.....	239
FICHA N° 13	
Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.....	243
FICHA N° 14	
Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.....	247

FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

FICHA N° 15	
Fuentes del Derecho Laboral.....	252

CONTRATO DE TRABAJO

FICHA N° 16	
Elementos esenciales del contrato y del contrato de trabajo y validez y nulidad del contrato de trabajo.....	257
FICHA N° 17	
Trabajo de menores.....	261
FICHA N° 18	
Trabajo de extranjeros no comunitarios.....	264
FICHA N° 19	
Libre circulación y trabajadores de la Unión Europea.....	267
FICHA N° 20	
Precontrato de trabajo.....	271
FICHA N° 21	
Período de prueba.....	274
FICHA N° 22	
Pactos del contrato de trabajo.....	278

RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO

FICHA N° 23	
Subcontratación de obras y servicios.....	282
FICHA N° 24	
Cesión ilegal de trabajadores.....	286
FICHA N° 25	
Empresas de trabajo temporal.....	289

CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN

FICHA N° 26	
Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.....	293

FICHA N° 27	
Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora.....	296
FICHA N° 28	
Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.....	299
FICHA N° 29	
Contrato de formación en alternancia.....	302
PRESTACIÓN LABORAL Y PODERES EMPRESARIALES	
FICHA N° 30	
Derechos fundamentales y contrato de trabajo	306
FICHA N° 31	
Planes de igualdad.....	310
FICHA N° 32	
Derechos digitales de las personas trabajadoras.....	314
FICHA N° 33	
Clasificación profesional.....	318
FICHA N° 34	
Trabajo a distancia	321
FICHA N° 35	
Facultades de control del empresario	325
FICHA N° 36	
Poder disciplinario del empresario	328
TIEMPO DE TRABAJO	
FICHA N° 37	
Jornada y horas extraordinarias.....	332
FICHA N° 38	
Trabajo a tiempo parcial.....	336
FICHA N° 39	
Contrato de relevo	339
FICHA N° 40	
Contrato de trabajo fijo-discontinuo	342
SALARIO	
FICHA N° 41	
Retribución del trabajador: salario	344
FICHA N° 42	
Fondo de Garantía Salarial	349
FICHA N° 43	
Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial	350
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
FICHA N° 44	
Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.....	354
VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL	
FICHA N° 45	
Sucesión de empresa.....	358
FICHA N° 46	
Movilidad geográfica.....	361
FICHA N° 47	
Interrupción de la relación laboral	364

FICHA N° 48	
Suspensión del contrato de trabajo.....	367
FICHA N° 49	
Expedientes de Regulación de Empleo Temporal.....	371
FICHA N° 50	
Excedencias.....	376

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

FICHA N° 51	
Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo.....	379
FICHA N° 52	
Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario.....	382
FICHA N° 53	
Otras causas de extinción de la relación laboral.....	385

DESPIDO

FICHA N° 54	
Despido disciplinario I.....	389
FICHA N° 55	
Despido disciplinario II.....	392
FICHA N° 56	
Despido objetivo.....	396
FICHA N° 57	
Despido colectivo.....	400

PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL ESPECÍFICA FRENTE A CIERTAS SITUACIONES

FICHA N° 58	
Protección frente a la violencia de género.....	405

ELEMENTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

FICHA N° 59	
Libertad sindical.....	409
FICHA N° 60	
Representación de las personas trabajadoras en la empresa: competencias y garantías de los órganos de representación.....	412
FICHA N° 61	
Negociación colectiva.....	416
FICHA N° 62	
Medidas de conflicto colectivo.....	419

SEGURIDAD SOCIAL

FICHA N° 63	
Accidente de trabajo.....	423
FICHA N° 64	
Incapacidad temporal.....	426
FICHA N° 65	
Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor.....	429
FICHA N° 66	
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.....	432
FICHA N° 67	
Incapacidad permanente.....	435

FICHA N° 68	
Jubilación.....	438
FICHA N° 69	
Muerte y supervivencia.....	441
FICHA N° 70	
Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género	444
FICHA N° 71	
Desempleo.....	447
FICHA N° 72	
Ingreso Mínimo Vital.....	450
PROCESO DE TRABAJO Y POTESTADES ADMINISTRATIVAS	
FICHA N° 73	
Proceso laboral	454
FICHA N° 74	
Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador	461

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 PowerPoint, imágenes, mapas conceptuales, videos, etc.), en la interacción con los alumnos (con herramientas como Blackboard 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 2022

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

(Directora)

Volumen I

Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez

(Director)

Autores

Ángel Arias Domínguez
María José Asquerino Lamparero
Miguel Gutiérrez Pérez
Esperanza Roales Paniagua

Francisco Rubio Sánchez
Carlota María Ruiz González
Carmen Solís Prieto

AUTORÍA DE LOS CUADROS SINÓPTICOS

Ángel Arias Domínguez (artículos 1-11, 13, 14 y 17-20 bis y disposiciones transitorias 6^a-12^a), María José Asquerino Lamparero (artículos 12 y 15, disposiciones adicionales 22^a, 23^a y 26^a y disposición transitoria 13^a), Miguel Gutiérrez Pérez (artículos 51-76, disposiciones transitorias 1^a-5^a y disposiciones finales 1^a y 2^a), Esperanza Roales Paniagua (artículo 16 y disposiciones adicionales 24^a, 25^a y 27^a), Francisco Rubio Sánchez (artículos 21-25, 77-81 y 88-92 y disposiciones adicionales 16^a-21^a), Carlota María Ruiz González (artículos 34-50 y disposiciones adicionales 11^a-15^a) y Carmen Solís Prieto (artículos 26-33 y 82-87 y disposiciones adicionales 1^a-10^a).

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.

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 ostente en, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o cliente.

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

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 - Fraseada
- Costumbre llamada: recepción en convenio colectivo

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos 1

En alternancia: Objeto.

* *“la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena”* (art. 11.1 ET) compatibilizando: *“la actividad laboral retribuida”* con *“procesos formativos en el ámbito de”*:

- *“la formación profesional”* (de cualquier grado),
- *“los estudios universitarios”* (novedad relativa: DF 36 L 11/2020, PGE 2021: 11.3 ET: *“formación dual universitaria”*).
- los estudios *“del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo”* (Orden TMS/283/2019, 12.3, regula Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral).

¿Quién? = *“entidades formativa acreditadas o inscritas”* (art. 11.2.e))
(que pueden ser empresas [también antes]....)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos 2

En alternancia: ¿Quién puede ser contratado?

- * **Edad:** art. 11.2.b) Antes: + 16 y – 25 (o 30 si 15% desempleo)
Ahora: sin límite

Excepción: 30 años: certificados profesionalidad 1 y 2, y programas (públ. o priv.) de formación “*Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*” (no es aplicable a la contratación de: discapacitados y exclusión social [inserción]).

- * **Ausencia de formación:** art. 11.2.a) ET. No tener titulación requerida para: **obtención de práctica profesional.**

^ “Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo...” (art. 11.2.h) ET)

^ Excepción: se permite realizar contratos vinculados a estudios (sólo para FP o Uni) “con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo” (art. 12.2.a]-2 ET)

- * **No desempeño previo de actividad:** art. 11.2.j) ET:

...por la misma persona “*en cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses*”. (de 12 meses antes, a 6 de ahora)

Contratos formativos 3

En alternancia: objeto: actividad y formación

- * **Formación:** teórica y práctica: art. 11.2.f), 11.2.d) ET.

- “*programa de formación común*” (en el marco de los convenios de cooperación entre empresas y sistema educativo)
- “*planes formativos individuales*” con la empresa concretando: “*el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.*”
- **2 tutores:** entidad formativa y empresa (“dar seguimiento” al plan).
- ¿No se justifica la formación al final del contrato (como sí sucedía antes)?

- * **Actividad profesional:** art. 11.2.c) ET

“...directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral” = **fraude de ley** = “...se *entenderán* concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario” (art. 11.4.h)].

Contratos formativos 4

En alternancia: condiciones laborales

- * **Duración:** 11.2.g) ET (Antes: 1 año mín., y 3 años máx.)
 - La prevista en el *"plan o programa formativo"* siempre con *"un mínimo de tres meses y un máximo de dos años"*.
 - Plazo vinculante para Con. Col.
 - La máxima no opera para: discapacitados, ni exclusión social en empresas de inserción social (art. 11.4.d] ET)
- * **Ejecución:** 11.2.g) y 11.2.h-2) ET
 - Se permite que un solo contrato se ejecute *"de forma no continuada a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo"*
 - Se puede formalizar "contratos" con *"varias empresas"* en *"base al mismo ciclo"* de estudios siempre que *"dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas"* al ciclo formativo, sin superar el período máximo.

Contratos formativos 5

- * **Tiempo de trabajo:** 11.2.i) ET
 - Máx: el 65 % (1.º año) y el 85 % (2.º año) *"de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo [sector o empresa] de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal"*.
 - ¿Se vincula el tiempo al tipo de actividad...?

Límites: no se pueden realizar (art. 11.2.k] ET)

- horas complementarias o extraordinarias estructurales
 - Trabajo nocturno o a turnos
 - Sólo *"excepcionalmente"* en los *"citados periodos"* cuando *"las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad"*.
- * **Prueba:** 11.2.l) ET. No puede establecerse (?). 2.º contrato...

Contratos formativos 6

- * **Retribución:** 11.2.m) ET. No salario específico.
 - Con. Col. *Se supone:* con límite SMI en proporción a tiempo
 - En “defecto de previsión convencional” no inferior:
 - ^ Al 60% 1.º año, y 75% 2.º año respecto de la prevista en Con. Col. para “*el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo*”.
 - ¿Doble degradación? = antes más generosa: solo “en proporción al tiempo de trabajo efectivo”
 - ^ “*En ningún caso*” inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- * **Prórroga:** 11.2.g) ET
 - Se permite si no se ha concertado por el período máximo, hasta fin de estudio, sin superar duración máxima.

Contratos formativos 7

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Objeto, sujeto, límites...

- * **Objetivo:** “*el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios*” (art. 11.1 y 3 ET)
- * **¿Quién puede ser contratado?:** art. 11.3.a) ET. Título:
 - Grado Universitario; - Grado medio o superior; - Especialista; - Máster profesional; - Certificado del sistema de FP (nueva LO 3/2022, 31.3: ordenación e integración de la Formación Profesional); - “*así como*” (apertus): “*título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas*”.
- * **Tiempo desde la adquisición del título:** art. 11.3.b) ET.
 - 3 años (o 5 si el contratado es persona con discapacidad), siguientes a la terminación de estudios (antes 5 o 7 años)
- * **Duración:** art. 11.3.c) ET.: Mín.: 6 meses. Máx.: 1 año (antes 2)
 - Negociación: colectiva (con exclusión de Empresa); *...podrán determinar su duración...* dentro de los márgenes...

Contratos formativos 8

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Limitaciones, prueba

- * **Limitaciones:** art. 11.3.b) y d), ET. No puede ser contratado
 - Quien “ya haya obtenido experiencia profesional”.
 - Quien haya “realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa” superior a 3 meses (no cuenta la requerida para la obtención del título que habilita “esta contratación”).
 - “en la misma o distinta empresa” por + del tiempo máx. “en virtud de la misma titulación”.
 - “en la misma empresa” para “el mismo puesto” por + del tiempo máx. “aunque se trate de distinta titulación”. (los títulos de grado, master y doctorado no se consideran misma titulación, a no ser que en el momento de ser contratado ya los tuviera).
- * **Prueba:** art. 11.3.e) ET. “Se podrá...”: no obligatorio.
 - El determinado por Con. Col.: ¿cualquier plazo? = sí parece.
 - Si no hay Con. Col.: plazo de 1 mes.

Contratos formativos 9

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Formación, condiciones

- * **Plan formativo y acreditación:** art. 11.3.f) y 11.3.g)
 - La empresa elaborará “plan formativo individual” que especificará “el contenido de la práctica profesional”.
 - Nombrará tutor o tutora “que cuente con la formación o experiencia adecuada” que se encargará del “seguimiento del plan” y del “correcto cumplimiento del objeto del contrato”.
 - A la finalización: el trabajador tendrá derecho “a la certificación del contenido de la práctica realizada” (como antes).
- * **Condiciones de trabajo:** art. 11.3.h) ET.
 - Escasas menciones...
 - No podrán realizar horas extra estructurales (sí siniestros)
 - ¿Podrán realizarse horas complementarias en contrato a TP? No prohibidas...!!! (Como sí se prohibía para en **esternancia**)

Contratos formativos 10

Práctica profesional: art. 11.3 ET. Retribución, desarrollo

- * **Retribución:** art. 11.3.i) ET. (sin % como antes)
 - Fijada en el Con. Col. aplicable (puede ser de empresa)
 - Si CC nada dice: grupo profesional de funciones que realice
 - 2 límites específicos:
 -) nunca inferior a alternancia,
 -) nunca inferior a SMI “en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.
- * **Desarrollo reglamentario:** art. 11.3.j) ET.

Del “alcance de la formación”, particularmente en relación con “digitalización, la innovación y la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria” = previstas en: LO 3/2022, 31.3, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Contratos formativos 11

Normas comunes: formalidades, límites y suspensión

- * **Por escrito, con inclusión expresa:** art. 11.4.c)
 - ^ Plan formativo individual (contenido de prácticas y formación)
 - ^ Las actividades de tutorías
 - ^ “el texto de los acuerdos o convenios” de colaboración entre entidades formativas y empresas
- * **Límites a su utilización:** art. 11.4.f) ET.
 - Si se han utilizado los mecanismos de flexibilidad interna (arts. 47 y 47 Bis ET) sólo podrán utilizar si “...las personas contratadas.../...no sustitución funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por la medida de suspensión reducción de jornada”
- * **Interrupción del cómputo del plazo:** art. 11.4.b)
 - Por IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, RDE, RDL, Fogen. No mención excedencia cuidado familiar
- * **Apoyo administrativo:** art. 11.7 ET: del SPE competente: solicitar “información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad”.

Contratos formativos 12

Normas comunes: Reglas de garantía

- * **Reglas de garantía:** arts. 11.4 g) y h), y 11.5 ET.
 - ^ **Presunción:** “...se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario”:
 - Fraude de ley (objeto de contrato)
 - Incumplimiento de las “obligaciones formativas”.
 - ^ Parece la fórmula del derogado 15.3 ET:
 - Funciona como *iuris tantum* (STS-SOC 27/2022, 20.1: interinidad)
 - No es la misma presunción *iuris et de iure*: art. 15.4 ET
 - ^ **Antigüedad:** se computa desde el comienzo del formativo si continua en la empresa tras finalización.
 - ^ **Prueba:** 2.ª para **práctica profesional** si continua: no.
 - ^ **Sindical:** remitir información: acuerdos de cooperación y planes individuales.

Contratos formativos 13

Normas comunes: desarrollo, final y acción protectora

- * **Desarrollo convencional:** arts. 11.4.e) y 11.6 ET.
 - Sólo sectoriales: “los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio del contrato formativo”.
 - Cualquier convenio: =dad y compromisos conversión indefinido
- * **Desarrollo reglamentario:** art. 11.4.l) ET. : ^ Requisitos empresas, ^ núm. por tamaño centro, ^ tutores, ^ plantilla... Elenco no cerrado.
- * **Finalización:** nuevo art. 49.1.c) ET: no indemnización.
- * **Acción protectora de SS:** art. 11.4.a): “...todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura el Fogasa”. (= 249 LGSS)
- * **Cotización:**
 - ^ formativos: nueva DA 20 ET. Con discapitados = bonificación CC 50 %.
 - ^ **Alternancia:** nueva DA 43ª LGSS: se cotiza “la totalidad de contingencias”. (art. 249 LGSS exime cotizar por FP)

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 1

Contrato a tiempo parcial

Definiciones:

- **Trabajo a TP:** prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un 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 en la empresa ningún trabajador a TC comparable, se considerará la jornada a TC prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

Podrá concertarse: tiempo indefinido o duración determinada en los supuestos legales permitidos.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 2

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, salvo por fuerza mayor.
- 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.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 3

- 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.
 - 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 para la conversión voluntaria de la jornada. La denegación de la solicitud realizada por el trabajador ha de fundamentarse.
- Los convenios establecerán medidas efectivas para la formación profesional continua de los trabajadores a TP.
- Reglas especiales para el acceso a jubilación parcial: apartado 6.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 4

Horas complementarias: las realizadas como adición a las horas ordinarias

Reglas:

- ~ Sólo podrán hacerse si se **pactan** expresamente.
- ~ Tiene que ser un **pacto expreso** por escrito.
- ~ Se pueden acordar **al celebrar el contrato o posteriormente**.
- ~ Sólo en TP **con jornada no inferior a 10 horas semanales** en cómputo anual.
- ~ No podrán exceder del 30% de horas ordinarias pudiendo ampliarse por convenio colectivo hasta el máximo del 60%.
- ~ Deberá concretarse número de horas cuya realización podrá ser requerida.
- ~ Trabajador debe **conocer día y hora** de realización con preaviso: 3 días, pudiendo ser menor el plazo si lo establece el convenio.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 5

- ~ El trabajador **podrá renunciar** al pacto cumplido 1 año desde su celebración. Ha de preavisar con 15 días de antelación. Sólo si concurre alguna de estas circunstancias:
 - o Responsabilidades familiares: art.37.6 ET.
 - o Necesidades formativas, si se acredita incompatibilidad horaria.
 - o 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.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 6

- ~ El **incumplimiento** de estas reglas: el contrato se **presumirá** (*iuris tantum*) a **jornada completa**.
- ~ Habrá de **respetarse los límites** en materia de **jornada y descansos** establecidos en el ET.
- ~ **Retribución** de las efectivamente realizadas:
 - o Como ordinarias.
 - o Se computarán a efectos de bases de cotización a SS.
 - o El número y retribución de las realizadas se recogerá en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la SS.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 7

Contrato de relevo:

Trabajador: desempleado o con contrato de duración determinada en la empresa.

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 de jubilación ordinaria.

- 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.
- En la negociación colectiva se pueden establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 8

Concertación opcional del contrato de relevo: si el trabajador a sustituir se jubila parcialmente tras cumplir la edad de jubilación ordinaria.

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**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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. Sí 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 concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 1

- > El contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido
- > Sólo contratos temporales si especificadas en el contrato:
 - Causa habilitante.
 - Circunstancias concretas que la justifican.
 - Conexión con la duración prevista.
- > Serán fijas las personas:
 - Contratadas infringiendo esta norma.
 - Contratadas temporalmente que no hayan sido dadas de alta en SS tras el plazo igual al que legalmente se hubiera fijado para el periodo de prueba.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 2

- > **Modalidades** contratación de **duración determinada**:
 - Por circunstancias de la producción.
 - Por sustitución.
- > **Derechos** de los trabajadores con contrato de duración determinada y temporales: tendrán los mismos derechos que los trabajadores indefinidos -incluyendo los que se generen en atención a la antigüedad-, salvo aquellos que, en atención a su naturaleza, se disfruten en función del tiempo trabajado.
- > La **empresa informará a todas las personas trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales** (también los del art.11 ET) y a los **representantes legales de los trabajadores sobre las vacantes**.
- > La **empresa notificará** a los representantes legales de los trabajadores de los contratos de duración de determinada del art.15 ET concertados si no hay obligación legal de entregar su copia básica.

Duración del contrato 3

Los **convenios colectivos** podrán establecer:

- Criterios y planes para reducir la temporalidad, de preferencia, de conversión a relaciones indefinidas a fin promover éstas.
- Acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo para la cualificación, progresión y movilidad profesional de los trabajadores temporales.

La **persona trabajadora** podrá solicitar por escrito al **SPE un certificado** de los contratos de duración determinada o temporales para acreditar su condición de trabajadora **fija**. El SPE lo pone también en conocimiento de la empresa y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si se hubieran traspasado los límites máximos temporales.

Duración del contrato 4

Contrato por circunstancias de la producción:

- No es causa de este contrato realizar trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que sean la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
- Serán fijas:
 - o **Contratadas** en un periodo de 24 meses durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, directamente o a través de ETT o en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial (legal o convencional), a través de -al menos- 2 contratos por circunstancias de la producción.
 - o Si el **puesto de trabajo** hubiera estado ocupado -con o sin solución de continuidad- durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses con contratos por circunstancias de la producción, incluyendo los contratos de puesta a disposición con ETT.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 5

→ 1ª posibilidad:

Para atender el:

- Incremento ocasional e imprevisible de la actividad empresarial o las oscilaciones por un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el requerido.
- Periodo vacacional de un trabajador de la empresa.

No si se trata de atender a necesidades previstas para el contrato fijo-discontinuo.

Duración: no superior a 6 meses; el convenio colectivo sectorial puede ampliar hasta 1 año.

Sólo cabe 1 prórroga si no se hubiera alcanzado la máxima duración.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 6

→ **2ª posibilidad:**

Para atender:

- Situaciones ocasionales, previsibles y con duración reducida y delimitada.

Duración: en la empresa sólo podrá utilizar este contrato un máximo de 90 días en el año.

Reglas:

- o Identificación de la persona trabajadora en el contrato.
- o No se pueden utilizar los 90 días de manera continuada.
- o En el último trimestre del año, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores una previsión anual del uso de estos contratos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 7

Contrato de sustitución:

→ **1ª posibilidad:**

Para:

- Sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Completar la jornada reducida de la persona trabajadora si la reducción se basa en causas legalmente establecidas o previstas en convenio.

Reglas:

- Especificar en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.
- Pueden coincidir como máximo 15 días el sustituido y el sustituto a fin de garantizar el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Duración del contrato 8

→ 2ª posibilidad:

Para:

- La cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo.

Reglas:

- No exceder de 3 meses o del plazo inferior que se hubiera recogido en convenio colectivo.
- Tras la duración máxima no puede, con el mismo objeto, concertarse de nuevo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 1

Objeto: - realización de trabajos de **naturaleza estacional o actividades productivas de temporada.**

- Trabajos de **prestación intermitente**, aunque no tengan naturaleza estacional, que tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- Se podrá concertar para trabajos en el marco de la **ejecución de contratos mercantiles o administrativas**, que siendo previsibles formen parte de la actividad ordinaria de la empresa:
 - Los **periodos de inactividad** solo se producen como **plazos de espera** entre subcontrataciones. **Máximo tres meses**, si en el convenio sectorial no hay previsión al respecto.

Se permite la celebración del contrato fijo discontinuo **entre una ETT y una persona contratada para ser cedida.**

Requisitos formales del contrato:

- Por escrito, reflejando la duración de la actividad, la jornada y el horario, pudiendo estos últimos ser concretados en el llamamiento.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 2

Llamamiento:

- La empresa debe trasladar a la representación legal al inicio de cada año, las previsiones de llamamiento anual, o, semestral.
- El convenio colectivo o el acuerdo de empresa establecerán los criterios objetivos y formales para el llamamiento de las personas trabajadoras.
- Por escrito u otro medio que deje constancia de la debida notificación.
- Con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación.

Incumplimientos relacionados con el llamamiento:

- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la conociesen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 3

Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:

- Plazo máximo de inactividad entre subcontratas.
- Bolsa sectorial de empleo durante los periodos de inactividad para facilitar la contratación de las personas fijas-discontinuas.
- Celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.
- La obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.
- Periodo mínimo de llamamiento anual.
- Cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por la empresa.

Antigüedad:

- Se calcula teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Información a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras:

- Existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contrato fijo-discontinuo 4

Conversión en contrato de carácter fijo ordinario:

- De carácter voluntario y de conformidad con los procedimientos establecidos en los convenios colectivos (sectoriales o de empresa) y en los acuerdos de empresa.

Protección de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:

- No podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencia con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas.
- Tienen la condición de colectivo prioritario para el acceso a iniciativas de formación profesional para el empleo durante el periodo de inactividad.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 a relacionadas con la empresa,
- y lengua dentro del Estado español.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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: 1.º Observar las medidas de seguridad y salud; 2.º Seguir la formación, y 3.º 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 aquellas 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.

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 recíprocamente a las exigencias de la **buena fe**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Pacto de no competencia 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Ascensos 1

Regulación básica del derecho a la promoción:

- Artículo 35 CE: Derecho a la “promoción a través del trabajo”.
- Artículo 4.2 ET: Derechos 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

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.

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 aprueba 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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.
- **Prorrato:**
 - Posibilidad de acordarse en convenio colectivo.
- **¿Cuantía?**
 - Se fijará por convenio colectivo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- **Plazo** para ejercitarlos: **1 año** desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 1

→ **Configuración:**

- Organismo autónomo.
- Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y el art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- **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, en que el límite máximo será de 9 mensualidades, y del art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que será de 6 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 ya señalado.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

El Fondo de Garantía Salarial 7

- **Posición procesal**
 - Consideración de parte en los procedimientos arbitrales.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 saldos de los mismos 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.

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

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 organizaciones 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.

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:**
 - N.º 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 períodos de disfrute (apart. 4, 5 y 6) - Jurisdicción social (art. 139 LRJS).

No
obstante

Ejemplar
Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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):
 - 1.ª opción, 1 hora de ausencia al trabajo/2.ª 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 de salario a partir de 12 meses)

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**
 - 2.ª 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 $\frac{1}{8}$ y $\frac{1}{2}$ de la duración de aquella = Cuidado familiar hasta segundo grado consanguinidad o afinidad (no desempeñe profesión remunerada).
 - Cuidado menor 23 años afectado de cáncer o cualquier otra dolencia grave (durante hospitalización o tratamiento continuado) → reducción jornada y salario, como mínimo $\frac{1}{2}$.
 - o El cumplimiento de 18 años: no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado: directo, continuo y permanente.
 - o Separación o divorcio: derecho del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.
 - o Persona enferma con pareja: matrimonio o constituya una pareja de hecho: derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Descanso semanal, fiestas y permisos 9

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- **Victima 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).

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

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.

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.

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, terrorismo o sexual** 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** → entre 6 y 12 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, continuar en el nuevo (decae la obligación de reserva), o la extinción de su contrato (indemnización de veintidós 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).

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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”

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.**

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.

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.^a Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.
 - 2.^a 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 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 (en proporción la n.º de trabajadores que representen).

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 10

3.^a 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 fin 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.

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Subcontratación de obras y servicios 2

❑ La empresa 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 contratarse en cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria los contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

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).



- 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 condiciones de ejecución de la actividad laboral, 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.

❑ El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas → sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 accesoría.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

La sucesión de empresa 2

- SUCESIÓN INTER VIVOS (concurrentes 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.

Particularidades

- 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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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 renumerar 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.

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 o sexual.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 categoría y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

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

- ❑ **Quién:** La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas ETOP de carácter temporal, 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.

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 las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días (7 días en empresas de menos de 50 personas de plantilla).
 - **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.

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 5 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 las personas trabajadoras, el plazo de constitución de la comisión será de 10 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).

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 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 concurrir 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.

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:** La empresa y la representación de las personas trabajadoras 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:** La empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas (con efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior).
- **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.

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 las personas trabajadoras.
- **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 a la empresa 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 la empresa del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora así como de las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
 - **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.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 7

- **Prórroga:** En cualquier momento durante la vigencia de la medida de reducción de jornada o suspensión de contratos basada en causas ETOP, la empresa podrá comunicar a la representación de las personas trabajadoras → propuesta de prórroga de la medida.
 -) **Necesidad de prórroga:** deberá ser tratada en periodo de consultas → duración máxima 5 días.
 -) **Decisión empresarial:** comunicada a la autoridad laboral → plazo 7 días.
 -) **Efectos:** desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 8

- ❑ **La reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo por causa derivada de fuerza mayor temporal:**
 - **Se registrá** por el procedimiento previsto en el art. 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.
- ❑ **Particularidades:**
 - **El procedimiento** se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada → medios de prueba que estime necesarios → simultáneamente → comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 9

- **Fuerza mayor:** deberá ser constatada por la autoridad laboral y podrá estar determinada por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa que sean consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad pública competente, incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- **La autoridad laboral:**
 -) Solicitará informe preceptivo de la inspección de Trabajo y Seguridad Social antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
 -) La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables → plazo 5 días desde la solicitud → Si no se emite resolución se entenderá autorizado el expediente.
 -) **Efectos:** desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 10

- **Normas comunes: expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP y fuerza mayor temporal**
- La reducción de jornada podrá ser de entre 10% y 70% sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual (priorizando la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos).
- **Comunicación:** decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo + siguientes extremos:
 -) El **período** dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
 -) La **identificación de las personas trabajadoras incluidas** en el expediente de regulación temporal de empleo.
 -) El **tipo de medida** a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.

Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 11

- Vigencia del expediente: la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras, (previa información a los representantes de las personas trabajadoras y comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales), además:
 -) No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.
 -) Las empresas que desarrollen las acciones formativas a las que se refiere la disposición adicional vigesimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, a favor de las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada.
 -) Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas.
 -) La prestación a percibir → art. 267 TRLGSS.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 1

¿Qué es?: instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo.

Modalidades:

-) Cíclica → se aprecie una coyuntura macroeconómica general que aconseje la adopción de instrumentos adicionales de estabilización → 1 año duración máxima.
-) Sectorial, cuando en un determinado sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras, → 1 año duración máxima y posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 2

Procedimiento actuación tras la activación del mecanismo:

-) Las empresas podrán solicitar voluntariamente a la autoridad laboral la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos de trabajo, mientras esté activado el Mecanismo, en cualquiera de sus centros de trabajo.
-) El procedimiento se iniciará mediante solicitud por parte de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente y comunicación simultánea a la representación de las personas trabajadoras.
-) Modalidad sectorial → además → plan de recualificación de las personas afectadas.
-) Remisión de la solicitud a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social → recabar informe preceptivo (plazo improrrogable 7 días desde la notificación de inicio por parte de la empresa a la autoridad laboral).
-) Resolución → plazo de 7 días naturales a partir de la comunicación de la conclusión del periodo de consultas → transcurrido dicho plazo sin pronunciamiento expreso → se entenderá autorizada la medida.
-) Finalización del periodo de consultas con acuerdo → la autoridad laboral autorizará la aplicación del mecanismo, pudiendo la empresa proceder a las reducciones de jornada o suspensiones de contrato en las condiciones acordadas.
-) Finalización del periodo de consultas sin acuerdo → la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando la solicitud empresarial.

Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 3

Normas comunes aplicables a las dos modalidades (cíclica y sectorial) del Mecanismo RED:

-) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.
-) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social (D.A. cuadragésima primera TRLGSS) → además → tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal → colaborarán para el desarrollo → actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 2

1.º - 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.

2.º - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 3

3.º - 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).

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 4

4.º - 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 (acumulados 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.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 5

5.º - 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.

6.º - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 6

7.º - 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.

8.º - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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)

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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:

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:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Computo del n.º de extinciones:

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

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

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 n.º inferior a los umbrales del ET
- d) Sin que concurren 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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 = n.º 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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º de trabajadores que representen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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 n.º de trabajadores que representen.

LÍMITE: Si el n.º inicial de representantes fuese superior a 13, se elegirán por y entre ellos a un max de 13, en proporc. Al n.º de trabajadores que representen.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en plazo.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 SPPE verificará cumplimiento de esta obligación y requerirá a empresa en caso de incumplimiento.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Despido colectivo 21

Despido por causa de fuerza mayor

Requisitos:

- A) Deberá ser constatado por la autoridad laboral.
- B) Cualquiera que sea el n.º 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 consistente de la fuerza mayor.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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.

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.

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).**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 o violencia sexual por ejercicio de derechos:
 - 1) Tutela judicial efectiva.
 - 2) Reconocidos en la Ley para su protección.
 - 3) Asistencia social integrada.
- 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.

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 empresarial:** Abonar salarios por falta preaviso o indemnización correcta + efectos procedencia.

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) Prorrrateándose 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.

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.

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 pertenezca, 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.

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.

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.

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.

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 o violencia sexual** por el ejercicio de los derechos de:

- Tutela judicial efectiva.
- Reconocidos en la Ley para su protección.
- Asistencia social íntegra.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 pichase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Participación 1

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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.**

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.**

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Derechos de información y consulta y competencias 3

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

INDICANDO:

- 1) **N.º 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 **sinistralidad.**
 - h) Los estudios periódicos o especiales del **medio ambiente laboral.**
 - i) Los **mecanismos de prevención** que se utilicen.

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.

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.**

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

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.

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**

Composición 1

N.º 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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 **copias** a los sindicatos que lo soliciten.

Plazo: Dentro del siguiente día hábil.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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

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.

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

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

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º de firmas de electores de su mismo centro y colegio = **3 veces el n.º de puestos a cubrir.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Votación para delegados 1

Cada elector puede votar a un n.º máx de aspirantes = al de puestos a cubrir entre los candidatos.

Elegidos: + n.º de votos.

Empate: Elegido trabajador + antiguo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º de colegios.

- **Reparto de puestos del comité:**

Proporcionalmente en cada empresa según n.º de trabajadores de los colegios electorales.

Solución: Si $\frac{a}{b}$ / resultan cocientes con fracciones = adjudicación unidad fraccionaria al grupo con fracción + alta. Si = la adjudicación por sorteo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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 n.º puestos:

- Sistema de representación proporcional

Resultado: N.º 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.

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 n.º de representantes:

- a) **Trabajadores fijos:** Trabajadores fijos discontinuos y trabajadores temporales + de 1 año
- b) **Contratos temporales hasta 1 año:**
Computarán según n.º días trabajados en el año anterior a la convocatoria de la elección.

RESULTADO: Cada 200 días trabajados o fracción= 1 trabajador +

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**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 acto
- En fecha fijada por promotores en comunicación = fecha de iniciación del proceso electoral.

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 n.º 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.

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

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.

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

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.

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

Votación para delegados y comités de empresa 4

Facultades oficina pública:

- a) **Publicar** en tablón copia del acta (inmediato días habil).
- 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.

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

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.

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 el acta y desarrollo** del proceso electoral.
- Falta de correlación entre los **trabajadores** del acta de elecciones y el **n.º representantes** elegidos.

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.

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 4.º grado o de afinidad dentro del 2.º, 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 ser asociado** para el asesoramiento, la representación o el mandato con Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje

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**)

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 de actos del día de la votación o posteriores:** 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de los actos en la oficina pública.

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)

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

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 y 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 TRET.
 - o Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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,

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Unidades de negociación 1

► **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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 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 corresponsabilidad y 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.

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.

Contenido 2

► Contenido mínimo:

- Partes que lo concertan.
- 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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 durante las negociaciones para la renovación, 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 Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo:
 - En defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (ultraactividad indefinida), sin perjuicio del desarrollo y solución final de los procedimientos de mediación y arbitraje.
 - o Pasado un año desde la denuncia sin acuerdo sobre nuevo convenio:
 - Obliga a las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET) para solventar las discrepancias.
 - Sometimiento a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, si existe pacto expreso previo o coetáneo,
 - El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios y sólo será recurrible conforme al artículo 91 TRET.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Legitimación 1

- **Convenio colectivo de empresa o ámbito inferior:**
 - **En representación de los trabajadores:**
 - Comité de Empresa o Delegados de Personal.
 - 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:**
 - Propio empresario.

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:**
 - Igual que para los convenios sectoriales.
 - **En representación de los empresarios:**
 - Representación de dichas empresas.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 ostentan las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 firmen.

Depósito:

- Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.**

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos para la formación y el aprendizaje

- **Contratos para la formación y el aprendizaje** suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma en la materia introducida por el Real Decreto-ley 32/2021 hasta su duración.
- **Particularidades contractuales:**
 - El **límite de edad y de duración** previstos en la anterior regulación con carácter general 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Negociación colectiva y contrato fijo de obra

- **Regulación específica de los contratos fijos de obra** (aún vigentes los suscritos antes de 31/12/2021), incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de acuerdo con la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, en su versión anterior al Real Decreto-ley 32/2021.
- **Actualmente**, se estaría a lo dispuesto en aquélla para el **contrato indefinido adscrito a obra**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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 Trabajo y Economía Social.
 - Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- La **extensión** (art. 92 TRET) será siempre procedimiento **prioritario**.

Código de Trabajo

► ¿Quién lo realizará?

- El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía 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.

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1

► Configuración:

- Órgano colegiado.
- Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Empleo.
- Carácter tripartito y paritario.
- Compuesto por representantes de la Administración General de Trabajo, 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.

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 Trabajo 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 Trabajo y Economía 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.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 1

- Cláusulas de los convenios que posibiliten la extinción del contrato de trabajo debido al cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a los 68 años → **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 como objetivo coherente de política de empleo expresado en el propio convenio, a:
 - o Relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
 - Finalidad: favorecimiento de la prolongación de la vida laboral.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 2

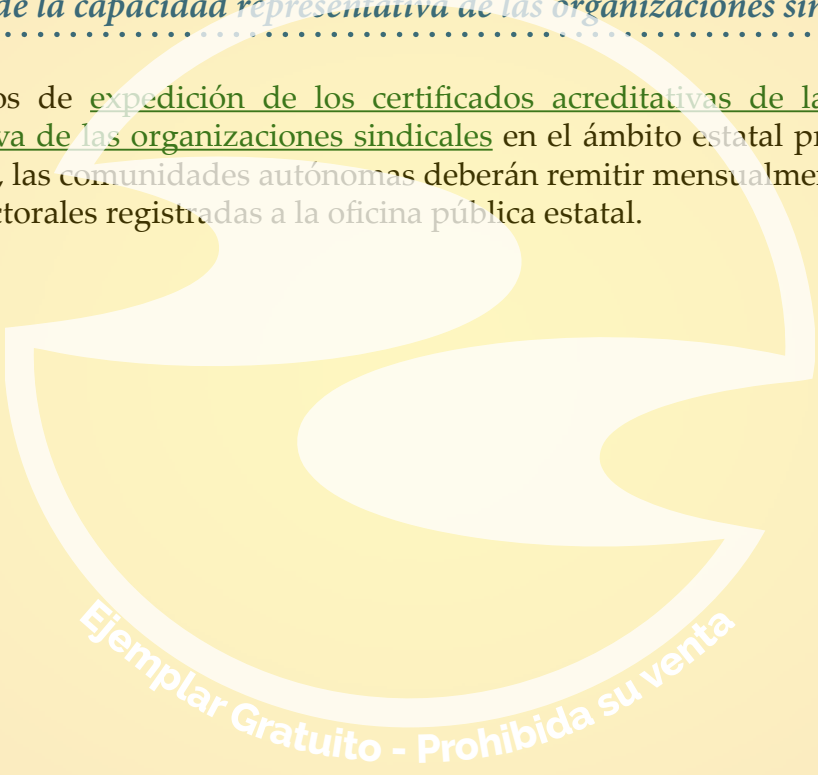
- ▶ **Posibilidad excepcional** de rebajar el límite de edad hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social :
 - **Finalidad:** alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género.
 - **Requisito general:** tasa de ocupación de trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio inferior al 20% del total de ocupados en éstas.
 - Definición de actividad económica en base a los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) vigente en cada momento incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON).
 - Datos de la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio suministrados por la Seguridad Social.

Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación 3

- ▶ **Posibilidad excepcional** de rebajar el límite de edad hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social :
 - Requisitos específicos:
 - La persona afectada por la extinción contractual deberá reunir los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
 - En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula (el aplicable en la cotización por contingencias profesionales) ha de concurrir una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20% sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva.
 - Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
 - **Exigencia procedimental:** Comunicación con carácter previo por parte de la empresa de la decisión extintiva de la relación laboral a los representantes legales de los trabajadores y a la persona trabajadora afectada.

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.



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.



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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 1

Contratos formativos:

- Las empresas que celebren contratos formativos 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 para estos contratos.

Centros especiales de empleo:

- Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 2

Aplicación:

- Las bonificaciones se aplicarán por la TGSS.
- La ITSS vigilará su procedencia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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**.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 6ª 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.

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.

Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

Lo establecido en la disposición adicional décima sólo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. En los convenios colectivos suscritos con anterioridad a esta fecha, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

Indemnizaciones por despido improcedente 1

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^a) 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^a) 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^a) 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.

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 2.º anterior: 45 días/salario hasta 12/2/2012; y 33 días/salario desde 12/2/2012

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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 n.º 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 SOCIAL

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
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
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
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

FICHA N° I**Historicidad del Derecho del Trabajo: del contrato civil al contrato laboral***Miguel Ángel Chamocho Cantudo***PREGUNTAS DE REPASO**

1. Desarrolle brevemente el concepto de trabajo.
2. ¿Cómo fue el proceso hasta alcanzar un contrato autónomo específico laboral?
3. Señale los hitos más importantes relacionados con la constitucionalización de los derechos laborales en el panorama internacional.
4. Enumere los principios más importantes que hicieron del Derecho del Trabajo un sector específico del ordenamiento jurídico.
5. Destaque los hitos españoles más relevantes en la formación del Derecho del Trabajo.



FICHA N° 2

Orígenes del asociacionismo obrero en España: partidos y sindicatos obreros

Miguel Ángel Chamocho Cantudo

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuándo se reconoció por primera vez en España la libertad general de asociación?
2. Localice en la Constitución de 1868 el precepto que confiere protección constitucional a la libertad general de asociación.
3. Señale los mecanismos de control estatal previstos en la Ley General de Asociaciones de 1887.
4. Enumere los principales discursos políticos sobre la clase obrera.
5. Desarrolle brevemente cómo siguió alentándose desde el extranjero el movimiento obrero de forma posterior a 1857, fecha en la que se disolvieron las asociaciones obreras.



FICHA N° 3**Nuevas condiciones de trabajo tras la Organización Internacional del Trabajo (OIT)***Miguel Ángel Chamocho Cantudo***PREGUNTAS DE REPASO**

1. Señalé cómo se articuló la duración de la jornada laboral tras la OIT.
2. ¿De qué modo reguló la OIT el descanso semanal?
3. Cite las convenciones internacionales más destacables que abordaron la regulación laboral en materia de mujeres y niños.
4. Explique el principio *safety first* que nace en la doctrina americana a comienzos del siglo XX.
5. Desarrolle brevemente el concepto de Seguridad Social bajo el argumentario de la OIT.



FICHA N° 4**Labor codificadora de la Dictadura; el Código de Trabajo de 1926 y los Comités Paritarios***Armando José Santana Bugés***PREGUNTAS DE REPASO**

1. Argumente si el Código de Trabajo de 1926 puede ser calificado como un verdadero código en puridad.
2. Destaque y explique el hito más importante del Código de Trabajo de 1926.
3. Desarrolle la reforma que se acometió en el Código de Trabajo de 1926 en referencia a la jurisdicción laboral, en particular, a los Tribunales Industriales.
4. ¿Qué eran los Comités Paritarios y Comisión Mixta de Cataluña? ¿Cuál era su función?
5. ¿Cuál fue el objeto de la Delegación regia de Trabajo en Cataluña?



FICHA N° 5**Ley de Contrato de Trabajo de 1931***Armando José Santana Bugés***PREGUNTAS DE REPASO**

1. Explique la importancia de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931.
2. Señale el orden de prelación de las normas laborales según la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.
3. Desarrolle el concepto de “pactos colectivos” en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.
4. ¿Qué establecía la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 en relación a la capacidad contractual?
5. Desarrolle brevemente los supuestos de extinción del contrato de trabajo que se regularon en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.



FICHA N° 6

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.
 - b) Voluntario 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) Realizado de forma individual o constituyendo sociedades civiles o mercantiles.
 - c) Realizado de forma habitual.
 - 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) Se presume *iuris et de iure* si se ha concertado un contrato de trabajo.
 - 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) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Los deportistas profesionales son considerados trabajadores autónomos?**
 - a) Sí, en todo caso.
 - b) Sí, y con relación laboral común.
 - c) Sí, pero con relación laboral especial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El socio de una sociedad anónima que es miembro de su consejo de administración sin prestar otros servicios para la empresa se puede considerar:**
 - a) Trabajador autónomo.
 - b) Trabajador asalariado.
 - c) Dependerá de si posee más del 50% de las acciones de la sociedad.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

7. **Un trabajador está dado de alta como autónomo y presta servicios para dos empresas (A y B). Si la empresa B le suministra sus herramientas de trabajo (ordenador, teléfono móvil, ropa de trabajo, fax...) y su jornada de trabajo coincide con la de los trabajadores de dicha empresa:**
- Es autónomo, es cualquier caso, al estar dado de alta como tal y prestar servicios para más de una empresa.
 - Se considera trabajador asalariado respecto de las dos empresas para las que trabaja.
 - Presenta indicios de que presta un trabajo por cuenta ajena para la empresa B, por lo que respecto de ella sería posible presumir la existencia de relación laboral.
 - Con total seguridad hay que considerarlo trabajador asalariado respecto de la empresa B.
8. **¿Es dependiente el trabajo del personal de alta dirección a efectos del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí, en todo caso
 - No, en todo caso.
 - Son autónomos con un régimen especial.
 - Sí, como relación laboral especial, siempre y cuando su actividad no se limite a ser miembros de los órganos de administración de una sociedad.
9. **La relación de servicios de los funcionarios públicos se rige por:**
- El Estatuto de los Trabajadores, en exclusiva, como relación laboral común.
 - El Estatuto del Trabajo Autónomo.
 - Las normas que configuran su relación laboral especial.
 - Sus propias normas legales y reglamentarias, determinadas fundamentalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público.
10. **El hermano del titular de una empresa, en la que presta servicios como conserje, con 28 años de edad y que no convive en la misma unidad familiar que su hermano, a efectos laborales se presume que su actividad profesional es:**
- Autónoma.
 - Dependiente, sin que quepa prueba en contra.
 - Dependiente si se realiza con los requisitos del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **El hijo del titular de una empresa, con 40 años de edad, 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 que realiza operaciones mercantiles para varios empresarios, obligándose personalmente a responder del buen fin de la operación, inicialmente se considera:**
- 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.
 - Que tiene una relación laboral especial.
 - Que es autónomo y que queda excluido de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

PREGUNTAS DE REPASO

1. **Argumente si un abogado en ejercicio puede ser considerado trabajador dependiente.**

2. Razone si la dependencia es un elemento fundamental para considerar una prestación de servicios como realizada por cuenta ajena.
3. Especifique en qué casos los familiares del empresario pueden desarrollar una actividad en la empresa respecto de la cual no se presume que es de naturaleza autónoma.
4. Indique las normas aplicables para determinar si el socio de una sociedad mercantil será considerado como trabajador autónomo o asalariado.
5. Enumere los factores que deben estar presentes en una relación profesional para considerar que se desarrolla por cuenta propia.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

El Museo Arqueológico de Madrid suscribió un convenio con la Comunidad de Madrid para convocar becas destinadas a Graduados en Bellas Artes, con la finalidad de que éstos pudiesen formarse en aspectos relacionados con su difusión y la evaluación de sus obras, desarrollándose tal formación en sus instalaciones. La financiación de dichas becas se determina a cargo de la Comunidad de Madrid, incluyendo una póliza de seguro frente al riesgo de accidente profesional. Ana y Carmen, que poseen dicha titulación, fueron beneficiarias de estas becas a lo largo del año 2021, cobrando 800 euros al mes. Desde su incorporación, ambas se encargaron de la realización de visitas guiadas, la ejecución de talleres educativos para los visitantes y la planificación de la agenda de visitas, bajo la supervisión del responsable del Departamento de Planificación.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si los becarios, en general, deben ser considerados trabajadores profesionales.
2. En caso negativo, las condiciones que deben darse para no ser considerados trabajadores profesionales.
3. En el supuesto planteado, argumentar si las becarias desarrollan una prestación de servicios protegida por el Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, si podrían reclamar una indemnización por despido cuando se dé por finalizado su trabajo.

Caso práctico núm. 2.

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 41% 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 Paco debe ser dado de alta en la Seguridad Social como trabajador autónomo.
2. Si los vocales de los consejos de administración de una sociedad pueden no tener que estar dados de alta en la Seguridad Social y qué condiciones deberían darse para que Paco no fuese considerado trabajador.
3. Factor que tendría que modificarse para que Paco sea considerado trabajador dependiente.
4. Si Marta debe ser considerada trabajadora asalariada.

FICHA N° 7**Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas***Jorge Baquero Aguilar***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. ¿Qué tipos de personal o empleado público podemos encontrar dentro de nuestro actual sistema de empleo público?**
 - a) Personal funcionario y personal funcionario interino.
 - b) Personal laboral.
 - c) Personal eventual o de asesoramiento especial y personal directivo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 2. Dentro de la categoría de personal laboral que puede formar parte del empleo público de nuestro país nos encontramos con las siguientes:**
 - a) Personal laboral fijo.
 - b) Personal laboral indefinido e indefinido no fijo.
 - c) Personal laboral temporal.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 3. ¿Cuándo se puede considerar a un trabajador como indefinido no fijo?**
 - a) Cuando así se contrate por parte de la Administración en cuestión.
 - b) Cuando se contrate por parte de la Administración superando el pertinente proceso de selección.
 - c) Cuando se superen los límites temporales que se establecen en el artículo 15.4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional 15ª.3 de dicho texto.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 4. ¿Dónde se regula el régimen jurídico del empleado público laboral en nuestro ordenamiento jurídico?**
 - a) En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) 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.
 - c) En la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. ¿Para la contratación temporal de un empleado público laboral por parte de una Administración Pública será necesario contemplar los principios de igualdad, mérito y capacidad?**
 - a) Dependerá del tipo de contratación laboral que se produzca.
 - b) No.
 - c) Sí.
 - d) Sólo para las Administraciones Públicas en sentido estricto (Entidades Locales, Comunidades Autónomas, etc.), pero no para el Sector Público Institucional (Consortios, Fundaciones, Empresas Públicas, etc.).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. ¿Puede considerarse al personal eventual que forma parte de nuestras Administraciones como personal laboral?**
- Si, puesto que es contratado con carácter no permanente para realizar funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
 - No, en ningún caso.
 - Sí, siempre que la modalidad de contratación sea la adecuada.
 - Sí, puesto que al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen jurídico laboral común.
- 7. ¿Podría contratarse a un personal directivo profesional en régimen de laboralidad?**
- Sí.
 - No.
 - Tan sólo en la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, pero no en el Sector Público Institucional (Consortios, Fundaciones, Sociedades Mercantiles Públicas, etc.).
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. ¿Tienen derecho los empleados públicos en régimen laboral a la carrera profesional y a la promoción en el desarrollo de sus funciones?**
- No.
 - Depende.
 - Tan sólo el personal laboral que presta sus servicios en el Sector Público Institucional.
 - Sí.
- 9. ¿Cómo se configuran las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas de nuestro país?**
- De acuerdo con lo previsto en la legislación laboral.
 - De acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo y el contrato de trabajo.
 - De acuerdo al incremento de la masa salarial del personal laboral para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. ¿Es cierto que para la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se habrá de estar a lo dispuesto en la legislación laboral?**
- Sí.
 - No.
 - No, se estará a lo dispuesto tan sólo en la normativa de empleo público.
 - No, se estará a lo dispuesto tanto en la normativa de empleo público como en lo previsto en la legislación laboral correspondiente.
- 11. Dentro de los deberes de los empleados públicos, ¿el código de conducta previsto en el artículo 52 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, los principios éticos que recoge el artículo 53 y los principios de conducta que se preceptúan en el artículo 53 del Texto Refundido, son de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de nuestro país?**
- Sí.
 - No.
 - Tan sólo son de aplicación para los funcionarios de carrera y para los funcionarios interinos.
 - Tan sólo son de aplicación para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal de alta dirección. El personal laboral estará a lo dispuesto en la normativa laboral y en los convenios colectivos.

12. ¿Se le puede aplicar a la situación de excedencia del personal laboral el régimen jurídico administrativo que se le aplica al personal funcionario de carrera?

- a) No, las situaciones del personal laboral se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación.
- b) Sí, puesto que son empleados públicos al servicio de las Administraciones.
- c) Sí, puesto que el personal laboral es nombrado conforme a la normativa administrativa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere las clases de empleados públicos que contempla la normativa de función pública de nuestro país.
2. ¿Cuándo se considera a un empleado público como personal laboral?
3. ¿Cuándo se puede considerar a un empleado público como indefinido no fijo?
4. ¿Se han de respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para acceder al empleo público laboral?
5. ¿Podría disfrutar un empleado público laboral de una excedencia voluntaria superior a un año con reserva de puesto de trabajo?
6. Enumere, al menos, cinco principios éticos a los que han de atenerse los empleados públicos laborales

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Carmen es trabajadora social, y presta sus servicios como trabajadora por cuenta ajena para la empresa Welencha como coordinadora en la gestión del servicio de ayuda a domicilio. Dicha empresa, vía Ley de Contratos del Sector Público, gana la licitación de la gestión del servicio de ayuda a domicilio del distrito número 11 del Ayuntamiento de Alcatraz. Carmen lleva más de 3 años prestando dicho servicio para su empresa. Su trabajo se desarrolla en el Centro de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento de Alcatraz junto con el resto del personal de servicios sociales. Sus tareas son las de coordinar el servicio de ayuda a domicilio en dicho distrito. Para el desarrollo de las mismas, tiene ubicado su despacho en el Centro de Servicios Sociales Comunitarios, atendiendo en el mismo al personal y a los familiares y usuarios del servicio. También usa un teléfono corporativo del Ayuntamiento y dispone de un correo institucional de la misma Entidad Local. La gestión del servicio de ayuda a domicilio se lleva cabo bajo las directrices marcadas por la Directora del Centro de Servicios Sociales Comunitarios del Ayuntamiento (personal laboral fijo por oposición), que es quien marca las líneas de actuación a Carmen. Hace dos meses, Carmen, asesorada por su graduada social, plantea una demanda contra el Ayuntamiento para que se le considere como personal indefinido no fijo en el mismo. El convenio colectivo del Ayuntamiento, en su artículo 30, recoge que, en caso de cesión ilegal de trabajadores o de despido improcedente, la opción de optar por la readmisión (caso del despido improcedente) o la elección de quedarse en el Ayuntamiento o en la empresa (caso de la cesión ilegal de trabajadores) corresponde al trabajador o a la trabajadora en cuestión.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Podría ser considerada Carmen desde el inicio de la relación laboral como empleada pública en la categoría de personal laboral?
2. ¿Puede enmarcarse la situación de Doña Carmen dentro del régimen jurídico de la cesión ilegal de trabajadores?
3. ¿Podría llegar a considerarse a Carmen como personal indefinido no fijo dentro del Ayuntamiento?
4. Si fuese considerada vía judicial como personal indefinido no fijo en el Ayuntamiento, ¿significaría ello que Carmen ya sería empleada pública fija en dicha Administración?



FICHA N° 8**Relación laboral especial del personal de alta dirección***Fernando Jimeno Jiménez***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **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) A la dimensión económica de la empresa en la que se deben prestar los servicios.
 - b) A la relación de amistad entre las partes.
 - c) A la dimensión financiera de la empresa en la que se deben prestar los servicios.
 - d) A la recíproca confianza entre las partes (alto directivo y empresa), derivada de la singular posición en cuanto a facultades y poderes.

2. **¿Qué elementos definen la relación laboral especial del personal de alta dirección?**
 - a) Ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos particulares.
 - b) Ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos generales y particulares.
 - c) Ejerce poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos generales.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. **¿Está incluida en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985 la actividad de desempeño como miembro del consejo de administración de una sociedad?**
 - a) No, se excluye siempre.
 - b) Sí, se incluye como regla general.
 - c) No se realiza mención a esa condición en el Real Decreto 1382/1985.
 - d) Se excluye cuando se limite al mero ejercicio de los cometidos inherentes al cargo como miembro del consejo de administración.

4. **Los derechos y obligaciones del personal de alta dirección se regulan por:**
 - a) El Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El acuerdo entre las partes sin considerar el Real Decreto 1382/1985.
 - c) El Real Decreto 1382/1985, siendo indiferente lo que acuerden las partes.
 - d) El acuerdo entre las partes con sujeción al contenido del Real Decreto 1382/1985 y las demás que sean de aplicación.

5. **¿La legislación civil o mercantil y sus principios generales serán aplicables en la relación laboral especial de alta dirección?**
 - a) Nunca serán aplicables.
 - b) En defecto de legislación laboral.
 - c) Son de aplicación prioritaria.
 - d) En lo no regulado por el Real Decreto 1382/1985 o por acuerdo entre las partes.

6. **¿Es posible aplicar la legislación laboral común de manera supletoria al Real Decreto 1382/1985?**
 - a) El Estatuto de los Trabajadores se aplica siempre.
 - b) La legislación laboral común es prioritaria.
 - c) Nunca se puede aplicar la legislación laboral común.
 - d) Se aplica en los supuestos de remisión expresa del Real Decreto 1382/1985 o cuando se haga constar específicamente en el contrato.

- 7. ¿Establece el Real Decreto 1382/1985 alguna referencia sobre la formalización del contrato de alta dirección?**
- Siempre debe formalizarse por escrito.
 - Al basarse en una relación de confianza, la regla general es la falta de formalización escrita.
 - No establece referencia alguna sobre esa materia, por ser norma de mínimos.
 - Se formaliza por escrito, aunque están recogidas en el Real Decreto reglas de presunción ante la ausencia de pacto escrito.
- 8. ¿Puede aplicarse el Real Decreto 1382/1985 a entidades públicas?**
- Habilita su aplicación al sector público empresarial para personal directivo y máximos responsables.
 - Solamente es aplicable al sector privado.
 - 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. ¿Qué conceptos figuran necesariamente en el contrato formalizado por escrito del personal de alta dirección?**
- La identificación de las partes contratantes, duración del contrato y retribuciones, sin necesidad de definir el objeto del contrato, ya que viene establecido en el Real Decreto 1382/1985.
 - La identificación, el objeto y duración del contrato, sin necesidad de identificar las retribuciones, dada la confianza contractual.
 - No está previsto contenido mínimo.
 - La identificación de las partes, el objeto, la duración del contrato y las retribuciones.
- 10. ¿Se puede establecer un período de prueba en el contrato especial de personal de alta dirección?**
- Es obligatorio fijar un período de prueba.
 - Es obligatorio o potestativo en función de determinadas circunstancias.
 - Es potestativa la fijación de un período de prueba.
 - No se indica nada sobre períodos de prueba en el Real Decreto 1382/1985.
- 11. ¿Qué periodo de prueba se puede establecer en un contrato especial indefinido de personal de alta dirección?**
- Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente, con el límite de nueve meses.
 - 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 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 en la antigüedad del trabajador.
 - Sus efectos son limitados al disfrute de permisos.
 - El periodo de prueba computa como servicios prestados, aunque no como antigüedad.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Contiene alguna cláusula el Real Decreto 1382/1985 referida a la duración del contrato de alta dirección?

2. ¿Cómo se regula el tiempo trabajado (jornada, horarios, fiestas, vacaciones o permisos) en la relación laboral especial de alta dirección?
3. ¿Está obligado el trabajador de alta dirección a prestar sus servicios de modo exclusivo? ¿Es exigible la cláusula de no concurrencia?
4. ¿Es exigible la permanencia durante un período mínimo al personal de alta dirección? ¿En qué circunstancias? ¿Hay alguna posibilidad que permita liberarse de esta limitación?
5. ¿Se puede incoar expediente sancionador al personal de alta dirección? ¿Se regula esta circunstancia por la legislación laboral común?
6. ¿Cómo regula el Real Decreto 1382/1985 la participación electoral del personal de alta dirección en los procesos de representación? ¿Puede ser elector y/o elegible?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Saturnino formaliza contrato de alta dirección (enero 2016) con la empresa, Trino S.A., fruto de la relación de amistad que mantiene con el presidente de su consejo de administración.

En enero de 2022, Saturnino exterioriza discrepancias sobre la ausencia de política expansiva en la empresa, presentando escrito donde refleja que extingue por voluntad propia la relación especial de alta dirección.

El contrato escrito refleja en su clausulado una duración indefinida pero no figura referencia alguna a un plazo de preaviso en el supuesto de extinción por voluntad propia.

Saturnino tiene previsto comunicar su decisión por escrito en enero de 2022, con la finalidad de producir efectos de manera inmediata.

La empresa Trino, S.A., ha descubierto que, tras esa comunicación, se oculta el deseo de Saturnino de comenzar a trabajar con otra empresa del mismo sector industrial/comercial. Saturnino está preocupado ya que es cierto que ha recibido una oferta económica irrechazable de otra empresa del sector.

Ante la situación de incertidumbre, Saturnino somete a consulta las siguientes cuestiones:

1. ¿Está recogida en norma la posibilidad de extinguir la relación laboral de alta dirección por decisión propia de Saturnino?
2. ¿Qué opinión le merece que Saturnino comunique su decisión (desistimiento) por escrito para que sea efectiva inmediatamente? Razone cómo subsanar el incumplimiento en materia de preaviso.
3. ¿Podría prohibir la empresa Trino, S.A., que Saturnino preste servicios en la modalidad de contrato de alta dirección con otra empresa del mismo sector?
4. ¿Qué sucedería si quien desea extinguir de manera inmediata y sin preaviso el contrato de alta dirección es la empresa Trino, S.A.? ¿Qué obligaciones debe asumir?

Caso práctico núm. 2.

Lucas presta servicios como jefe de personal en una empresa de servicios con proyección nacional desde 1990. Siempre ha sido un trabajador eficaz, siendo respetado por los accionistas de la empresa. Su relación laboral se encuentra sometida al régimen común (convenio colectivo de empresa y Estatuto de los Trabajadores).

Fruto de esa trayectoria, promociona en el escalafón y formaliza contrato de alta dirección en enero de 2015. En el nuevo contrato de alta dirección no se refleja ninguna información sobre su contrato inicial.

Con ocasión de la pandemia del COVID-19 comienza a sufrir estrés y problemas de salud con trascendencia familiar, ya que padece retrasos continuados en el abono de su nómina mensual. En enero de 2022 se plantea el retorno a su puesto de origen como jefe de personal, un puesto complejo pero menos intenso en dedicación, motivo por el que solicita asesoramiento profesional.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo se denomina la figura jurídica que permite el cambio desde un puesto de régimen laboral común a una contratación como alto directivo? ¿Está reconocida esta modificación en la legislación laboral?
2. ¿Conserva Lucas la posibilidad de regreso futuro al puesto de trabajo inicial (jefe de personal)?
3. ¿Cómo debería actuar para regresar a su puesto inicial? ¿Se podría plantear alguna causa que lo impidiera?
4. En el presente supuesto se ha suscrito contrato escrito de alta dirección. ¿En base a qué criterios se demostraría la existencia de una relación laboral especial de alta dirección si no se hubiera formalizado en documento escrito?
5. ¿Existe causa suficiente para que Lucas pueda extinguir el contrato de alta dirección por voluntad propia?
6. Decidido a extinguir su contrato de alta dirección por voluntad propia (retrasos continuados retributivos) ¿tendría derecho a indemnización Lucas? En su caso, ¿cuál sería el importe?



FICHA N° 9**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 la inviolabilidad del domicilio.
 - b) A la consideración de un sector con elevadas tasas de empleabilidad.
 - c) A un vínculo personal de confianza y 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) Los trabajos de buena vecindad.
 - b) Las relaciones establecidas a través de empresas de trabajo temporal.
 - c) Los trabajos de amistad y benevolencia.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 3. ¿Qué normativa se aplica con carácter supletorio al Real Decreto 1620/2011?**
 - a) La normativa laboral común sin excepciones.
 - b) La legislación civil.
 - c) La normativa laboral común junto a la civil, salvo excepciones.
 - d) La normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades de la relación laboral especial (servicio de hogar familiar), con alguna excepción.

- 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 los dos meses.
 - c) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar los tres meses.
 - d) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar los quince días.

- 5. El período de vacaciones anuales será de:**
 - a) Treinta días naturales, con posibilidad de fraccionar.
 - b) Treinta días hábiles, con posibilidad de fraccionar.
 - c) Treinta días naturales, sin posibilidad de fraccionar.
 - d) Treinta días hábiles, sin posibilidad de fraccionar.

- 6. Los menores de dieciocho años que presten servicios de hogar familiar:**
 - a) No pueden realizar horas extraordinarias, aunque sí trabajar en período nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).
 - b) Pueden realizar horas extraordinarias, pero no pueden trabajar en período nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).
 - c) No pueden prestar servicios de hogar familiar.
 - d) No pueden realizar horas extraordinarias.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 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:**
- Dieciséis horas.
 - Catorce horas.
 - Doce horas como mínimo, pudiéndose reducir a diez horas para empleado de hogar interno.
 - Si es empleo de hogar interno, se puede reducir a diez horas, sin necesidad de compensación.
- 8. En el supuesto de cambio en la persona del empleador, la subrogación contractual:**
- 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.
 - Se presume con independencia del tiempo de servicios prestados.
- 9. La incapacidad temporal del empleado/a de hogar es un supuesto de:**
- No afecta a la relación laboral.
 - Suspensión contractual, tanto en caso de enfermedad como de accidente.
 - Suspensión contractual, solamente en caso de enfermedad.
 - Suspensión contractual, solamente en caso de accidente.
- 10. En el supuesto de cambio de hogar por traslado de localidad:**
- Si es temporal, sólo se puede acordar la suspensión del contrato si la distancia entre localidades es inferior a veinte kilómetros.
 - Si es temporal, sólo se puede acordar la suspensión del contrato si el cambio de localidad afecta a dos provincias distintas.
 - Si es temporal, se puede acordar la suspensión del contrato.
 - 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 pueden superar el importe de este concepto el 25% del salario total, garantizando en metálico una cantidad inferior al primer 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 IPREM 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.
- 12. El empleado/a de hogar, en relación con la percepción de gratificaciones extraordinarias, tiene derecho a:**
- Dos medias gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.
 - No se ha previsto en el Real Decreto 1620/2011 gratificación extraordinaria alguna.
 - El Real Decreto 1620/2011 se remite al acuerdo entre las partes en esta materia.
 - Dos gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.

13. ¿Cómo se justifica documentalmente la percepción del salario?

- a) Se emite un recibo individual y justificativo del abono.
- b) No hace falta justificar la entrega del salario documentalmente debido a que se basa en una relación especial de confianza.
- c) Solamente es exigible recibo de salarios cuando se perciban las gratificaciones extraordinarias.
- d) No hace falta justificar la entrega del salario documentalmente debido a que no existe un modelo homologado.

14. La contratación e ingreso en el trabajo del empleado de hogar puede realizarse por el Servicio Público de Empleo además de:

- a) Agencias de colocación debidamente autorizadas.
- b) De manera directa por el empleador.
- c) Solamente por medio del Servicio Público de Empleo
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

15. En defecto de pacto escrito, el contrato se presume celebrado, salvo prueba en contra:

- a) Por tiempo indefinido y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.
- b) Por tiempo determinado y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.
- c) Por tiempo determinado y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.
- d) Por tiempo indefinido y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Especifique las reglas sobre quién debe asumir la condición de empleador en el supuesto de unos amigos que comparten la misma vivienda y precisan contratar servicios de empleo doméstico.
2. Razone qué tipo de relación laboral vincularía a las partes en el supuesto de una empleada que presta servicios domésticos en la vivienda del empleador, simultaneando dichas tareas con la limpieza diaria en dos de sus oficinas dedicadas a tramitación documental y asesoría.
3. Argumente si se puede considerar relación laboral especial de servicio de hogar familiar el trabajo efectuado por un servicio externalizado de ayuda a domicilio, reconocido por entidad pública al amparo del sistema de dependencia, consistente en la realización de tareas de aseo personal y limpieza en la vivienda del beneficiario.
4. ¿Cómo resolvería las cuestiones referidas al servicio de hogar familiar en el supuesto de no contener cláusulas aplicables el Real Decreto 1620/2011? ¿Qué normativa aplicaría? ¿Existe alguna prelación normativa?
5. ¿Qué consideración merecen los denominados “tiempos de presencia” en el Real Decreto 1620/2011, donde el trabajador permanece a disposición del empleador? ¿Son susceptibles de abonar o compensar de algún modo?
6. ¿Ha previsto la normativa reguladora de la relación laboral especial de hogar familiar algún articulado en materia de descanso? ¿Se ha establecido en el Real Decreto 1620/2011 precepto sobre el descanso semanal o al referido entre jornadas?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Irene, empleada de servicio doméstico, presta servicios en jornada completa de modo ininterrumpido desde hace año y medio. Durante el año 2022 percibe mensualmente 600 euros, debido a que en su contrato está previsto descuento en concepto de prestaciones en especie (40%). Nunca ha recibido justificante de su nómina, debido a que siempre se abona el mismo importe.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. Analice si la cuantía percibida es correcta: de manera concreta si el abono es ajustado a Derecho y, en su caso, si se produce algún incumplimiento.
2. Si la jornada de trabajo fuese parcial, por ejemplo, cuatro horas diarias desde el lunes al viernes, indique qué retribuciones debería percibir Irene durante 2022.
3. ¿Es correcto el abono sin entregar justificante alguno de la retribución percibida por Irene?

Caso práctico núm. 2.

Una empleada de hogar viene prestando servicios en la vivienda del empleador/a desde julio de 2015, contratada a jornada completa, alta y al corriente en las cotizaciones de la Seguridad Social. Con el transcurso del tiempo la relación personal se ha enfriado, motivo por el que el empleador desea finalizar el contrato en julio de 2022. Se plantean diversos interrogantes, sometiendo a consulta algunas dudas.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué normativa es la aplicable en materia de extinción? ¿Existe alguna particularidad mencionable en la relación laboral especial de servicio doméstico?
2. ¿Puede dar por finalizada el empleador la relación laboral por voluntad propia? Razónese la respuesta, indicando los requisitos formales que deben cumplirse, así como las indemnizaciones que procederían, en su caso. De manera concreta, subraye si ofrece alguna ventaja para el empleador la modalidad de extinción de la relación contractual basada en el desistimiento.
3. ¿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 de finalización del contrato y la simultánea puesta a disposición de la indemnización?
4. ¿Se ha producido alguna modificación en materia indemnizatoria respecto a la legislación preexistente al Real Decreto 1620/2011? ¿Cómo incidiría si la relación laboral hubiera comenzado en julio de 2007?
5. ¿Qué particularidades se aplican en la relación laboral especial respecto de la común en materia de extinción? ¿Existe alguna causa extintiva que no sea aplicable a la relación laboral especial?
6. ¿Es posible el desistimiento durante el embarazo o maternidad?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 10**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 forzosos?**
 - a) Sí.
 - b) Depende del fallo de la sentencia condenatoria.
 - c) No.
 - 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) Únicamente 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 forzosa.
 - b) El Estatuto de los Trabajadores prevé esta situación como de excedencia voluntaria.
 - 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, pues cada una tiene un régimen propio y autónomo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. La obligación de trabajar que tienen todos los penados queda excepcionada para:

- a) Los sometidos a tratamiento médico.
- b) Los que hayan sido declarados en incapacidad permanente.
- c) Los mayores de sesenta y cinco años.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

9. La concreción de los puestos de trabajo disponibles se realizará siguiendo un orden de prelación en el que se priorice la adjudicación en primer lugar:

- a) A los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.
- b) La conducta penitenciaria.
- c) 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 laboral especial penitenciaria y diferencie cuáles de estas causas son específicas de la relación laboral y cuáles se vinculan con la dinámica penitenciaria.
2. Enuncie y comente brevemente cuáles son los supuestos de extinción de la relación laboral que se relacionan con la dinámica penitenciaria a la que se encuentra sometido cualquier interno.
3. ¿Pueden los trabajadores penitenciarios afiliarse a un sindicato?
4. ¿Cómo se determina la retribución de los trabajadores sujetos a la relación laboral penitenciaria?
5. ¿Qué es la “cuenta de peculio” y para que se utiliza?
6. Exponga brevemente cuáles son los derechos de los trabajadores penitenciarios en relación con el tiempo de trabajo.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Margarita Canseco es una interna en el centro penitenciario de mujeres de Mansilla de las Mulas. Desarrolla su actividad productiva en la imprenta fabricando cajas de cartón y resmas de papel. El trabajo se desarrolla con normalidad y no hay queja alguna sobre su dedicación. El viernes pasado recibió la comunicación de que finalmente se había concedido el traslado a otro centro penitenciario que está más cerca del domicilio de sus familiares más próximos. Margarita tiene dudas de si va a poder incorporarse a la imprenta de ese centro penitenciario o, en su defecto, si va a percibir la prestación por desempleo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

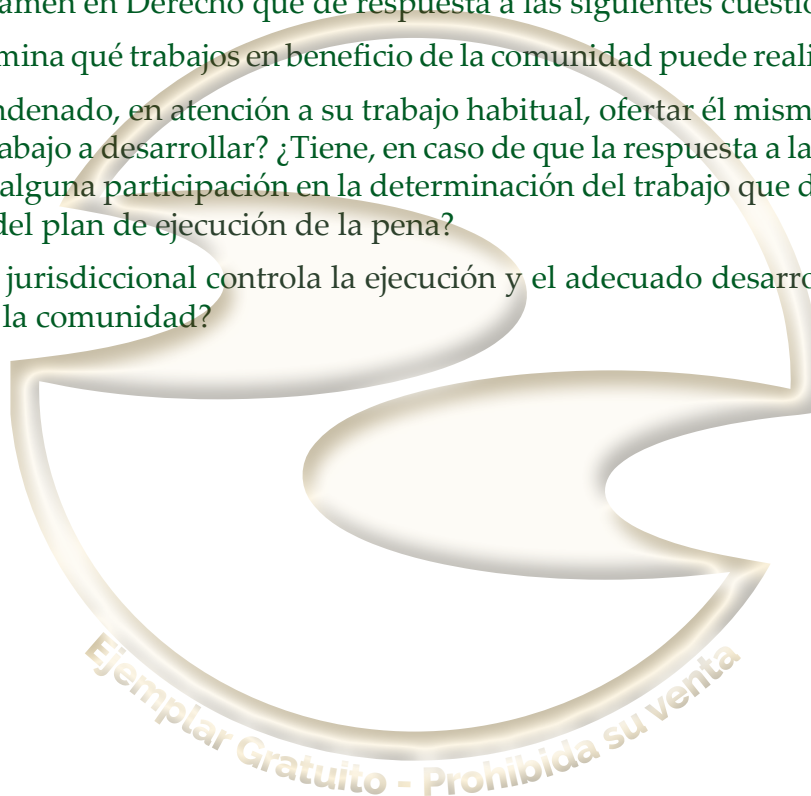
1. ¿Cómo influye el traslado a otro centro penitenciario en su relación laboral?
2. ¿Puede recurrir ante la jurisdicción social la decisión de traslado con el propósito de mantener vigente la relación laboral?
3. ¿Tienen derecho, en el nuevo centro penitenciario, a continuar desarrollando su relación laboral especial?
4. ¿Tiene derecho a percibir la prestación por desempleo? ¿De qué naturaleza, en su caso, sería ésta: contributiva o no contributiva?

Caso práctico núm. 2.

Gumersindo Ancas Porto, profesor de inglés, 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 haber sido condenado por un delito de 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. ¿Puede el condenado, en atención a su trabajo habitual, ofertar él mismo la realización de algún tipo de trabajo a desarrollar? ¿Tiene, en caso de que la respuesta a la anterior pregunta fuese negativa, alguna participación en la determinación del trabajo que debe desarrollar en cumplimiento del plan de ejecución de la pena?
3. ¿Qué órgano jurisdiccional controla la ejecución y el adecuado desarrollo de los trabajos en beneficio de la comunidad?



FICHA N° 11

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) Ajenidad.
 - c) Voluntariedad.
 - 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) Voluntariedad.
 - c) Por tiempo indefinido.
 - d) Retribución.
3. **Señale 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) Competición en la que participa el equipo.
 - c) El objeto del contrato.
 - 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, rigiéndose a tal efecto por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
 - 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:**
 - a) Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de deportistas profesionales.
 - b) Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de jugadores menores de edad.
 - c) Se prohíben expresamente las agencias públicas de colocación.
 - d) Se prohíben expresamente las agencias privadas de colocación.

- 7. Según lo previsto en el Real Decreto 1006/1985, ¿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.
 - Sí, pueden establecerse limitaciones 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 determinen el resultado de la explotación de los derechos televisivos.
 - Lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.
- 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.
 - Tanto en caso de sanción como de 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

1. ¿Qué tipo de actuaciones de los deportistas están expresamente excluidas de la aplicación del Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales?
2. ¿En qué casos se considera que un deportista es aficionado? ¿En qué medida les resulta de aplicación el Real Decreto 1006/1985 a dichos deportistas?
3. ¿Puede suscribirse un contrato indefinido con un deportista profesional?
4. ¿En qué condiciones o con qué criterios se determina el deber de diligencia del deportista profesional?
5. ¿Está permitida la cesión definitiva de trabajadores en el deporte profesional?
6. ¿Puede tener alguna consecuencia la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del deportista profesional?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

El jugador Ateo Ronaldo 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 sólo 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:

1. ¿Puede negarse el Atlético Futbolero a consentir la cesión temporal del jugador?
2. ¿Debe aceptar el 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?
3. 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 cuyo despido haya sido calificado como improcedente?
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?

FICHA N° 12

Relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas

Jorge Baquero Aguilar

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuándo se considera como relación laboral de carácter especial a aquellas personas trabajadoras que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas?**
 - a) Cuando sean personas tanto físicas como jurídicas que actúen bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral.
 - b) Cuando desarrollen su actividad en los locales de la empresa, o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la misma, promoviendo o concertando de forma operaciones mercantiles por cuenta de los mismos.
 - c) Cuando se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiendo por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. **En cuanto a la forma del contrato de trabajo:**
 - a) No será necesaria su formalización por escrito y por triplicado si no se supera el plazo de duración de 4 semanas en la contratación.
 - b) En el contrato de trabajo deberá constar, entre otras cuestiones, el tipo de operaciones mercantiles que deberá promover o concertar el trabajador con expresión de los productos o servicios a los que se refieran, las facultades atribuidas al trabajador; la delimitación de la zona, demarcación o categoría de clientes con relación a los cuales haya de prestar sus servicios el trabajador y la retribución acordada.
 - c) En los anexos al contrato no será necesario reseñar, en su caso, el inventario y valor que se atribuye al muestrario o relación de productos y a los restantes instrumentos de trabajo que se faciliten por el empresario y la relación de medios que el trabajador aporte para el desarrollo de su labor.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. **La duración del contrato de trabajo será:**
 - a) La que se prevea en el mismo, considerándose por tiempo indefinido cuando no se fije una duración determinada.
 - b) La que se prevé, con carácter general, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Ninguna respuesta es correcta.
 - d) El período de prueba se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. Tendrá carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

4. La relación laboral a la que está sujeto el trabajador:

- a) No implicará sujeción a jornada u horario concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales.
- b) Implicará que los trabajadores tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas. Las condiciones de las mismas serán establecidas en los pactos colectivos o en el propio contrato de trabajo cuando este sea más beneficioso.
- c) Implicará la sujeción a jornada de trabajo y horario concreto.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

5. En relación a la clientela:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a que se reconozca por parte de la empresa, tanto la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su trabajo, así como aquella que le fuese asignada al inicio de la gestión.
- b) La asignación por parte del empresario de una zona ya atribuida a un trabajador a otro u otros trabajadores en perjuicio del primero, llevará aparejada la adecuada compensación económica que será fijada, si no hay acuerdo entre las partes, por la jurisdicción competente.
- c) La relación de clientes que la empresa facilite al trabajador se hará constar en un anexo al contrato de trabajo. Dicha relación deberá actualizarse anualmente y al término de la relación laboral.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

6. ¿Son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Depende de lo que se acuerde en los pactos colectivos o en los contratos de trabajo.
- b) Sí.
- c) No.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. En caso de dimisión del trabajador:

- a) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de tres meses.
- b) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de seis meses.
- c) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de quince días.
- d) No será necesaria la comunicación con antelación alguna.

8. ¿Tiene derecho el trabajador a una indemnización por la clientela distinta a la que pudiera corresponderle por despido improcedente y en consideración al incremento de clientela conseguido por él?

- a) Sí, siempre que la extinción del contrato no se hubiera debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden.
- b) Para el cálculo de la indemnización se compararán las listas de clientes establecidas al iniciarse y extinguirse la relación laboral. Se tomará, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones.
- c) Siempre, una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo.
- d) Todas las respuestas son correctas.

9. ¿Será válido el pacto en virtud del cual el trabajador se obligue a no competir con el empresario, ni a prestar sus servicios a otro empresario competidor del mismo, para después de extinguida la relación laboral?

- a) Siempre que el empresario tuviese un interés industrial o comercial en ello.
- b) Siempre que se satisfaga al trabajador con una compensación económica adecuada.
- c) Siempre que la extinción del contrato no sea debida al incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones que le correspondieren.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

10. Serán consideradas obligaciones del empresario:

- a) Cumplir, en su caso, y en los términos pactados, las operaciones contratadas en firme con los clientes en los plazos y términos pactados, además de mantener una relación correcta.
- b) Poner a disposición del trabajador, siempre que sea posible, los documentos y materiales necesarios para el desarrollo de su actividad.
- c) Comunicarle al trabajador las circunstancias especiales de la actividad de la empresa que, en su caso, pudieran incidir en la relación con los clientes.
- d) Pagar la retribución pactada, haciendo las correspondientes liquidaciones en los plazos establecidos.

11. Las retribuciones del trabajador estarán comprendidas por los siguientes conceptos:

- a) Por una parte fija y otra por comisiones sobre las operaciones realizadas y en las que haya intervenido el trabajador, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato.
- b) Sólo por las comisiones sobre las operaciones en que se hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario.
- c) Por comisiones sobre las operaciones en que hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, sin necesidad de haberse contemplado en el contrato de trabajo la necesidad de aprobación por parte del empresario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. Se consideran obligaciones del trabajador en la relación laboral de carácter especial:

- a) Dar a conocer al empresario las otras empresas a las que preste sus servicios, además de obtener la autorización de aquél para asumir otros compromisos con otras empresas, si así se hubiese pactado.
- b) Suministrar al empresario noticias inmediatas sobre la realización de las operaciones y sobre las circunstancias que puedan afectar su ejecución.
- c) No prestar servicios a otras empresas competidoras.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuándo se consideraría excluido un trabajador de la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
2. ¿Cuáles son las obligaciones del empresario en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
3. ¿Cuáles son las obligaciones del trabajador en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
4. ¿Cómo se configuran las retribuciones del trabajador que forme parte del ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
5. ¿Cuándo le correspondería al trabajador una indemnización especial distinta de la que pudiera corresponderle por despido improcedente?
6. ¿Cómo se efectuaría el cálculo de la indemnización por clientela?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Carlos López, de 60 años, lleva más de treinta dedicándose a comercializar productos para una empresa cuya actividad principal es la venta de material de mobiliario urbano, luminarias, material eléctrico para edificios y obras en construcción, etc. Después de veinte años en una empresa, decide pasar a prestar sus servicios con otra empresa de Valladolid del mismo sector de actividad. En su contrato de trabajo establecen mediante pacto las siguientes condiciones:

- Atención comercial y venta de productos a la zona oriental de Andalucía (Almería, Granada, Jaén y Málaga).
- El sueldo acordado consistirá en una parte fija y otra variable. También se le retribuirán los gastos de gasolina, pernoctación y comida cuando del desarrollo de su actividad así se produzcan.
- Se le entregan muestrarios de todos los productos que tiene a disposición la empresa para su venta.
- También se le proporciona una cartera de clientes para el inicio de su relación laboral (cincuenta empresas). Después de tres años de relación laboral, Carlos ha conseguido aumentar las ventas a setenta empresas.
- Para la prestación del servicio, Carlos dispone de total autonomía manteniendo reuniones periódicas de coordinación con la empresa de forma semanal (*on line*) y de forma trimestral (en la sede de la empresa).

De forma unilateral por parte de la empresa, después de esos tres años de servicio, se decide dar la parte de Málaga y Granada a otro compañero de la empresa, lo que le supone a Carlos, no sólo la pérdida de dos provincias, sino también de las empresas que, al inicio de la relación laboral, se le habían asignado, así como aquellas que Carlos había conseguido como consecuencia de su buen hacer profesional.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Podría considerarse la relación laboral de Carlos como de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
2. ¿Puede la empresa, de forma unilateral, dar la parte de Málaga y Granada a otro compañero de la empresa, lo que le supone a Carlos, no sólo la pérdida de dos provincias, sino también de las empresas que, al inicio de la relación laboral se le habían asignado, así como aquellas que Carlos había conseguido como consecuencia de su buen hacer profesional?
3. Teniendo en cuenta las circunstancias del apartado anterior, ¿podría Carlos López solicitar una compensación económica?
4. ¿Podría Carlos López, en su caso, solicitar la extinción del contrato de trabajo con la indemnización señalada en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores?
5. ¿Cómo se llevaría a cabo el cálculo de dicha indemnización por clientela?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 13

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

- ¿Qué asociaciones estarán legitimadas para la negociación de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa respecto a las relaciones laborales de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
 - Aquellas asociaciones que en dicho ámbito den ocupación al menos al 5% de los trabajadores afectados.
 - Aquellas asociaciones que en dicho ámbito den ocupación al menos al 10% de los trabajadores afectados.
 - Aquellas que cuenten con una representación den ocupación al menos al 20% de los trabajadores afectados.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- En relación al ejercicio de los derechos de representación colectiva de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo, ¿existe alguna diferencia respecto a los trabajadores de las relaciones laborales comunes?**
 - Sí, en aquellos supuestos que el trabajador tenga reconocida una discapacidad de al menos el 65%.
 - Sí, en aquellos supuestos que el trabajador tenga reconocida una discapacidad de al menos el 45%.
 - Sí, en aquellos supuestos que el trabajador tenga reconocida una discapacidad superior al 65%.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- Al referirnos al ejercicio de los derechos de reunión de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo, ¿existe alguna diferencia respecto a los trabajadores de las relaciones laborales comunes?**
 - Sí, en los supuestos de discapacidad psíquica que requieren el informe previo de los equipos multiprofesionales.
 - No.
 - Sí, siempre.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- La regulación específica de la relación laboral de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo, ¿permite la realización de horas extraordinarias?**
 - Sí, porque no las impide.
 - Nunca.
 - No, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- ¿Cómo califica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores la relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
 - Como una relación laboral ordinaria.
 - Como una prestación de un servicio por cuenta propia.
 - Como una relación laboral de carácter especial.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. ¿Cuándo se aplica a las personas trabajadoras con discapacidad la normativa laboral común?**
- Nunca.
 - Siempre.
 - Siempre se les aplicará lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
 - Cuando presten sus servicios en otro tipo de empresas.
- 7. Podrán ostentar la titularidad de un centro especial de empleo:**
- Las personas físicas con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
 - Las personas jurídicas con capacidad jurídica y de obrar para actuar como empresario.
 - Las comunidades de bienes con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. Podrán ser sujetos de una relación laboral especial en un centro especial de empleo:**
- Bastará por ambas partes que ostenten el pleno ejercicio de sus respectivas capacidades jurídicas y de obrar.
 - 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.
 - 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.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. No se corresponde con las características del trabajo que realizan las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo:**
- Productivo.
 - Gratuito.
 - Adecuado a las características individuales de la persona trabajadora con discapacidad.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad contratada y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los equipos multiprofesionales deberán llevar a cabo una revisión:**
- Anual.
 - Al menos cada 5 años.
 - Al menos cada 3 años.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. Respecto a la normativa reguladora a la que se encuentran sujetas todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo:**
- Todas estarán sujetas a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - Al tratarse de una relación laboral especial, estarán sometidas a lo dispuesto en la regulación específica de los trabajadores autónomos Ley 20/2007, de 11 de julio.
 - Todas estarán sujetas a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 12. ¿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 Texto Refundido del 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 Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, salvo el “contrato a domicilio” para las personas trabajadoras con discapacidad psíquica.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 13. ¿Existe algún límite temporal para los contratos laborales concertados con los centros especiales de empleo?**
- a) Dos años.
 - b) Dos años y la posibilidad de concertar dos prórrogas de hasta seis meses cada una.
 - c) Tres años.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 14. Las personas con discapacidad podrán acceder 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 (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).
 - c) Inscribiéndose en la correspondiente Oficina de Empleo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo se llevará a cabo la movilidad geográfica de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo? ¿Existe algún tipo de limitación?
2. ¿Cuál es el tratamiento de la movilidad funcional de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo? ¿Existe algún tipo de singularidad con respecto a la misma?
3. ¿Cuándo se podrá extinguir la relación laboral de las personas con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo?
4. En relación a la regulación del salario y las garantías salariales de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, ¿existe algún tipo de peculiaridad prevista por el legislador?
5. En referencia a las modificaciones de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, ¿existe alguna diferencia en su tratamiento jurídico respecto a los trabajadores sin discapacidad?
6. ¿Está contemplada la posibilidad de suspender el contrato suscrito entre una persona con discapacidad y un centro especial de empleo? En caso afirmativo, diga en qué supuestos.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Antonio Rivera Milano, trabajador con discapacidad que, desde el 15 de enero de 2018, presta sus servicios como operario de mantenimiento de instalaciones en el centro especial de empleo “El Tajo”, cuya sede se encuentra en la ciudad de Ronda (Málaga). Hace dos meses, debido a unas reformas que se están llevando a cabo en uno de los edificios del centro especial de empleo, 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.

Caso práctico núm. 2.

Elena Rodríguez Santos, que tiene reconocida una discapacidad del 44% y una disminución de su capacidad de trabajo de igual porcentaje, está inscrita como demandante de empleo en el Servicio de Empleo de la Comunidad Autónoma de Cantabria. A través de dicha institución, ha recibido información sobre una oferta de trabajo del centro especial de empleo “El albatros”, ubicado en Peñacastillo, localidad donde tiene fijada Elena su residencia habitual. Como Elena 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 breve informe jurídico que aborde las siguientes cuestiones:

1. Analice la posibilidad de que el perfil descrito de Elena permita acogerse a la oferta de empleo del centro especial de empleo “El albatros”.
2. En el supuesto de que Elena pueda acogerse a la oferta de empleo descrita, indique los requisitos necesarios para que se pudiera formalizar un posible contrato laboral entre Elena y el centro especial de empleo “El albatros”.



FICHA N° 14

Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

Alberto Ayala Sánchez

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Todo trabajador-repartidor que preste sus servicios en una plataforma digital tiene la consideración de:**
 - a) Trabajador por cuenta ajena.
 - b) Trabajador por cuenta propia.
 - c) Su calificación jurídica dependerá de las condiciones en las que haya sido contratado y de la manera efectiva en que realiza su prestación.
 - d) Trabajador económicamente dependiente.

2. **Según el actual marco jurídico laboral, las plataformas digitales de reparto están obligadas siempre 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 el contrato oportuno pues el Estatuto solo establece una presunción de laboralidad.
 - c) Suscribir un contrato mercantil con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
 - d) Suscribir un contrato civil con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.

3. **La presunción de laboralidad *iuris et de iure* 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) La relación jurídica es siempre laboral.
 - d) El legislador no ha establecido una presunción *iuris et de iure* sobre la calificación laboral de la relación jurídica.

4. **Para que la relación jurídica existente entre una plataforma digital de reparto y sus trabajadores pueda ser calificada de relación no laboral es suficiente con:**
 - a) Suscribir un contrato en el que no estén presentes las notas de dependencia y ajenidad.
 - b) Suscribir un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
 - c) Suscribir un contrato cuyo contenido material contenga las notas definitorias del contrato de trabajo.
 - d) Suscribir un negocio jurídico con los caracteres propios del contrato de trabajo.

5. **Cuando el Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales, lo hace con respecto a:**
 - a) Las plataformas digitales sin distinción de actividad.
 - b) Las empresas digitales colaborativas pero a modo de presunción.
 - c) Las plataformas digitales de reparto.
 - d) Las plataformas digitales de reparto pero a modo de presunción que admite prueba en contrario.

- 6. ¿Qué características definatorias y principales del contrato de trabajo quedan atemperadas cuando el trabajador-repartidor presta sus servicios a la plataforma digital?**
- Su carácter personalísimo y retribuido.
 - La autonomía y la libre elección de oficio.
 - La dependencia y la ajenidad.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 7. Que el Estatuto de los Trabajadores haga referencia a las plataformas digitales de reparto implica:**
- Luchar contra la precariedad laboral.
 - Evitar en la medida de lo posible el fraude de ley.
 - Reconocer, *iuris tantum*, la laboralidad de sus trabajadores.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. Si el trabajador-repartidor no aporta su teléfono móvil y ciclomotor o bicicleta en el desarrollo de su prestación laboral, sino que lo hace con material propiedad de la empresa, ¿qué nota del contrato de trabajo quedaría reforzada?**
- Su carácter personalísimo.
 - La dependencia.
 - Su carácter retribuido.
 - La ajenidad en los medios.
- 9. El desarrollo de la prestación de trabajo del trabajador-repartidor en el seno de las plataformas digitales de reparto supone valorar y tener presente:**
- Que el trabajador goza de una amplia autonomía para el desarrollo de su prestación por lo que su trabajo ha de calificarse siempre como de trabajo autónomo.
 - Que el trabajador no recibe de manera personal y directa las órdenes e instrucciones del empresario, con lo que la nota de la ajenidad está matizada.
 - Que la gestión de la actividad laboral se lleve a cabo por medio de algoritmos carece de la menor transcendencia, por lo que las notas de la dependencia y ajenidad se perciben ambas en toda su intensidad.
 - Que la nota de dependencia queda atemperada pues el trabajador no recibe las órdenes e instrucciones de su empresario de manera directa y personal.
- 10. La referencia expresa en el Estatuto de los Trabajadores a las plataformas digitales conlleva:**
- Inaplicar los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores a los trabajadores-repartidores, sólo de las plataformas digitales de reparto.
 - Reconocer a los trabajadores-repartidores los derechos laborales contenidos en la norma pero sólo de manera enunciativa a la espera de su plasmación y desarrollo en los correspondientes convenios colectivos.
 - Reconocer a los trabajadores-repartidores los derechos laborales contenidos en la norma pero sólo cuando desempeñen su actividad laboral en las plataformas digitales de reparto.
 - Reconocer sólo algunos de los derechos laborales a los trabajadores-repartidores de cualquier plataforma digital.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

11. Que el trabajador esté geolocalizado por GPS durante el desarrollo de su prestación laboral implica:

- La existencia de la nota de dependencia siempre que estén presentes otros indicios (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario).
- La existencia de la nota de la ajenidad siempre que estén presentes otros indicios (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario).
- El carácter retribuido de la prestación laboral siempre que estén presentes otros indicios (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario).
- Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. Para el Derecho del Trabajo la plataforma digital de reparto es:

- Un instrumento tecnológico a tener presente por la legislación laboral dado que organiza la prestación de los trabajadores.
- Un programa informático del que se vale el empleador para organizar sus medios de producción.
- 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

- ¿Que el empleador utilice para organizar la prestación de trabajo una gestión algorítmica, supone la pérdida de alguna o algunas facultades empresariales reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores?
- Enumeradas esas facultades a tenor de la cuestión anterior, ¿son diferentes en la empresa digital? Identifique con la mayor precisión su marco jurídico.
- ¿Qué notas han sido cruciales para determinar la relación laboral de los riders con sus plataformas digitales de reparto?
- Tras la lectura de la STS (Social) de 25 de septiembre de 2020 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 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 atemperada por la doctrina del Tribunal Supremo en términos generales, orientación que queda reflejada en la STS (Social) de 25 de septiembre de 2020 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019) y en la redacción de la disposición adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores. Ponga algún ejemplo en que dicha nota se flexibiliza sin perder el vínculo jurídico su naturaleza de laboral a tenor de la doctrina del Tribunal Supremo.
- En relación con la ajenidad en relación con las plataformas digitales de reparto, enumere y explique de manera resumida sus distintas clases en el contexto de las mismas.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Fernando suscribe con la plataforma digital de reparto *Speed* un contrato denominado "prestación de servicios profesionales para la realización de recados y pedidos" como

trabajador autónomo. Para el desarrollo de su actividad profesional causa preceptiva alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a iniciativa propia. El trabajador 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, Fernando ya está operativo 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 no 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 de alta gama, ambos de elevados precios asumiendo los gastos de estos. Además, asume frente al cliente final los daños y pérdidas que puedan sufrir los productos o mercancías.
- Retribución conforme al 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 sólo 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, ¿qué naturaleza jurídica tendría la relación existente entre la plataforma digital y Fernando? ¿Qué argumentos son decisivos para adoptar la solución que usted propone?
2. En razón de los datos exclusivamente descritos, si la plataforma apreciara de manera persistente cualquiera de los motivos previstos para el despido disciplinario en el desempeño de la actividad profesional de Fernando, ¿cabe la posibilidad de utilizar esas causas para extinguir el contrato de trabajo?
3. ¿Las cantidades satisfechas a Fernando por la plataforma Speed que naturaleza jurídica tienen? En el supuesto de que Fernando entienda que la plataforma digital de reparto Speed está incumpliendo su obligación de pago por la actividad desplegada a su favor, ¿puede reclamar las cantidades adeudadas como una reclamación salarial?

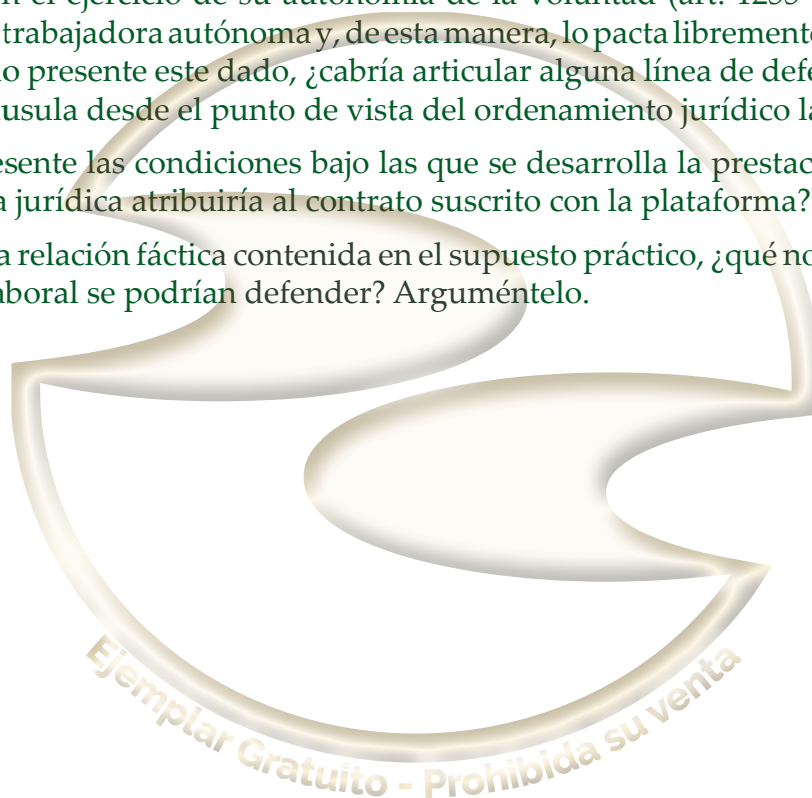
Caso práctico núm. 2.

Constanza suscribe con la plataforma digital de reparto To-Go un contrato mercantil denominado “prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos o microtarefas” en calidad de trabajadora autónoma. Para ello Constanza tiene que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), condición impuesta por la plataforma y que queda incorporada al clausulado del contrato. Constanza no discute la citada cláusula en ningún momento. La actividad profesional de Constanza se desenvuelve, entre otras circunstancias, conforme a los siguientes parámetros:

- Ha de integrarse preceptivamente en la aplicación informática de la plataforma (propiedad de *To-Go*) y a través de ella recibe las ofertas de servicios. De este modo, la plataforma hace un seguimiento constante de los servicios profesionales realizados por Constanza.
- Se establece por la plataforma un sistema de valoración de los trabajadores-repartidores, clasificándolos en tres categorías (principiante, junior y senior) en razón de su rendimiento.
- Se pacta una penalización de 0,25 puntos cada vez que Constanza no esté a disposición de la plataforma en el tramo horario previamente reservado por ella.
- Su desempeño profesional será seguido y controlado a través del GPS.
- *To-Go* es realmente quien cumplimenta las facturas.
- Si el servicio es cancelado por el cliente una vez que lo ha aceptado la trabajadora-repartidora, ésta tendrá derecho a su porcentaje sobre la mitad del servicio.
- Si, llegado el caso, Constanza tiene que adquirir productos para el usuario final, está habilitada para emplear una tarjeta de crédito facilitada por *To-Go*.
- Los medios que utiliza la trabajadora-repartidora (motocicleta y teléfono móvil) son de su propiedad.
- La empresa se reserva en todo momento su facultad disciplinaria y extintiva del contrato mercantil suscrito por ambas partes, mediante la inclusión de determinadas causas de resolución contractual, análogas a las descritas en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de despido disciplinario.

Elabore un dictamen en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Tal y como se desprende del supuesto Constanza causa alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. ¿Es suficiente este dato fáctico para calificar la relación como mercantil y, por tanto, extramuros al Estatuto de los Trabajadores?
2. Constanza, 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 libremente con la plataforma *To-Go*. Teniendo presente este dato, ¿cabría articular alguna línea de defensa para debilitar o anular esa cláusula desde el punto de vista del ordenamiento jurídico laboral?
3. Teniendo presente las condiciones bajo las que se desarrolla la prestación de Constanza, ¿qué naturaleza jurídica atribuiría al contrato suscrito con la plataforma?
4. Con base en la relación fáctica contenida en el supuesto práctico, ¿qué notas determinantes de la relación laboral se podrían defender? Argúmentelo.



FICHA N° 15**Fuentes del Derecho Laboral***Natalia Ordóñez Pascua***PREGUNTAS TIPO TEST****1. Son fuentes de la relación laboral:**

- a) Los convenios colectivos
- b) Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- c) Los usos y costumbres locales y profesionales.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

2. La incorporación de España a la Unión Europea:

- a) No afecta en nada al sistema normativo español.
- b) Implica la necesidad de consultar con la Unión Europea todas las decisiones internas.
- c) Supuso la incardinación en un ordenamiento jurídico más amplio.
- d) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.

3. La renuncia del trabajador a un derecho indisponible:

- a) Puede producirse siempre que el trabajador este de acuerdo con dicha renuncia.
- b) Puede producirse si existe un pacto entre el trabajador y empresario.
- c) No puede producirse nunca, ya que la renuncia es nula y apreciable de oficio.
- d) Puede producirse siempre que no perjudique a otros trabajadores.

4. Cuando se produce un conflicto normativo entre una norma estatal y otra autonómica:

- a) Será siempre de aplicación la norma estatal ya que es de rango superior.
- b) No es posible la existencia de conflictos entre normas estatales y autonómicas.
- c) No existen normas autonómicas y estatales sobre materias similares.
- d) La regla fundamental es la aplicación del principio de competencia no el de jerarquía.

5. En el supuesto de conflicto entre los preceptos de dos normas laborales:

- a) Se aplicará preferentemente la de jerarquía menor.
- b) Se aplicará la norma de mayor jerarquía, aunque no respete los mínimos de derecho necesario.
- c) Se aplicará lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto.
- d) No puede existir conflicto entre preceptos ya que las normas no pueden contradecirse.

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) De ley orgánica.

7. 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

8. Para que sea posible la aplicación de la costumbre laboral:

- a) Pueden existir normas aplicables al supuesto concreto, pero de rango inferior a la costumbre.
- b) La costumbre no es fuente en la relación laboral y por lo tanto no se aplica nunca.
- c) No debe existir norma aplicable alguna en la materia concreta.
- d) El conflicto entre la ley y la costumbre se resuelve en favor de esta última.

9. Los Reglamentos de la Unión Europea:

- a) Son actos legislativos vinculantes que deben aplicarse en su integridad en todos los Estados miembros.
- b) Su eficacia se restringe a algunas partes para sus destinatarios.
- c) En el sistema de fuentes su rango es inferior al de los tratados internacionales.
- d) No constituyen actos jurídicos de obligado cumplimiento.

10. Las Directivas Comunitarias:

- a) Forman parte del denominado Derecho originario de la Unión Europea.
- b) Son siempre normas de aplicación directa en los Estados miembros.
- c) Es preciso trasponerlas, mediante una actuación a nivel interno del Estado miembro.
- d) Precisan de la publicación en el Boletín Oficial del Estado para su efectividad.

11. La condición más beneficiosa, una vez incorporada al contrato:

- a) Puede ser suprimida unilateralmente por decisión del empresario sin precisar el acuerdo entre las partes para modificarla.
- b) 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.
- c) Todas las respuestas son verdaderas.
- d) Todas las respuestas anteriores son falsas.

12. La función de supletoriedad del convenio supone que:

- a) El convenio colectivo se aplica siempre por encima de la ley.
- b) La ley establece mínimos de condiciones de trabajo que pueden ser mejoradas por el convenio.
- c) La ley remite una materia para que se regule o complete en convenio colectivo.
- d) La ley prevé su aplicación en defecto de convenio.

13. Los convenios colectivos emanan:

- a) Del poder normativo de las colectividades profesionales.
- b) Del poder normativo del Estado.
- c) Del poder normativo de las partes sociales.
- d) De la normativa internacional.

14. Los tratados internacionales:

- a) Forman parte del ordenamiento jurídico interno siempre sin necesidad de llevar a cabo ninguna actuación por el estado español.
- b) Deben ser firmados por el Gobierno español para que formen parte del ordenamiento jurídico interno.
- c) Solo precisan que España pertenezca a la organización internacional de la cual proceden los Tratados.
- d) En todo caso requieren su publicación oficial.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 puede ir empeorando 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) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

16. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- a) Son instrumentos jurídicos de directa aplicación por tratarse de una organización que reúne a multitud de gobiernos, empleadores y trabajadores.
- 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 no pertenece a la OIT, no precisan de ratificación.
- d) Son meras declaraciones de la OIT que no generan obligaciones internacionales ya que tienen una función de consulta para los Estados miembros de la misma.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Explique el principio aplicable en el Derecho del Trabajo de la condición más beneficiosa.
2. Explique la relación entre la ley y los convenios colectivos como fuentes del Derecho Laboral.
3. ¿Cuáles son 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. Enuncie las fuentes del derecho aplicables el ámbito laboral español.
6. Señale los tipos de convenios colectivos que existen en el ordenamiento laboral español y las diferencias desde la perspectiva de su eficacia, dada la importancia que tienen como fuente reconocida por el Estatuto de los Trabajadores y específica del Derecho del Trabajo.

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Julio es Graduado en Derecho y comienza a trabajar con un contrato indefinido y a tiempo completo para la consultora Jurista, S.A., de reciente creación, prestando servicios como abogado en la empresa desde el 1 mayo de 2022, fecha a partir de la cual se computa el período de prueba que figura en su contrato y que ha sido estableciendo por el empresario en doce meses, dada la responsabilidad del puesto que ocuparía de continuar en la empresa. Por el trabajo desempeñado durante el período de prueba recibe una remuneración de 900 euros mensuales, que, si procede, se elevará finalizado dicho período con éxito.

La dirección de la empresa y el comité de empresa firman un nuevo convenio colectivo en virtud del cual se establecen unas vacaciones anuales de treinta y dos días naturales de duración, una jornada semanal de treinta y seis horas y, ante la situación económica actual, reducen las pagas extras a una al año.

Resuelva las siguientes cuestiones:

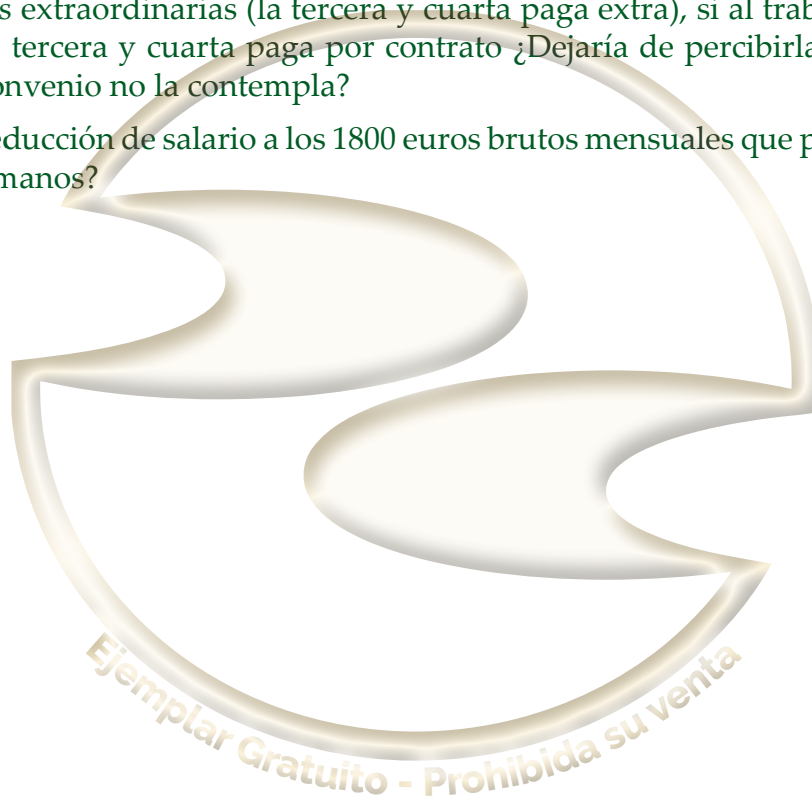
1. De acuerdo con la normativa aplicable al efecto, ¿sería válida la cláusula referente al establecimiento de treinta y dos días naturales de vacaciones? Razone su respuesta.
2. ¿Podría establecerse un período de prueba de doce meses para el trabajador?
3. ¿Puede el convenio colectivo limitar el número de pagas extras a recibir por el trabajador a una anual?
4. ¿Sería posible el establecimiento de una jornada semanal de treinta y seis horas de acuerdo con lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?

Caso práctico núm. 2.

El trabajador Manuel comienza a trabajar en el mes de marzo de 2022 en una empresa del sector textil con la que firma un contrato de trabajo con carácter indefinido. Por razón del sector al que pertenece la actividad, se encuentra bajo el ámbito de aplicación del convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021). Ostenta la categoría profesional de director técnico por la cual obtiene una retribución bruta mensual de 2.100 euros –la tabla salarial del convenio colectivo del sector establece un salario bruto mensual de 1.934,70 euros– y recibirá cuatro pagas extraordinarias a lo largo del año. La crisis generalizada en el sector y en la empresa en concreto llevan al responsable de recursos humanos a proponer al trabajador, entre otras medidas, negociar la posibilidad de suprimir una de las pagas extras reconocidas en su contrato y reducir su salario a la cantidad de 1.800 euros ya que la situación económica es poco favorable.

Resuelva las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede renunciar este trabajador a una de las pagas extras pactadas en contrato? Razone la respuesta.
2. Si el derecho a percibir cuatro 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 dos de las cuatro pagas extraordinarias (la tercera y cuarta paga extra), si al trabajador le vinieran garantizadas la tercera y cuarta paga por contrato ¿Dejaría de percibirlas por el hecho de que el nuevo convenio no la contempla?
4. ¿Es lícita la reducción de salario a los 1800 euros brutos mensuales que propone el director de recursos humanos?





FICHA N° 16

Elementos esenciales del contrato y del contrato de trabajo y validez y nulidad del contrato de trabajo

María Dolores García Valverde

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Qué norma regula los elementos esenciales del contrato?**
 - a) La Constitución Española de 1978.
 - b) El Código Civil.
 - c) El Estatuto de los Trabajadores.
 - d) La Constitución Española de 1978, el Código Civil y el Estatuto de los Trabajadores.
2. **Los elementos esenciales del contrato son:**
 - a) Requisitos necesarios para que nazca el contrato.
 - b) Requisitos importantes, pero no determinantes del nacimiento del contrato.
 - c) Características generales del contrato.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Qué afirmación es correcta?**
 - a) Los elementos esenciales del contrato son dos.
 - b) Los elementos esenciales del contrato son: consentimiento, objeto y causa.
 - c) El consentimiento es el único elemento esencial del contrato, los otros dos son subsidiarios.
 - d) La causa es el elemento esencial determinante de la relación laboral.
4. **Los vicios del consentimiento son:**
 - a) El error y el dolo.
 - b) El error, la violencia, la intimidación y el dolo.
 - c) El error, la violencia y el dolo.
 - d) Todos los anteriores, siempre que se hagan con mala fe.
5. **¿Qué es el error?**
 - a) Constituye uno de los requisitos de los elementos esenciales del contrato.
 - b) Significa que el objeto del contrato de trabajo no es válido.
 - c) El error siempre afecta a la causa del contrato de trabajo.
 - d) Afecta al consentimiento y significa conocimiento equivocado de lo que afecta al contrato.
6. **El objeto del contrato de trabajo debe cumplir unos requisitos comunes que fija el Código Civil en sus artículos 1271 a 1273. ¿Cuáles son?**
 - a) Posible, lícito y determinado o determinable.
 - b) Con carácter general no se señala ningún requisito.
 - c) Lícito. Esta característica incluye a cualquiera otra.
 - d) Lícito y verdadero.
7. **La causa del contrato de trabajo:**
 - a) Se identifica para el trabajador en la obtención de una remuneración y para la empresa en la obtención del correspondiente servicio, haciendo suyos los frutos o resultados del mismo.
 - b) Se identifica con el sentido del contrato.
 - c) Es uno de los elementos imposible de identificar.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 8. El contrato de trabajo es causal, pero para que pueda considerarse válido y eficaz es preciso que:**
- La causa sea lícita y verdadera.
 - La causa exista, sea lícita y veraz.
 - Las partes la conozcan y acepten.
 - Al menos el trabajador tenga conocimiento de la misma.
- 9. La simulación afecta a la causa. ¿Existen distintos tipos de simulación?**
- Sí. Pero es la jurisprudencia la que lo determinará.
 - Sí. Podemos encontrar la simulación total, la simulación parcial y la simulación relativa.
 - No. Lo que existen son varias causas.
 - Sí. Tenemos una simulación absoluta cuando no existe ningún negocio jurídico y una simulación relativa cuando hay en el fondo un verdadero negocio oculto bajo la apariencia de otro.
- 10. El artículo 1277 del Código Civil se refiere a la figura de la presunción. ¿En el ámbito del Derecho del Trabajo hay algún texto legal que se refiera a la presunción de existencia de contrato?**
- No existe norma específica.
 - No existe, pero se aplica el artículo 1277 del Código Civil que es derecho supletorio.
 - El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores dedica el artículo 8 a esta figura.
 - Son los convenios colectivos de empresa los que pueden fijar las presunciones.
- 11. El artículo 9 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
- Establece todas las reglas particulares sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
 - Señala las reglas aplicables en los casos de nulidad del contrato de trabajo.
 - Una presunción que solo rige en el ámbito laboral.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 12. La nulidad del contrato puede ser:**
- Total.
 - Parcial.
 - Total o parcial.
 - En el ámbito laboral el contrato siempre existe, no es posible la nulidad.

PREGUNTAS DE REPASO

- Diga qué disposición legal o disposiciones regulan los elementos esenciales del contrato, en general, y del contrato de trabajo, en particular. Además, comente brevemente su contenido.
- ¿En qué se diferencian los elementos esenciales del contrato de trabajo de los elementos accidentales del contrato de trabajo?
- Debe consultar un convenio colectivo de empresa, el que usted elija. Visto el convenio colectivo elegido, explique las referencias que contiene sobre el tema analizado en esta ficha y en qué preceptos.
- ¿En qué se diferencia la nulidad total de la nulidad parcial? ¿Y qué efectos produce cada una de ellas sobre el contrato de trabajo?
- ¿Qué es el dolo como vicio del consentimiento?
- ¿Cómo define la doctrina laboralista el objeto del contrato de trabajo?

13. ¿La discriminación salarial por razón de sexo es posible establecerla en el contrato de trabajo? ¿Y si está establecida cómo se subsana el defecto que adolece el contrato de trabajo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Luces del Sur, S.A., es una empresa dedicada a la organización de espectáculos públicos, principalmente, para las celebraciones de las fiestas patronales de los pueblos. Está establecida en la Comunidad Autónoma de Andalucía, pero también tiene algunos centros de trabajo en otras Comunidades Autónomas. La sede de la empresa y el centro de trabajo más grande están en Aguadulce (Almería).

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Fernando, es el gerente de la empresa Luces del Sur, S.A., que ha contratado a Juan Rodríguez, para prestar servicios en la empresa. Pasados siete meses desde la firma del contrato descubre que Juan no era el hijo mayor de su amigo Felipe, del que tanto le había hablado sobre sus habilidades con las luces de colores. ¿El contrato de trabajo es válido o adolece de algún vicio?
2. La empresa Luces del Sur, S.A., en agosto de 2022 ha contratado a cinco trabajadores menores de edad. ¿Qué sucede o trascendencia tiene que se demuestre que estos trabajadores tienen entre 16 y 17 años al firmar el contrato de trabajo?
3. La empresa ha contratado a Verónica, es una niña de 14 años que toca muy bien el violín. En Almería capital se van a celebrar durante la primavera de 2022 veladas de degustación de productos ecológicos y el Ayuntamiento de Almería quiere que las veladas estén amenizadas con música en vivo. ¿Es posible contratar a una menor? ¿Qué requisitos se deben cumplir?
4. Hasam es un chico de Marruecos que vive con el dueño de la empresa desde su llegada a las costas de Motril (Granada). Pero desde hace tres años lo ha adoptado legalmente. ¿Puede trabajar con su padre? ¿Qué requisitos debe cumplir Hasam para ser contratado?
5. Ana está contratada por la empresa, pero no está contenta con su situación laboral. Nos pregunta si puede alegar para finalizar el contrato que, al prestar el consentimiento, se equivocó.

Caso práctico núm. 2.

En Lepe (Huelva) hay una importante demanda de mano de obra para el sector de la agricultura, especialmente, en la recolección de los frutos rojos. El número de personas trabajadoras extranjeras contratadas es muy elevado. Ello también atrae a varias personas extrajeras a establecerse en Lepe. El objetivo de estas personas es conseguir la autorización de residencia y la autorización para trabajar, así podrán establecerse.

Halim, marroquí de 25 años, ha hablado con un amigo, Alberto, que tiene una empresa comercializadora de fresas, para que le haga un contrato de una determinada duración para así poder presentar un justificante de arraigo que le permita adquirir la autorización para trabajar. Además, le dice que él se hará cargo de los seguros sociales, no tiene que pagarle nada y no irá ni siquiera a trabajar.

Alberto también recibe la visita de su primo Jacinto. Le cuenta su precaria situación económica y que le faltan seis meses de cotizaciones a la seguridad social para poder jubilarse. Le pide el favor de que le contrate, al menos por seis meses, para conseguir el período de cotización que necesita.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Alberto está agobiado con lo que le piden y con la situación que están viviendo. Él sólo es un agricultor y no tiene conocimientos jurídicos. Acude a un despacho de abogados, le pide que hagan un informe jurídico de lo que sucede con su amigo Halim. Y otro informe de la situación que afecta a su primo Jacinto.



FICHA N° 17

Trabajo de menores

Manuela Abeleira Colao

PREGUNTAS TIPO TEST

1. El trabajo de menores de 16 años:

- a) No se considera una prestación laboral.
- b) Es una relación laboral especial.
- c) No es una relación laboral común.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. El trabajo de menores de 16 años

- a) Está prohibido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores aunque con excepciones.
- b) Está permitido en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- d) Está permitido sólo en normas internacionales.

3. Los menores de 16 años pueden realizar trabajos familiares:

- a) Sí, siempre que se respeten la salud psicofísica del menor.
- b) Sí, pero con unas limitaciones horarios.
- c) Sí, siempre que se trate de trabajos dentro de su domicilio.
- d) No pueden realizar trabajos familiares remunerados.

4. La participación de menores de 16 años en espectáculos públicos:

- a) Está prohibida salvo que medie una autorización de la autoridad laboral.
- b) Se permite sólo si existe una autorización de los representantes legales del menor.
- c) Está permitida sólo a partir de los 7 años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. ¿Qué norma regula la participación de menores en espectáculos públicos?

- a) El Estatuto de los Trabajadores
- b) El Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.
- 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. ¿Es necesaria una autorización de los representantes legales para trabajar?

- a) Sí, cuando eres menor de 16 años.
- b) No, si eres mayor de 16 años.
- c) Si es necesaria hasta los 18 años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. Una persona trabajadora mayor de 16 años emancipada:

- a) Necesita una autorización de sus representantes legales para trabajar.
- b) Puede celebrar un contrato de trabajo válidamente.
- c) Debe obtener una autorización de la autoridad laboral para celebrar el contrato.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 8. Evaluar los puestos de trabajo que va a desempeñar un menor de entre 16 y 18 años previamente a su incorporación para evitar riesgos específicos que puedan poner en peligro la seguridad o la salud de estos trabajadores:**
- Es obligatorio para el empresario.
 - Es obligatorio para los representantes legales del menor.
 - No es obligatorio si la prestación desempeñada por el menor no se considera peligrosa.
 - Es obligatorio para el menor de entre 16 y 18 años emancipado.
- 9. Un menor de entre 16 y 18 años, esté emancipado o no, puede trabajar:**
- Más de 8 horas diarias siempre que se compense con descansos adecuados.
 - Nunca puede superar las 8 horas diarias de trabajo.
 - Sólo puede trabajar 8 horas diarias si no está acudiendo al colegio.
 - Más de 8 horas si presta servicios a varios empresarios.
- 10. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- Los menores de 18 años tienen derecho a un descanso entre jornadas de 12 horas.
 - Los menores de 18 años pueden acumular los descansos semanales por periodos de hasta 14 días ininterrumpidos.
 - Los menores de 18 años tienen derecho a un descanso de tres días continuados de trabajo.
 - Los menores de 18 años que trabajen más de 4,5 horas continuadas tienen derecho a un descanso de 30 minutos.
- 11. Un menor de 16 años que participa en un espectáculo público puede trabajar en horario nocturno:**
- No, nunca.
 - Sólo si se lo autorizan los representantes legales.
 - Sólo hasta las doce de la noche.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere los requisitos necesarios para que un menor de 18 años no emancipado pueda trabajar.
- Enumere los trabajos que puede realizar un menor de 16 años según la Directiva 94/33/CE.
- Según la Organización Internacional del Trabajo, ¿qué condiciones debe reunir un trabajo ligero para poder ser realizado por menores de quince años?
- ¿Qué normas sobre jornada debe cumplir un empresario si quiere contratar a un menor de 18 años?
- En un contrato celebrado por un menor de entre 16 y 18 años no emancipado, ¿quién celebra el contrato? ¿Quién asume las obligaciones derivadas del mismo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Ana tiene 16 años y ha sido contratada como repartidora en una pizzería. Realiza los repartos en una bicicleta propiedad de la empresa. Tiene un contrato a tiempo parcial de media jornada en turno de tarde de lunes a viernes desde las 19:00 a las 00:00 horas. Después de un mes trabajando, el empresario le pregunta si está emancipada ya que

se ha dado cuenta que no le solicitó la autorización de los progenitores para celebrar el contrato. Ana le contesta que no lo está pero que sus padres están de acuerdo en que trabaje. La Inspección de Trabajo hace una visita a la empresa y al comprobar las condiciones de trabajo de Ana se extiende por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social acta de infracción contra la empresa. Como consecuencia de esta situación el empresario le entrega a Ana una carta de despido por quebrantamiento de la buena fe contractual basado en la mentira de la menor sobre el conocimiento de su trabajo por parte de sus progenitores.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si puede contratar el empresario a Ana.
2. ¿Qué requisitos son necesarios para poder contratar a Ana válidamente?
3. Enumere las sanciones que pueden recaer sobre el empresario por el incumplimiento de las normas de contratación de menores de edad.
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?



FICHA N° 18

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) La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores y su internacionalización, y en el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, modificado por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.
 - b) El Estatuto de los Trabajadores.
 - c) La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. **La Ley Orgánica 4/2000 se aplica a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea:**
 - a) No, pues a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea se les aplica el régimen comunitario.
 - b) Sólo en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables.
 - c) Sí, pues carecen de la nacionalidad española.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

3. **¿En qué condiciones tienen los extranjeros el derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional?**
 - a) Podrán hacerlo siempre que cuenten con autorización de residencia y trabajo.
 - b) Pueden hacerlo en las mismas condiciones que los españoles.
 - c) En ningún caso pueden los extranjeros sindicarse o afiliarse a una organización profesional.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. **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) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. **Los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles:**
 - a) Sí, los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los españoles.
 - b) Sí, siempre que estén autorizados a trabajar.
 - 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) Sí, si se trata de extranjeros que cumplen los requisitos establecidos para ello en las normas correspondientes.
 - c) Sólo si son nacionales de países con los que se hayan firmado acuerdos sobre flujos migratorios.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 7. Los extranjeros no comunitarios tienen reconocido el derecho a la Seguridad Social:**
- Sólo si se cuenta con una autorización de residencia.
 - En las mismas condiciones que los españoles si se tiene la condición de residente.
 - En las mismas condiciones que los españoles sin que resulte exigible ningún otro requisito.
 - 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?**
- El contrato es válido respecto de los derechos del trabajador extranjero.
 - El contrato es relativamente nulo.
 - El contrato es plenamente válido.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Las autorizaciones de trabajo que prevé la Ley Orgánica 4/2000 se conceden en virtud de:**
- El interés económico y las necesidades formativas del país.
 - La situación nacional de empleo.
 - Diferentes criterios que se recogen en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Un extranjero no comunitario que presta servicios por cuenta ajena sin la correspondiente autorización administrativa tiene derecho a la prestación por desempleo?**
- No.
 - Sí porque su contrato de trabajo es plenamente válido.
 - Sí siempre y cuando se haya cotizado el tiempo suficiente y se cuente con una situación regular en el momento de su solicitud.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. ¿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?**
- No.
 - Sí.
 - Sólo si se puede probar que llevaba al menos un año prestando servicios en dichas condiciones y la responsabilidad del accidente es imputable a un tercero.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. Las autorizaciones que prevé la Ley 14/2013 se conceden en virtud de:**
- La situación nacional de empleo y las necesidades formativas del país.
 - Diferentes criterios que se recogen en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura.
 - El interés económico.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Podría un empleador contratar a un extranjero no comunitario sin la correspondiente autorización?
- ¿Existen excepciones a la obligación de contratar previa obtención de la correspondiente autorización?
- ¿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. ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que tiene interés en formarse?
6. ¿La concesión de autorizaciones de trabajo está condicionada en todo caso por la situación nacional de empleo?
7. ¿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 a la prestación por desempleo.
6. Si María podría regularizar su situación.



FICHA N° 19**Libre circulación y trabajadores de la Unión Europea***José Antonio Rueda Monroy***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. De acuerdo con la Directiva 2004/38/CE son titulares del derecho a circular y residir libremente por el territorio de la UE:**
 - a) Todas las personas que viven en Europa.
 - b) Quienes tengan residencia legal en algún país de la Unión.
 - c) Los ciudadanos de la Unión y los miembros de sus familias.
 - d) Quienes se encuentren dentro de “Schengen”.

- 2. Luis, gaditano de nacimiento, se pregunta por qué puede viajar a Estocolmo sin pasar control de fronteras:**
 - a) En virtud del derecho derivado de la Unión Europea.
 - b) Por el acuerdo que crea el conocido como “espacio Schengen”.
 - c) En virtud del derecho a la libre circulación de personas en la Unión Europea.
 - d) Porque así lo ha establecido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias.

- 3. El principio de libre circulación de trabajadores en la Unión implica:**
 - a) La posibilidad de permanecer en territorio de un Estado miembro sin condicionante alguno.
 - b) La posibilidad de residir en territorio de un Estado miembro sin condicionante alguno.
 - c) La posibilidad de exigir un puesto de trabajo en un Estado miembro.
 - d) Responder a ofertas de trabajo de un Estado miembro.

- 4. María Eugenia, oriunda de Valencia, quiere establecer su residencia durante dos meses en Francia ya que quiere probar la experiencia de vivir en el país galo, aunque no se plantea la posibilidad de trabajar:**
 - a) Puede hacerlo con la mera posesión de DNI o pasaporte.
 - b) Necesitará, además del DNI o pasaporte, acreditar medios económicos.
 - c) Necesitará, además del DNI o pasaporte, acreditar medios económicos y tener un seguro médico.
 - d) Necesitará solicitar la residencia temporal en Francia y reunir los requisitos que en aquel país se pidan.

- 5. Luigi es italiano y quiere montar una tienda de bicicletas en Mallorca para aprovechar la temporada de verano, entre los meses de abril y septiembre, ambos inclusive, para lo que tendrá que residir allí durante ese tiempo:**
 - a) Lo puede hacer por el principio de libre circulación de trabajadores.
 - b) Lo puede hacer si solicita el permiso de trabajo en España.
 - c) No lo puede hacer porque no es un trabajador por cuenta ajena y por tanto no se aplica el principio de libre circulación de trabajadores.
 - d) No lo puede hacer porque en España solo pueden montar empresas los españoles.

- 6. Marta, de nacionalidad española, encuentra trabajo de repostera en Berlín. Pasados los tres meses de residencia:**
 - a) Puede continuar residiendo si es trabajadora.
 - b) Además de ser trabajadora, necesita demostrar que tiene recursos económicos y un seguro privado.
 - c) Necesita solicitar el permiso de residencia y trabajo en Francia.
 - d) Necesita solicitar el permiso de residente permanente.

- 7. Mariola, nacional de Uruguay, lleva en España un año residiendo en virtud de autorización excepcional por motivos de arraigo familiar. Ha recibido una oferta de trabajo de una empresa situada en Francia:**
- La puede aceptar por el principio de libre circulación de trabajadores.
 - La puede aceptar por ser ciudadana de la Unión.
 - La puede aceptar siempre y cuando el contrato sea superior al año.
 - No puede trabajar en Francia con esa autorización.
- 8. Un ingeniero español que percibe la prestación por desempleo en España pretende viajar a Alemania para seguir buscando empleo ante la falta de oportunidades en nuestro país en relación con su cualificación profesional. En este caso, respecto a la prestación por desempleo:**
- Tendrá que renunciar a ella puesto que queda supeditada a la búsqueda de empleo en nuestro país.
 - Tendrá que suspenderla hasta que regrese a nuestro país puesto que no está permitido cobrarla estando en el extranjero.
 - La podrá exportar por un tiempo limitado y bajo determinadas condiciones.
 - La podrá exportar en los mismos términos reconocidos en la resolución inicial de la prestación.
- 9. El malagueño Juan montó hace más de cinco años un bar especializado en pescado frito en Mikonos (Grecia) que es todo un éxito. En dicho país lleva residiendo desde entonces. Está mañana ha visto publicada en el diario oficial del país una nueva ley que regula ventajas fiscales aplicables a su negocio pero que sin embargo no lo son al disponerse expresamente que son únicamente de aplicación a personas físicas de “nacionalidad griega”. Esta norma:**
- Es conforme a Derecho, se puede discriminar por nacionalidad en estos casos.
 - Es correcta ya que al ser Juan trabajador por cuenta propia no se le aplica el principio de libre circulación de trabajadores.
 - Es discriminatoria. Juan ha de disfrutar de las mismas ventajas sociales y fiscales que otro ciudadano de la Unión.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
- 10. Si una empresa establecida en España traslada a sus trabajadores a Polonia durante seis meses para la construcción de una línea de ferrocarril de alta velocidad, los trabajadores españoles habrán de percibir:**
- La retribución que pacten con su empresa.
 - La retribución que pacten con su empresa, que como mínimo tendrá que ser lo que cobran en España.
 - La retribución que pacten con su empresa, que como mínimo tendrá que ser lo que cobra un trabajador de ese sector en Polonia.
 - La retribución que pacten con su empresa que como mínimo tendrá que ser la cuantía más favorable que resulte de la comparación entre el salario español y polaco.
- 11. Se considera trabajador fronterizo:**
- A quien trabaja en un país de la Unión Europea pero vive en otro.
 - A quien trabaja en un Estado miembro y reside en otro Estado miembro al que regresa normalmente a diario o al menos una vez por semana.
 - A quien trabaja en la frontera entre dos países de la Unión.
 - A quien reside dentro de la Unión Europea pero trabaja fuera de ella.

12. Una cláusula de un convenio colectivo que establece retribuciones diferentes distinguiendo entre los nacionales y los extranjeros de otro Estado miembro:

- a) Es lícita.
- b) Es lícita únicamente si se acepta por parte del trabajador afectado.
- c) Es nula de pleno derecho.
- d) Es anulable.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿A quiénes resulta aplicable la libre circulación de trabajadores?
2. Definición y condicionantes temporales de la libre circulación de personas y trabajadores en la Unión Europea.
3. ¿Puede un ciudadano de la Unión seguir residiendo en otro país de la Unión en el que ha perdido su trabajo o podría ser expulsado por no tener ya la consideración de trabajador?
4. ¿Es discriminatoria una disposición nacional que admita únicamente como candidatos en un proceso de cobertura de puestos en la Administración Pública a nacionales imposibilitando, por ende, la participación de nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea?
5. Concepto de trabajador desplazado en el marco de prestaciones transnacionales.
6. Régimen de Seguridad Social de los trabajadores transfronterizos en la Unión.

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Pedro Granados es nacional español y vive desde 2018 con su pareja de hecho (debidamente registrada) en Alemania. Además, conviven con ellos sus hijas menores de edad, que asisten a la escuela con regularidad. Durante los años 2021 y 2022 Pedro ejerció varios trabajos por cuenta ajena como mecánico en Alemania antes de quedar en situación de desempleo involuntario, encontrándose actualmente en búsqueda activa de empleo en aquel país. Desde enero de 2022 hasta agosto del mismo año la familia percibió distintas prestaciones previstas por la normativa alemana (desempleo y prestaciones familiares).

Pedro ha solicitado, para sí y para las menores, prestaciones de subsistencia durante septiembre de 2022 ante la autoridad alemana competente. La solicitud ha sido desestimada bajo el fundamento de que, durante el período actual, Pedro no conserva su condición de trabajador por cuenta ajena y la legislación alemana prevé dicha posibilidad de denegación.

Responda a las siguientes cuestiones fundamentando jurídicamente las mismas:

1. ¿Cuál será la normativa de la UE de aplicación al caso? ¿Qué fecha tienen los países miembros para transponer a derecho interno las referidas normas? Indique cuándo y mediante qué instrumento ha procedido España a la transposición.
2. A la llegada de Pedro a Alemania: ¿tuvo este que solicitar previamente autorización de residencia? ¿Bajo qué requisitos pudo residir inicialmente en el país? Durante el año 2022, ¿estaba su residencia condicionada a los mismos requisitos que al inicio?
3. ¿Han de ser consideradas la pareja y las dos niñas menores miembros de la familia a efecto de la de la normativa comunitaria de aplicación?

4. Pronúnciese sobre la denegación de la prestación atendiendo al principio de igualdad de trato.
5. ¿Puede ser expulsado Pedro y los miembros de su familia si alguno no encuentra empleo de forma inmediata?



FICHA N° 20**Precontrato de trabajo***Cristina Sánchez-Rodas Navarro***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Cómo se denomina el lapso temporal que antecede a la celebración de un contrato laboral?**
 - a) Período prenegocial.
 - b) Período precontractual.
 - c) Las dos respuestas anteriores son correctas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. **Indique qué afirmación es incorrecta:**
 - a) Para la validez del precontrato de trabajo se exige forma escrita.
 - b) El precontrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y a jornada completa si no se formaliza por escrito.
 - c) En caso de incumplimiento del precontrato la indemnización se calcula conforme al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

3. **El precontrato de trabajo:**
 - a) Está regulado en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Está regulado en el Código de Comercio.
 - c) Es un contrato atípico.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. **En España la celebración de un precontrato de trabajo:**
 - a) Es inconstitucional.
 - b) No está permitida por el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) En España no se celebran precontratos de trabajo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
 - a) En España no existe doctrina judicial sobre el precontrato de trabajo.
 - b) El régimen del precontrato civil es idéntico al del precontrato de trabajo.
 - c) Las dos respuestas anteriores son correctas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
 - a) El precontrato de trabajo está regulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - b) El precontrato de trabajo tiene carácter instrumental.
 - c) Las dos primeras respuestas son correctas.
 - d) Ninguna de las respuestas es correcta.

7. **En defecto de pacto entre las partes, con carácter general al precontrato de trabajo se le aplican en España:**
 - a) La normativa mercantil.
 - b) La normativa penal.
 - c) Las normas comunes de las obligaciones y contratos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?

- a) El precontrato es un negocio bilateral.
- b) El precontrato es fuente de obligaciones.
- c) Las dos primeras respuestas son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

9. Para calcular la indemnización que proceda por incumplimiento de una de las partes del precontrato de trabajo:

- a) Se aplicará la indemnización prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Se aplicará las reglas para calcular la indemnización por despido disciplinario improcedente.
- c) Se aplicará la indemnización por despido objetivo procedente.
- d) Se aplicarán las previsiones del Código Civil en defecto de pacto expreso de las partes.

10. Tras la celebración del precontrato de trabajo y antes de formalizar el contrato proyectado:

- a) Los trabajadores tienen derecho a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional.
- b) Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario fijado por convenio colectivo según su categoría profesional.
- c) Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario previsto para el contrato formativo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?

- a) Al precontrato de trabajo le es aplicable la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La celebración del precontrato laboral conlleva necesariamente la aplicación de la prohibición de competencia desleal con el empresario desde esa fecha.
- c) Quien ha celebrado un precontrato de trabajo puede ejercer en base a ello el derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
- d) Todas las afirmaciones anteriores son falsas.

12. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?

- a) En caso de incapacidad temporal el precontrato de trabajo se suspenderá hasta obtener el alta médica la parte contratante.
- b) La maternidad es causa de suspensión del precontrato de trabajo.
- c) El accidente sufrido en el trayecto para ir a firmar el contrato de trabajo proyectado en un previo precontrato celebrado con anterioridad se califica como *in itinere*.
- d) 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.

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. ¿Qué diferencia al contrato de trabajo en ejecución del contrato *in fieri* y del precontrato de trabajo?

Exemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. ¿Se puede interponer demanda de despido ante el incumplimiento de un precontrato de trabajo?
6. ¿Es posible aplicar el artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al precontrato de trabajo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Amancio, que es pariente lejano del gerente de la empresa Sichel, S.A., recibe una carta de dicha empresa ofreciéndole incorporarse a la misma adjuntándosele un resumen de las condiciones laborales del puesto de trabajo a desempeñar y que ha de firmar en caso de estar interesado. Dado que en esos momentos Amancio no podía incorporarse por circunstancias personales tardó varios meses en aceptar. Pocos días después la empresa le notifica que la vacante ya había sido cubierta y que en estos momentos no hay más puestos de trabajo libres.

Amancio interpone demanda por incumplimiento de precontrato de trabajo reclamando una indemnización de 20.000 euros por daños y perjuicios.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Con apoyo en la STSJ de Andalucía de 3 de febrero de 2022 (ECLI:ES:TSJAND:2022:575), califique jurídicamente el ofrecimiento de la empresa y posterior aceptación de Amancio. Y, en su caso, razone si tiene derecho a la indemnización reclamada.

Caso práctico núm. 2.

Ana renunció al puesto de trabajo que tenía en una importante multinacional tras haber firmado un precontrato de trabajo con TIC, S.A., por el que se incorporaría a esta empresa como gerente con contrato indefinido y a tiempo completo, pactándose un salario anual de 150 000 euros y ofreciéndosele, además, una vivienda por cuenta de la empresa.

El día señalado para la celebración del contrato de trabajo la empresa le comunica a Ana que no podrá firmarse el documento porque la empresa atraviesa un mal momento económico y el consejo de administración quiere esperar a que el mercado mejore.

Tras meses esperando, Ana decide buscar asesoramiento jurídico y el abogado que contrata interpone en su nombre demanda por incumplimiento de precontrato laboral trece meses después reclamando una indemnización de 400 000 euros por daños y perjuicios.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Con apoyo en la STS de 22 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2613) determine si la pretensión de Ana se ajusta a Derecho.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 21

Período de prueba

Francisco Javier Fernández Orrico

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **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) Sólo en caso de superar el período de prueba.
2. **¿Qué finalidad tiene el 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.
3. **¿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.
4. **¿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.
5. **¿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.
6. **Con carácter general ¿cuál la duración del período de prueba?**
 - a) Dos meses.
 - b) Seis meses para los técnicos titulados.
 - c) En principio, se sujeta a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.
 - d) 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. 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.
- 8. ¿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.
- 9. En empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder:**
- Tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
 - Un mes para trabajadores ordinarios.
 - Tres meses para los trabajadores que sean técnicos titulados
 - Tres meses para contratos en prácticas.
- 10. 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.
- 11. ¿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.
- 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. ¿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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

14. ¿Pueden el empresario y trabajador pactar un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa?

- a) Pueden siempre que el período de prueba se formalice por escrito.
- b) Ese pacto es nulo.
- c) No pueden, en tal caso el contrato de trabajo será nulo.
- d) Si pueden, en el caso de que hayan transcurrido doce meses desde el término del anterior contrato.

15. Señale la respuesta correcta:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.
- d) 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.

16. ¿Qué consecuencias tiene el pacto de un período de prueba superior al legal o convencionalmente pactado?

- a) El pacto es nulo.
- b) No anula el contrato, sino que el pacto queda sustituido por el período previsto legal o convencionalmente.
- c) El período de prueba es nulo.
- d) Queda convalidado por voluntad de las partes.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es la finalidad del período de prueba?
2. ¿Qué derechos tiene el trabajador en período de prueba?
3. Señale tres supuestos en los que podría declararse nulo el período de prueba.
4. 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.
5. ¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Un trabajador celebró en fecha 18 de diciembre de 2021 un contrato de trabajo por de duración determinada (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 de duración determinada. Este contrato de trabajo finalizó en fecha 1 de abril de 2022.

El 3 de abril el trabajador suscribe un contrato indefinido 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.”?

Caso práctico núm. 2.

Antonio fue contratado con un contrato de duración indefinida en fecha 12 de marzo de 2022, con un período de prueba de un mes. El 1 de abril de 2022, 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. ¿Qué consecuencias se derivarían en el caso de que no lo comunique por escrito?



FICHA N° 22

Pactos del contrato de trabajo

María Isabel Ribes Moreno

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Al formalizar un contrato de trabajo como representante de comercio el trabajador:**
 - a) Tiene prohibida la realización de servicios a empresas competidoras al margen de dicho contrato.
 - b) Puede prestar servicios a empresas competidoras, si así se hubiese pactado.
 - c) Tiene prohibida la realización de servicios a empresas competidoras, únicamente cuando la actividad constituya competencia desleal.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El régimen jurídico de la prohibición de concurrencia desleal en la prestación laboral puede presentar peculiaridades:**
 - a) Cuando se trate de personal laboral de la Administración Pública.
 - b) En la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
 - c) En la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales, individuales o colectivos.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **El pacto de no competencia post contractual para personal técnico 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) Será de dos años como máximo, pudiendo pactarse una duración inferior.
 - d) Será de dos años como mínimo, sin que pueda pactarse una duración inferior.
4. **Señale la respuesta incorrecta:**
 - a) El pacto de permanencia para que se estime válido puede realizarse verbalmente o formalizarse por escrito.
 - b) El pacto de permanencia para que se estime válido tendrá la duración que acuerden las partes, siempre que sea inferior a dos años.
 - c) El pacto de permanencia para que se estime válido señalará que, si el trabajador lo incumple, deberá indemnizar al empleador por daños y perjuicios y/o reintegrarle los gastos realizados.
 - d) El pacto de permanencia para que se estime válido puede formalizarse tanto en los contratos de carácter temporal, como en los de carácter indefinido.
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 por cuenta ajena
 - b) Realizar cualquier actividad por cuenta propia o ajena a la finalización del contrato de trabajo.
 - c) Realizar ninguna otra actividad por cuenta propia o ajena durante la vigencia del contrato de trabajo.
 - d) Realizar ninguna otra actividad por cuenta ajena durante la vigencia del contrato de trabajo, aunque sí por cuenta propia.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. El trabajador puede extinguir el pacto de permanencia:

- a) Resolviendo unilateralmente el contrato durante el período de prueba.
- b) Instando la extinción por incumplimiento empresarial.
- c) Dimitiendo sin causa alguna durante el curso de la relación laboral.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. Los requisitos para la validez del pacto de plena dedicación son:

- a) La existencia de una compensación económica expresa abonada por el empresario.
- b) La existencia de un efectivo interés industrial o comercial del empleador.
- c) Una duración limitada según lo dispuesto en el artículo 21.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- d) La formalización de un pacto escrito expreso.

8. Respecto del alcance de la prohibición que implica el pacto de no competencia post contractual:

- a) Está referido a la prestación de cualquier actividad por cuenta ajena.
- b) Estará referido a la prestación de cualquier actividad por cuenta propia.
- c) Estará referido a la actividad y funciones que el trabajador desempeñaba en la empresa, tanto por cuenta propia como ajena.
- d) Cabe dejarlo al arbitrio de la empresa, que decidirá el ámbito aplicable.

9. Señale la respuesta incorrecta:

- a) La compensación económica en el pacto de no competencia es un requisito esencial para la validez del pacto.
- b) La compensación económica en el pacto de no competencia debe tener una cuantía adecuada conforme a las reglas de equidad.
- c) La compensación económica en el pacto de no competencia puede ser una cantidad determinada o determinable.
- d) La compensación económica en el pacto de no competencia, si no se hubiese pactado una cantidad concreta, podrá entregarse una cantidad para evitar su nulidad.

10. Cuando el trabajador incumple el pacto de no competencia post-contractual:

- a) Se producirá un despido disciplinario.
- b) La cláusula decae automáticamente.
- c) Se podrá exigir una indemnización por daños y perjuicios, únicamente si se hubiese pactado expresamente.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?

- a) El pacto de plena dedicación no permite rescisión unilateral.
- b) El pacto de plena dedicación puede establecerse por convenio colectivo para ciertos puestos.
- c) El pacto de plena dedicación es válido tanto en contratos temporales como en contratos indefinidos.
- d) El pacto de plena dedicación puede recoger un importe indemnizatorio en caso de incumplimiento por el trabajador.

12. Señale la respuesta incorrecta:

- a) El pacto de permanencia requiere que exista un pacto expreso escrito.
- b) El pacto de permanencia requiere que pueda suscribirse en base a un curso realizado por el trabajador estando vigente el contrato de trabajo, que haya sido, o no, subvencionado por la empresa.
- c) El pacto de permanencia requiere que su duración sea proporcionada a la del contrato de trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo interpretarías la exigencia de compensación económica adecuada en el pacto de no competencia?
2. ¿Cuándo tiene que suscribirse el pacto de permanencia para que sea válido?
3. ¿Existe identidad de causa entre el pacto de plena dedicación y la prohibición de competencia desleal?
4. ¿Cuál es el efecto de no incorporar una compensación económica en el pacto de no competencia post-contractual?
5. ¿Existe alguna relación laboral de carácter especial que mantenga particularidades sobre la duración del pacto de permanencia?
6. ¿Puede revocarse el pacto de plena dedicación?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

En octubre de 2018 José Lamas, ingeniero químico, se incorpora en la empresa Aromas Ibéricos con un contrato indefinido, ocupándose de la formulación de una nueva línea de perfumes, su diseño y distribución. El trabajador firmó junto al contrato de trabajo, en un anexo, un pacto en el que se comprometía a no realizar, tanto por cuenta propia como ajena, cualquier actividad en el sector de la perfumería durante la vigencia del contrato y en los veinticuatro meses posteriores a su extinción. En virtud de dicho pacto se abonaba mensualmente un plus de no competencia de 25 euros. Si el trabajador incumpliese el acuerdo, se fijaba el pago de una indemnización a la empresa equivalente a la suma de la totalidad de salarios percibidos por el trabajador en los seis meses anteriores a la fecha de la extinción del contrato.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál es la naturaleza del pacto suscrito por el trabajador?
2. ¿Cuáles son los requisitos formales que se establecen en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para la suscripción de un pacto de plena dedicación y para un pacto de no competencia post-contractual?
3. ¿Es posible realizar un pacto de plena dedicación conjuntamente con un pacto de no competencia para después del contrato, estableciendo una compensación económica referida a ambas obligaciones?
4. ¿Considera suficiente la compensación económica que se recibe como resultado del pacto de no competencia? ¿Considera adecuada la indemnización que se fija en caso de incumplimiento del pacto de no competencia?
5. ¿Considera que el pacto de no competencia post contractual es válido?
6. ¿Consideras que el pacto de plena dedicación es válido?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta



FICHA N° 23**Subcontratación de obras y servicios***Alicia Villalba Sánchez***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La contratación o subcontratación de obras o servicios es:**
 - a) El negocio jurídico en virtud del cual una empresa, denominada cedente, pone a disposición de otra, llamada cesionaria, trabajadores por ella contratados.
 - b) 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.
 - c) El negocio jurídico en virtud del cual una empresa intermedia entre una empresa y un trabajador a fin de conectar ofertas y demandas de empleo.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

- 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. y trabaja obedeciendo instrucciones y bajo la supervisión de un encargado de Carlo, S.A. ¿Es conforme a derecho el negocio jurídico entablado entre Pasha, S.L. y Carlo, S.A.?**
 - 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 los locales de Carlo, S.A. ¿Qué derechos ostentan los trabajadores de Sato, S.L.?**
 - a) Derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa Pasha, S.L.
 - 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.L., cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

4. ¿A qué deudas no afectará la responsabilidad solidaria de la empresa principal?

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

5. La certificación negativa por descubiertos emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social:

- a) 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.
- b) Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad mancomunada 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.
- c) Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad mancomunada 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.
- d) 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.

6. La Tesorería General de la Seguridad Social deberá emitir:

- a) Una certificación negativa por descubiertos en el término de treinta días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
- b) Una certificación positiva por descubiertos en el término de treinta días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
- c) Una certificación negativa por descubiertos en el término de quince días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
- d) Una certificación positiva por descubiertos en el término de quince días. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

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, el empresario principal:

- a) No quedará exonerado de responsabilidad.
- b) Quedará exonerado de responsabilidad.
- c) No quedará exonerado de responsabilidad el empresario principal, pero sí el contratista.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

8. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios que se desarrollen en sus propios centros de trabajo:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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. El convenio colectivo de aplicación a las empresas contratistas y subcontratistas será:

- a) El convenio colectivo de la empresa contratista
- b) El convenio colectivo de la empresa contratante.
- c) El del sector de la actividad, en todo caso.
- d) El del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

10. El desplazamiento de los trabajadores de la empresa contratista a los locales de la empresa principal resulta:

- a) Un indicio de cesión ilegal de trabajadores.
- b) Imprescindible, para que quepa hablar de una contrata o subcontrata perteneciente a la propia actividad.
- c) Un aspecto a tener en cuenta en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Indique algún ejemplo en el cual se asista a una contrata o subcontrata perteneciente a la propia actividad de la empresa principal.
2. ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones referidas a la Seguridad Social y a las obligaciones salariales contraídas por los contratistas y subcontratistas?
3. Señale los extremos que permiten diferenciar una subcontratación de obras o servicios de una cesión ilegal de trabajadores.
4. Señale los extremos que permiten diferenciar una subcontratación de obras o servicios de una cesión legal de trabajadores.

5. ¿Sobre qué extremos deben ser informados los representantes legales de los trabajadores de la empresa contratante?

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.

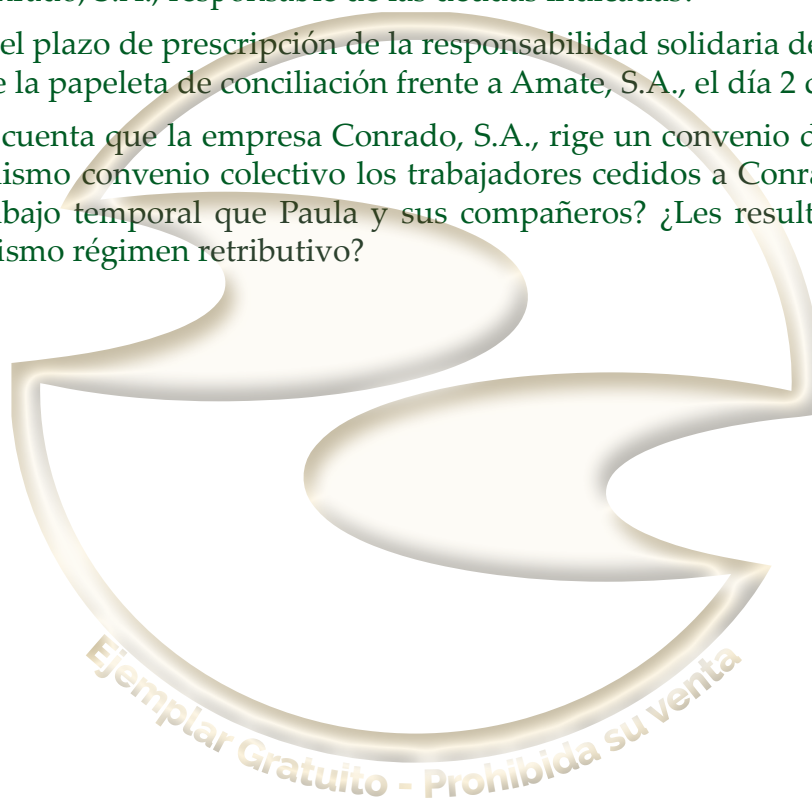
La empresa Conrado, S.A., cuenta, a su vez, con trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal para realizar labores de mantenimiento del hardware.

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 tendentes 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?
4. Teniendo en cuenta que la empresa Conrado, S.A., rige un convenio de empresa, ¿están sometidos al mismo convenio colectivo los trabajadores cedidos a Conrado, S.A., por una empresa de trabajo temporal que Paula y sus compañeros? ¿Les resultará, por tanto, de aplicación el mismo régimen retributivo?



FICHA N° 24

Cesión ilegal de trabajadores

Alicia Villalba Sánchez

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Está prohibida por el ordenamiento jurídico español la puesta a disposición de trabajadores contratados por una empresa a otra empresa?**
 - a) Sí, en todo caso.
 - b) Sí, salvo que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal.
 - c) Sí, salvo que se lleve a cabo en el marco de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
2. **La puesta a disposición de un trabajador contratado por una empresa a otra empresa que asumirá la dirección de su actividad constituye el objeto de:**
 - a) Una cesión de trabajadores.
 - b) Una contrata de obras o servicios.
 - c) Una cesión ilegal de trabajadores.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
3. **A quienes participan en una cesión ilegal se les imputa una responsabilidad:**
 - a) Solidaria.
 - b) Subsidiaria.
 - c) Mancomunada.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta
4. **¿En qué empresa tendrán derecho a adquirir la condición de fijos quienes participen en una cesión ilegal?**
 - a) En la empresa cedente.
 - b) En la empresa cesionaria.
 - c) En la empresa cedente o en la empresa cesionaria, a su elección.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
5. **La creación de una empresa ficticia para contratar trabajadores con el único propósito de cederlos a otras empresas:**
 - a) Constituye una cesión ilegal.
 - b) Constituye el objeto de una contrata de obras y servicios.
 - c) Constituye el único supuesto de cesión ilegal contemplado en el ordenamiento jurídico español.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
6. **La empresa cesionaria podrá exonerarse de la responsabilidad solidaria que le imputa el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores:**
 - a) Solicitando una certificación negativa de descubiertos a la Tesorería General de la Seguridad Social.
 - b) Transcurridos treinta días naturales tras la solicitud de una certificación negativa de descubiertos a la Tesorería General de la Seguridad Social.
 - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

Ampliar Gratis - Prohibida su venta

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 contrata.
 - 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 y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
 - A las obligaciones contraídas con terceros y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
 - A las obligaciones contraídas con la Tesorería General de la Seguridad Social
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
9. **¿Constituye un supuesto de cesión ilegal la ejecución de una obra o servicio por parte de los trabajadores de una empresa en los locales de otra empresa?**
- No siempre.
 - Sí, siempre.
 - Sí, 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. Aquella ha celebrado un negocio jurídico con Halo, S.L., en virtud del cual asumió el diseño gráfico de su publicidad. Para ello, dedicó a tres trabajadores recién contratados con el perfil requerido, sometiéndolos a la dirección de Fabio Crespo, director de mercadotecnia de Halo, S.L., que se desplazó, a tal efecto, a los locales de Carlo, S.L., el horario que él dispusiera. Estamos ante:**
- Una cesión de trabajadores.
 - Una contrata.
 - Una cesión ilegal de trabajadores.
 - Una actividad de intermediación.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Puede una empresa real, esto es, dotada de la infraestructura materia y del personal necesario para acometer su actividad, incurrir en una cesión ilegal de trabajadores? De ser así, aporte algún ejemplo.
- Además de la responsabilidad solidaria, ¿incurren en responsabilidad administrativa quienes intervienen en una cesión ilegal?
- ¿Puede la empresa cesionaria de exonerarse de la responsabilidad solidaria derivada de una cesión ilegal? Justifique su respuesta.
- Describa las diferencias existentes entre una cesión ilegal y la contratación y subcontratación de obras y servicios.
- Describa las diferencias que median entre una cesión ilegal de trabajadores y una sucesión de empresa.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Carla, consultora informática de profesión, ha celebrado un contrato de trabajo de duración determinada con la empresa Avant, S.A., dedicada al desarrollo de software. Dicha empresa constituye todo un referente en el sector, contando con una plantilla de 1200 trabajadores y disponiendo de todo un edificio situado en el polígono de Costa Vella, de Santiago de Compostela. Allí ha acudido Carla a hacer la entrevista de trabajo, tras la cual fue seleccionada, y a firmar su contrato. Desde entonces, jamás ha vuelto a frecuentar las dependencias de la empresa, prestando sus servicios en las de aquellas empresas que solicitan los servicios de Avant, S.A. Es allí donde 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 dichas empresas, junto con los demás trabajadores de sus plantillas.

Su amiga Alba, también consultora informática de profesión, le ha comentado que ella trabaja de la misma forma, aunque para una empresa con menos solera en el sector, denominada Asas, S.A. Tras haber sido contratada por ella, ésta se limita a indicarle por correo electrónico la empresa para la cual debe prestar servicios cada semana, acatando las instrucciones que cada una de ellas le imparte por correo electrónico. También de ellas recibe la formación necesaria, cuando la prestación a ejecutar reviste cierta complejidad. Dicha empresa posee escasas instalaciones, pues apenas dispone de un bajo comercial donde una sola trabajadora gestiona los actos de aseguramiento de los trabajadores empleados en la ejecución de cada contrata, recibiendo y asignando también los sucesivos encargos.

A la luz de los hechos relatados, responda las siguientes cuestiones:

1. ¿Cómo calificaría el negocio jurídico entablado entre Avant, S.A. y las empresas cuyos encargos ejecuta Carla? ¿Y el que media entre Asas, S.A., y las empresas cuyos encargos atiende Alba?
2. ¿Qué derechos ostentan Carla y Alba, y ante cuál de las dos empresas podrán ejercerlos?
3. ¿Tiene alguna relevancia la naturaleza temporal de los contratos suscritos por Carla y Alba?
4. ¿Qué consecuencias deberán afrontar ambas empresas?



FICHA N° 25

Empresas de trabajo temporal

Francisco Javier Fernández Orrico

PREGUNTAS TIPO TEST

1. ¿Cuál es el 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 1) mediadora en conflictos de trabajo, 2) agencia de colocación, 3) actividades de asesoramiento exclusivo de la empresa usuaria.
- b) Actuar como 1) agencia de colocación, 2) actividades de formación para cualificación profesional 3) asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
- c) Actuar solo como agencia de colocación.
- d) Actuar como 1) agencia de colocación, 2) actividades de formación para cualificación profesional, 3) 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 y 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. Entre los poderes empresariales, ¿cuál asume la empresa usuaria?

- a) Poder de dirección y poder disciplinario.
- b) Poder disciplinario.
- c) Poder de dirección.
- d) Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la ETT.

7. Entre los poderes empresariales ¿cuál asume la ETT?

- a) Poder de dirección y poder disciplinario.
- b) Poder disciplinario.
- c) Poder de dirección.
- d) 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:

- a) Tres trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
- b) Tres trabajadores con contrato de duración indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial.
- c) Doce trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
- d) Doce trabajadores con contrato de duración determinada o indefinida, a tiempo completo o parcial.

9. Garantía que debe alcanzar la ETT, para obtener la autorización durante el primer año de ejercicio:

- a) 25 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en ese momento, en cómputo anual.
- b) 30 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
- c) 30 veces el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en ese momento, en cómputo anual.
- d) 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

10. ¿Qué es un contrato de puesta a disposición?

- a) El contrato que suscribe la ETT con el trabajador que se pone a disposición de la empresa usuaria.
- b) El contrato que suscribe la ETT con la empresa usuaria a la que se le pone el trabajador a su disposición.
- c) Es una modalidad de contratación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador de la ETT.
- d) 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:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por fuerza mayor, en los doce meses anteriores a la contratación.
- b) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los seis meses anteriores a la contratación.
- c) Para sustituir a trabajadores en baja en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los seis meses anteriores a la contratación.
- d) 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

12. ¿Puede la empresa usuaria ocupar de forma indefinida a los trabajadores de la ETT?

- a) En ningún caso.
- b) Podría a los doce meses de prestación de servicios del trabajador en la empresa usuaria.
- c) 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.
- d) Sí 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?

- a) Solidariamente, la ETT y la empresa usuaria.
- b) La ETT.
- c) Subsidiariamente, la ETT.
- d) La 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?

- a) Exclusivamente la ETT.
- b) La empresa usuaria.
- c) Solidariamente la ETT y la empresa usuaria.
- d) 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?

- a) No.
- b) Sí, sin limitación.
- c) Sí, con el límite de doce trabajadores.
- d) No, salvo que exista autorización especial administrativa.

16. ¿En qué momento expira la autorización administrativa para realizar la actividad como ETT?

- a) La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante dos años, de forma ininterrumpida.
- b) La autorización expirará por sanción debida a incumplimiento de alguno de los requisitos para constituir una ETT.
- c) La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.
- d) La autorización expirará cuando hayan cesado en su actividad todos los trabajadores.

PREGUNTAS DE REPASO

- 1. ¿Qué es una ETT?
- 2. ¿Qué requisitos son exigidos para crear una ETT?
- 3. ¿Con cuántos trabajadores debe contar una ETT?
- 4. ¿En qué consiste el contrato de puesta a disposición?
- 5. ¿Una empresa usuaria puede contratar a un trabajador a la finalización del contrato de puesta a disposición?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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.

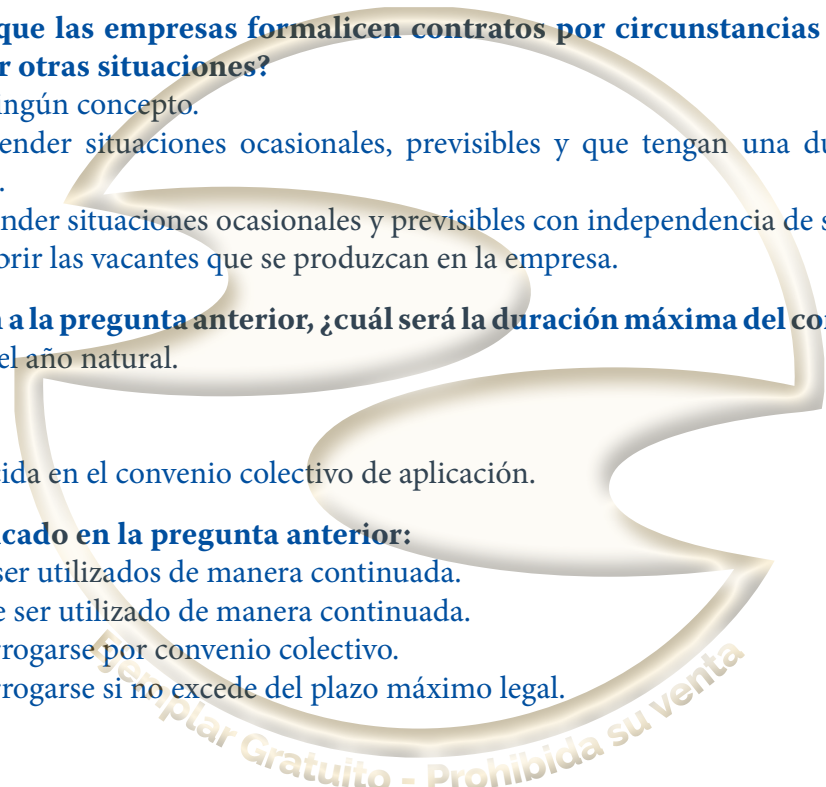
Responda a la siguiente cuestión:

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?



FICHA N° 26**Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción***Julia Dormido Abril***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Se entenderá por circunstancias de la producción:**
 - a) El incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
 - b) Aquellas que derivan de las vacaciones anuales.
 - c) El incremento constante y previsible de la actividad y las oscilaciones, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
- 2. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato temporal por circunstancias de la producción?**
 - a) 5 meses.
 - b) 1 año.
 - c) 6 meses.
 - d) Lo que establezca el convenio colectivo de empresa.
- 3. Si un contrato de trabajo por circunstancias de la producción se celebra por un periodo de tres meses:**
 - a) Éste no se puede prorrogar.
 - b) Se puede prorrogar por un periodo de 6 meses.
 - c) Se podrá prorrogar por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. ¿Es posible que las empresas formalicen contratos por circunstancias de la producción para atender otras situaciones?**
 - a) No, bajo ningún concepto.
 - b) Sí, para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada.
 - c) Sí, para atender situaciones ocasionales y previsibles con independencia de su duración.
 - d) Sí, para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa.
- 5. Con relación a la pregunta anterior, ¿cuál será la duración máxima del contrato de trabajo?**
 - a) 90 días en el año natural.
 - b) 6 meses.
 - c) Un año.
 - d) La establecida en el convenio colectivo de aplicación.
- 6. El plazo indicado en la pregunta anterior:**
 - a) No podrá ser utilizados de manera continuada.
 - b) Tendrá que ser utilizado de manera continuada.
 - c) Podrá prorrogarse por convenio colectivo.
 - d) Podrá prorrogarse si no excede del plazo máximo legal.



Compliar Gratuito - Prohibida su venta

7. **¿Cuándo deberán las empresas trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos?**
- Cada 6 meses.
 - Todos los meses.
 - Cada vez que se formalice un nuevo contrato de estas características.
 - En el último trimestre de cada año.
8. **¿Se puede celebrar un contrato por circunstancias de la producción en el marco de una subcontratación?**
- Sí, siempre que no exceda el contrato del plazo máximo legal.
 - No, en ningún caso.
 - Sí, aunque la subcontratación no podrá ser la causa para su celebración.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Se puede celebrar un contrato por circunstancias de la producción en el marco de una concesión administrativa?**
- No, siempre que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.
 - Sí, siempre que concurran las causas establecidas en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Sí, pero no podrá identificarse la concesión administrativa como causa de este contrato.
 - Las respuestas b) y c) son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere las causas establecidas en la norma para celebrar un contrato por circunstancias de la producción.
- ¿Tiene el contrato por circunstancias de la producción establecida una duración máxima?
- ¿Qué tipo de convenio colectivo es el que puede establecer una duración diferente a la máxima legal?
- ¿Se puede prorrogar un contrato por circunstancias de la producción que se haya celebrado con una duración inferior a la máxima legal?
- Si el motivo por el que se celebra un contrato por circunstancias de la producción está relacionado con una situaciones ocasionales y previsibles, ¿qué duración tendrá el contrato?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa Peluquerías “Chiqui” que cuenta con tres peluquerías en la ciudad de Madrid, desea contratar una peluquera de refuerzo con motivo exclusivamente de las fiestas navideñas, aunque también precisaban de ésta para cubrir un evento de peluquería en marzo. En este sentido, la dirección de la empresa está barajando la contratación de una peluquera mediante un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, consultada la delegada de personal de la empresa, ésta manifiesta que a su juicio lo que corresponde es la contratación de una peluquera en virtud de contrato de trabajo fijo-discontinuo, pues las circunstancias que se derivan de las fiestas navideñas se producen todos los años.

El vigente convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, de fecha 29 de diciembre de 2021, establece en su artículo 32.1 lo siguiente: “1. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. [...] a) Situaciones Ocasionales Imprevisibles: Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores. [...] b) Situaciones Ocasionales Previsibles: Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Considera que la causa puede ajustarse a lo dispuesto en la norma para los contratos por circunstancias de la producción?
2. ¿Contaría este contrato con un plazo máximo de duración? ¿Qué ocurriría si se formalizase por un periodo superior al mismo?
3. ¿Podría incorporarse un período de prueba a este tipo de contrato? ¿Cuál sería su duración máxima?
4. ¿Considera que la delegada de personal está en lo cierto o se podría contratar a través de un contrato por circunstancias de la producción?



FICHA N° 27**Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora***Juan Pablo Maldonado Montoya***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En el contrato de sustitución, la prestación de servicios podrá iniciarse:**
 - a) A partir del momento de celebración del contrato de trabajo.
 - b) Antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del trabajo.
 - c) Antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del trabajo y, como máximo, quince días.
 - d) Exclusivamente cuando se produzca la ausencia de la persona sustituida.

- 2. El contrato de sustitución podrá concertarse para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en ese caso superior a:**
 - a) Tres meses.
 - b) Tres meses, o el plazo superior recogido en convenio colectivo.
 - c) Tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.
 - d) El plazo recogido en convenio.

- 3. El contrato de sustitución celebrado para sustitución de una persona con derecho reserva de su puesto de trabajo debe precisar:**
 - a) Nombre del trabajador sustituido y causa de sustitución.
 - b) Nombre del trabajador sustituido.
 - c) Causa de la sustitución.
 - d) El Estatuto de los Trabajadores no exige contenido específico.

- 4. El contrato de sustitución podrá concertarse para:**
 - a) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas, reguladas en convenio colectivo o pactadas individualmente.
 - b) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas o reguladas en convenio colectivo.
 - c) Completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. En determinados supuestos, el contrato de sustitución podrá concertarse para sustituir:**
 - a) A un trabajador autónomo, a un socio trabajador o un socio de trabajo de una sociedad cooperativa.
 - b) A un trabajador autónomo.
 - c) A un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa.
 - d) A ninguno de los anteriores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. No se podrá celebrar un contrato de sustitución para sustituir a una persona trabajadora cuya ausencia obedezca a:**
- Vacaciones.
 - Incapacidad temporal.
 - Excedencia por cuidado de hijos.
 - Suspensión del contrato por ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- 7. No se podrá celebrar un contrato de sustitución para sustituir a una persona trabajadora durante el período de:**
- Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo.
 - Privación de libertad mientras no haya sentencia firme condenatoria.
 - Suspensión del contrato de trabajo por cargo público.
 - Ejercicio legal del derecho de huelga.
- 8. El contrato de sustitución se extingue cuando:**
- Se reincorpore el trabajador sustituido.
 - Venza el plazo de reincorporación.
 - Se extinga la causa de reserva el puesto de trabajo.
 - En cualquiera de los anteriores supuestos.
- 9. La no reincorporación del trabajador sustituido:**
- Comporta la conversión del contrato de sustitución en indefinido.
 - No comporta la conversión del contrato de sustitución en indefinido.
 - Comporta que la plaza ha de salir a concurso.
 - Ninguna de las anteriores es correcta.
- 10. La extinción del contrato de sustitución mientras tiene lugar un proceso de selección:**
- Exige la previa comunicación al trabajador, con indicación de la causa de la extinción.
 - Se produce automáticamente, sin necesidad de comunicación previa.
 - Exige la previa comunicación al trabajador, sin que sea preciso indicar la causa de la extinción.
 - No se extingue mientras no se incorpore a su puesto la persona trabajadora seleccionada.
- 11. Si llegado el término del contrato de sustitución no se produce denuncia y el trabajador continúa prestando servicios:**
- El contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido en todo caso.
 - El contrato se entenderá prorrogado hasta la duración máxima permitida por la ley para esta modalidad contractual.
 - El contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del trabajo.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. A la extinción del contrato de sustitución, la persona trabajadora:**
- Tiene derecho a una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades
 - Tiene derecho a una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades
 - Tiene derecho a una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio
 - No tiene derecho a indemnización por la extinción del contrato

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere los supuestos en que es posible acudir al contrato de sustitución.

2. ¿Qué extremos debe identificar el contrato de sustitución?
3. ¿Cuál es la duración máxima del contrato de sustitución?
4. ¿Cuándo puede comenzar la prestación laboral de la persona sustituta?
5. ¿Cuándo se extingue el contrato de sustitución?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Ceferina celebró un contrato de sustitución con la comunidad de propietarios del número 233 de la calle la Degollada, de Madrid, para sustituir al conserje de la misma, Rogelio, que se encuentra de baja por enfermedad. Comenzó a prestar servicios el 2 de febrero. Por desgracia, Rogelio falleció el 17 de agosto.

El 31 de octubre, el administrador de la comunidad de propietarios entrega carta a Ceferina en la que le comunica la extinción de la relación laboral, desde ese mismo día, por terminación de su contrato de sustitución.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si se podía o no celebrar contrato de sustitución.
2. Califique el acto de extinción del contrato

Caso práctico núm. 2.

Durante los últimos años, la empresa de seguridad El Seguro Oeste acude con frecuencia a Gregorio para hacer sustituciones de los vigilantes de seguridad de la empresa, especialmente por razón de vacaciones, celebrando con él diversos contratos de sustitución.

En la última ocasión, Gregorio ha sido contratado como vigilante de seguridad, con un contrato de sustitución, por el tiempo que duren las vacaciones de María: entre el 1 y el 25 de agosto. El contrato consigna con claridad que el trabajador sustituido es María y que la causa de su ausencia es el disfrute de sus vacaciones.

El 25 de agosto la empresa le ha comunicado la terminación de su contrato de sustitución, con efectos desde el final de la jornada de ese día.

Elabore un dictamen sobre las siguientes cuestiones:

1. Si se podía o no celebrar contrato de sustitución.
2. Analice el acto extintivo.



FICHA N° 28**Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios***Miguel Gutiérrez Pérez***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
 - a) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses.
 - b) La duración de este contrato podrá ser inferior a tres meses.
 - c) La duración de este contrato no podrá exceder de dieciocho meses.
 - d) La duración de este contrato no podrá ser inferior a un año.

- 2. Un joven de 24 años obtuvo el Grado en Derecho en el año 2018, en ese caso en julio de 2022:**
 - a) No podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al haber transcurrido más de tres años desde la terminación de los correspondientes estudios.
 - b) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al no existir límite alguno en este sentido, tras la última reforma laboral.
 - c) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional a tiempo parcial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. Un trabajador con un grado de discapacidad reconocida del 45%, Graduado en Administración y Finanzas en 2018, a 5 de julio de 2022:**
 - a) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, al no existir limitación alguna al tratarse de un discapacitado.
 - b) No podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - c) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, al encontrarse dentro de los límites establecidos para su concertación.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

- 4. Indique cuáles de las siguientes afirmaciones es correcta:**
 - a) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses.
 - b) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a dos meses.
 - c) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a un mes.
 - d) En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a doce meses.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 5. Un titulado en Relaciones Laborales de 27 años que finalizó sus estudios en el año 2014, a fecha 5 de julio de 2022:**
- Podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.
 - Podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
 - No podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 6. Si al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional 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 formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional 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 formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - Las respuestas a) y b) son incorrectas.
- 8. En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, 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 este contrato 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. Una trabajadora con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, la cual se encuentra en situación de riesgo durante el embarazo, 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 han transcurrido más de seis meses desde la formalización del contrato.
- 10. En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, salvo lo dispuesto convenio colectivo, el período de prueba:**
- No podrá exceder de un mes.
 - No podrá ser superior a dos meses para los contratos 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.
 - No podrá ser superior a dos meses.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuándo puede realizarse la contratación mediante esta modalidad contractual?
2. ¿Quiénes pueden formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
3. ¿Cuál es la retribución de un trabajador con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
4. ¿Cuál es la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
5. Enumere las situaciones que interrumpen el computo de la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
6. Enumere, al menos, dos límites que presenta esta modalidad contractual.

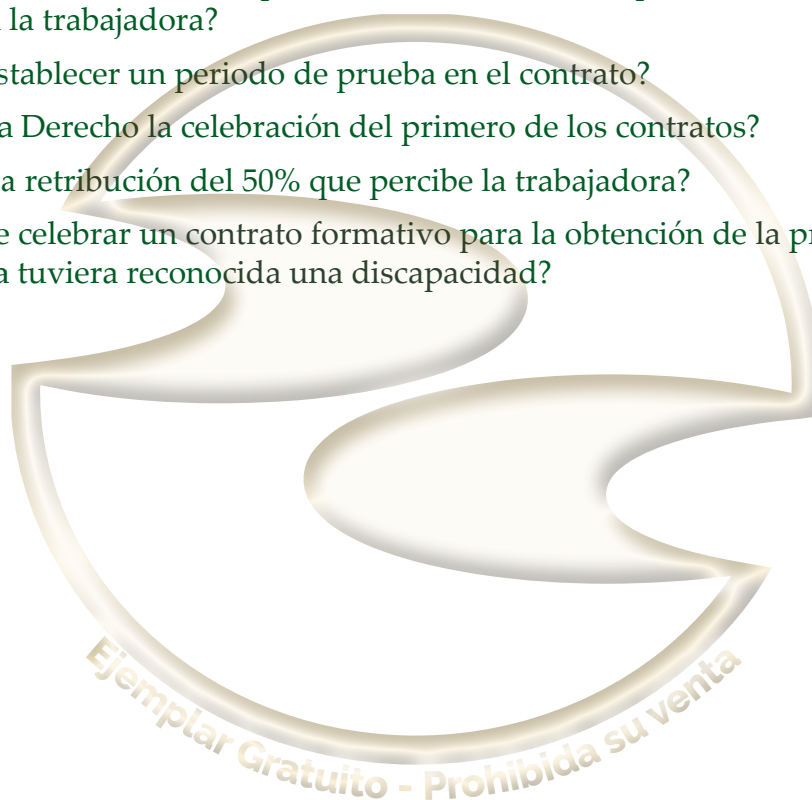
CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Rosa, Graduada en Derecho en el año 2018, formaliza un contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional con la empresa Todo Legal el 22 de enero de 2022, con un periodo de prueba de un mes, para realizar las labores de telefonista 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 agosto de 2022. Posteriormente, el 1 de septiembre de 2022, a tenor de la titulación que posee, suscribe con la empresa CS Abogados un nuevo contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional, para desempeñar las labores de asesora legal 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 formativo para la obtención de la práctica profesional con la trabajadora?
2. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato?
3. ¿Es ajustada a Derecho la celebración del primero de los contratos?
4. ¿Es correcta la retribución del 50% que percibe la trabajadora?
5. ¿Sería posible celebrar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional si la trabajadora tuviera reconocida una discapacidad?



FICHA N° 29

Contrato de formación en alternancia

Miguel Gutiérrez Pérez

PREGUNTAS TIPO TEST

1. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) En el contrato de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- b) En el contrato de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- c) En el contrato de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 50%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- d) En el contrato de formación en alternancia el tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 95%, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

2. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia:

- a) Cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.
- b) Cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a tres meses.
- c) Cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a doce meses.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. Un trabajador con un contrato de formación en alternancia 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.

ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

4. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) No podrán realizar trabajos nocturnos.
- c) No podrán realizar trabajos nocturnos.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. La duración del contrato de formación en alternancia:

- a) Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo.
- b) Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de dieciocho meses y un máximo de tres años.
- c) Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.
- d) Será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

6. Un joven con un contrato de formación en alternancia durante un 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 ocho días por el año de servicios prestado.
- c) Tendrá derecho a percibir ocho días de indemnización de doce días por el año de servicios prestado.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

7. En el contrato de formación en alternancia:

- a) Podrá establecerse un periodo de prueba que no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario.
- b) Podrá establecerse un periodo de prueba de un mes, en aquellos casos en los que el contrato tenga una duración superior a seis meses.
- c) No podrá establecerse periodo de prueba.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. Un trabajador con un contrato de formación en alternancia 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 de formación en alternancia de un trabajador de 25 años la empresa determine que deberá prestar servicios de 22:00 a 04:00 horas?

- a) Sí, porque los trabajadores podrán realizar trabajos nocturnos en todo caso.
- b) No, porque los trabajadores no podrán realizar trabajos nocturnos.
- c) Sí, porque los trabajadores podrán realizar trabajo nocturno si son mayores de 18 años.
- d) 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 de formación en alternancia de 18 meses de duración, con motivo de la extinción:

- a) No se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo.
- b) Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se cumplen los requisitos necesarios.
- c) Se tendrá derecho a la cobertura del subsidio por desempleo.
- d) Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se ha alcanzado la duración máxima del contrato.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles es el ámbito subjetivo del contrato de formación en alternancia?
2. Enumere, al menos, tres límites legales del contrato de formación en alternancia.
3. Indique cuál es el régimen retributivo de esta modalidad contractual.
4. ¿Cuál es el objeto del contrato de formación en alternancia?
5. Determine el régimen de duración del contrato de formación en alternancia.
6. Indique el tiempo de trabajo efectivo que puede llevarse a cabo en el contrato de formación en alternancia.

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Doña Marta, venía prestando sus servicios para la empresa SOLOVEHÍCULOS dedicada a la actividad de comercio de automóviles, desde el 2 de febrero de 2020, con la categoría profesional de comercial, finalizando dicha relación laboral el 1 de diciembre de 2021. Desde el 1 de febrero de 2022, formalizó con la misma empresa un contrato de trabajo para la formación con la categoría profesional de Comercial en Formación que establece un salario mensual conforme al Convenio Colectivo de la empresa, que asciende a un total de 1 260,60 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 30 horas de formación teórica concentrados en un periodo de 5 días laborables consecutivos. El horario de formación será de lunes a viernes de 8 a 14 h". 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, exigiéndole además la empresa la realización de horas extras, por necesidades del servicio. 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 septiembre de 2022, 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 septiembre de 2022, permaneciendo en situación de IT hasta el día 14 de diciembre de 2022. El día 15 de diciembre de 2022, cuando la actora se incorporó a su puesto de trabajo, y después de estar trabajando unas horas se le comunica por escrito de la empresa que: "con fecha de efectos 15 de diciembre de 2022 y en uso de lo establecido en la cláusula adicional primera del contrato de trabajo firmado entre ambas partes en fecha 1

de febrero de 2022 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 ajustado a Derecho la celebración del contrato de formación?
2. ¿Qué ocurre si no se lleva a cabo la actividad formativa en el contrato?
3. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato?
4. ¿Qué consecuencias tiene la declaración de incapacidad temporal de la trabajadora en el contrato de formación?
5. ¿Puede la empresa exigir a la trabajadora la realización de horas extras?



FICHA N° 30

Derechos fundamentales y contrato de trabajo

Diego Álvarez Alonso e Iván Antonio Rodríguez Cardo

PREGUNTAS TIPO TEST

1. Los derechos fundamentales:

- a) Pueden ser invocados por los trabajadores, pero teniendo en cuenta que ningún derecho fundamental es absoluto, sino que deben compatibilizarse con derechos ajenos.
- b) La celebración de un contrato de trabajo no permite invocar ni el derecho a la intimidad y el derecho a la libertad de expresión, porque el trabajador debe cumplir las órdenes del empresario.
- c) Únicamente se aplica a la relación laboral el derecho de huelga, pero no otros como la intimidad.
- 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) Sólo cuando esos datos son necesarios para la ejecución del contrato o cuando lo permite una disposición legal.
- c) Siempre que lo estime oportuno, porque la celebración del contrato de trabajo lleva implícita la autorización para el uso de datos personales.
- d) Es necesaria en todo caso la autorización de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

3. El trabajador debe proporcionar al empresario su número de teléfono móvil personal:

- a) Siempre que el empresario lo solicite por escrito y los representantes de los trabajadores den su consentimiento.
- b) Sólo si en el contrato de trabajo se recoge expresamente.
- c) Sólo cuando el trabajador preste sus servicios 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 alemana y en el convenio colectivo de la industria química.
- b) Permite a un trabajador negarse a contestar a llamadas y correos electrónicos del empresario en horario nocturno (entre las 22:00 y las 06:00 horas).
- c) 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.
- d) Es un derecho que solamente está reconocido a las personas con responsabilidades familiares, en concreto hijos menores de 12 años.

5. El uso de sistemas de geolocalización en el trabajo:

- a) Sólo es admisible en actividades de transporte o reparte.
- b) Requiere informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, pero no siempre su consentimiento expreso.
- c) Es admisible su utilización por detectives privados para comprobar si el trabajador cumple sus obligaciones.
- d) Únicamente es admisible si el trabajador está utilizando medios de la empresa, como por ejemplo un vehículo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. El empleador podrá registrar la taquilla que usa el trabajador:

- a) Cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa.
- b) Solamente en presencia de un representante de las fuerzas y cuerpos de seguridad o de un notario.
- c) Nunca sin consentimiento del trabajador, porque puede guardar en ella información íntima.
- d) 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.

7. La denominada garantía de indemnidad:

- a) Es el equivalente en el ámbito laboral del principio penal *in dubio pro reo*.
- b) Prohíbe el despido de un trabajador por enfermedad.
- c) Prohíbe las represalias empresariales contra el trabajador que interponga una reclamación en defensa de sus derechos.
- d) Es la traslación al ámbito laboral del principio *non bis in idem*.

8. Cuando un trabajador sufre la vulneración de un derecho fundamental

- a) Siempre recibirá una indemnización equivalente a la de un despido improcedente, además de ser readmitido.
- b) Podrá solicitar judicialmente una indemnización para resarcir de los daños y perjuicios sufridos, incluido el daño moral.
- c) Disfrutará de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.
- d) 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:

- a) Es nulo en todo caso, por aplicación de la perspectiva de género.
- b) Podría ser calificado como procedente o nulo, pero no como improcedente.
- c) Nunca puede ser calificado como procedente, porque las mujeres embarazadas no pueden ser despedidas.
- d) 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

- a) Puede rechazar la contratación de un trabajador si descubre que no profesa la religión que coincide con el ideario de la empresa.
- b) 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.
- c) Puede obligar a los trabajadores a solicitar una excedencia voluntaria cuando manifiesten dudas sobre sus creencias religiosas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. ¿Puede una empresa exigir a un trabajador -administrativo- que participe en una campaña de publicidad?

- a) 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.
- b) Sólo cuando expresamente esté pactado en el contrato.
- c) Sólo cuando así venga establecido en el convenio colectivo.
- d) Sólo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Completar Gratis - Prohibida su venta

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?

- a) Sí, porque el consumo de drogas en la empresa podría ser incluso un ilícito penal.
- b) Sí, siempre que lo permita un convenio colectivo estatutario de ámbito nacional.
- c) 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.
- d) No, porque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prohíbe expresamente que los reconocimientos preventivos incluyan controles de drogas o alcohol.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Podría una empresa negarse a contratar trabajadores de una determinada religión porque sus clientes prefieren ser atendidos exclusivamente por españoles?
2. ¿Puede el trabajador negarse a trabajar un determinado día de la semana porque coincide con una fiesta religiosa?
3. ¿Puede el trabajador criticar al empresario en redes sociales?
4. ¿Puede el empresario prohibir que los trabajadores muestren *piercings* o tatuajes en el lugar de trabajo?
5. ¿Puede negarse un juez a casar parejas homosexuales aduciendo su derecho a la objeción de conciencia?
6. ¿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.

Semira Wahaba trabajaba como recepcionista para la empresa Segurmax, 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, Semira 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, ha sido despedida.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es legítimo que la empresa establezca una prohibición general de portar símbolos políticos o religiosos en el trabajo como la descrita en el caso?
2. Diga si el despido de Semira es discriminatorio o comporta violación de otros derechos fundamentales.

Caso práctico núm. 2.

La cadena de supermercados “Todoymás” 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.

Elabore un dictamen en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Determine si es lícito el sistema de videovigilancia instalado en los establecimientos más grandes, mediante cámaras visibles y señalizadas, y si puede utilizarse con fines de control laboral.
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.



FICHA N° 3 I

Planes de igualdad

Belén del Mar López Insua

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Qué implica el principio de igualdad para la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva?**
 - a) La obligación de eliminar todas las formas de discriminación.
 - b) Adaptar la actividad profesional de las trabajadoras al principio de igualdad.
 - c) Se trata de un principio jurídico universal, por el cual se trata de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿A quién vincula el principio de igualdad?**
 - a) Únicamente a los empresarios.
 - b) Al legislador y los gobernantes,
 - c) A todas las naciones.
 - d) Tan sólo a los negociadores colectivos al introducir medidas correctoras.
3. **¿Qué implica la exigencia de una “igualdad de oportunidades” para las empresas?**
 - a) El establecimiento de nuevas obligaciones empresariales que respeten la consecución de este principio.
 - b) El logro de una efectiva igualdad salarial.
 - c) La adopción de medidas concretas en el ámbito profesional.
 - d) Las tres respuestas anteriores son correctas.
4. **Entre otras ¿qué novedad ha introducido el Real Decreto-Ley 6/2019 en relación a los planes de igualdad?**
 - a) Permite que las empresas inapliquen un plan de igualdad cuando no puedan garantizar unas condiciones óptimas de igualdad entre hombres y mujeres.
 - b) Amplia la posibilidad de implantar planes de igualdad a empresas de cincuenta trabajadores o más.
 - c) Se reduce el contenido del plan de igualdad para que se ajuste a los objetivos previstos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Cuál es el objetivo del plan de igualdad?**
 - a) Conseguir una efectiva igualdad en el ámbito de las relaciones laborales.
 - b) Fijar un plan personalizado para cada empresa y que habrá de ajustarse a lo preceptuado por la ley.
 - c) Determinar un heterogéneo conjunto de medidas tendentes a la consecución de una igualdad de trato.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **¿En qué empresas se establece la obligación de implantar planes de igualdad?**
 - a) Únicamente en las empresas privadas, pues son las que menos respetan el principio de igualdad.
 - b) Sólo en aquellas empresas que hayan sido sancionadas por la Inspección de Trabajo.
 - c) Tanto en empresas públicas, como en privadas.
 - d) Las empresas son las que deciden si implantar o no planes de igualdad.

ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

7. ¿Cuál es el período de vigencia de un plan de igualdad?

- a) El que determinen las partes.
- b) Cuatro años.
- c) Indefinido.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. ¿Qué trabajadores quedan afectados por un plan de igualdad?

- a) Únicamente aquellos trabajadores que figuren en activo.
- b) Aquellos que determine la negociación colectiva.
- c) Es un derecho que le corresponde sólo al personal contratado de manera temporal y a los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal
- d) A la totalidad de la plantilla contratada, independientemente del tipo de contrato.

9. ¿Qué son las medidas de acción positiva?

- a) Son medidas que pactan desigualdades salariales entre hombres y mujeres.
- b) Se tratan de medidas que introduce el Gobierno en la Ley y que deberán seguir las empresas.
- c) Se trata de un derecho temporal que pretende corregir todas aquellas situaciones de desigualdad.
- d) Busca mejorar lo que establece la Ley.

10. ¿Qué es la auditoría retributiva?

- a) Es una obligación que deben incluirse en los planes de igualdad a fin de comprobar si el sistema retributivo cumple con el principio de igualdad.
- b) Es un sistema que permite operar discriminaciones entre trabajadores.
- c) Es un sistema que debe ser solicitado por los trabajadores.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. ¿Cuál será el contenido de un plan de igualdad?

- a) Las empresas determinarán el contenido a incluir y a excluir en el plan de igualdad.
- b) Dependerán de la empresa.
- c) Tras el diagnóstico de la situación, el plan de igualdad deberá incluir un mínimo de materias que determina la Ley Orgánica de Igualdad.
- d) El contenido del plan de igualdad será distinto dependiendo del ámbito de aplicación (público o privado).

12. ¿Qué organigrama o fases forman parte de la redacción de un Plan de Igualdad?

- a) Primero se deben poner de acuerdo las partes, a continuación, se negocia el plan y acto seguido se aplica.
- b) El organigrama varía en función de la empresa, pero básicamente se resumen en negociar las materias y comunicárselas a los trabajadores afectados.
- c) Son varias las fases: diagnóstico previo, computar la plantilla, constituir la comisión negociadora, auditoría retributiva y registro del plan de igualdad.
- d) Las fases que componen el organigrama del plan de igualdad son: diagnóstico previo, cómputo de la plantilla, comisión negociadora, registro del plan y concreción de las multas en caso de incumplimiento.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Definición de “plan de igualdad”.
2. ¿Qué es el diagnóstico previo?
3. ¿Cuál es el papel de la comisión negociadora y quiénes la conforman?
4. ¿Cuáles son las funciones de la auditoría retributiva?

5. ¿Es público el contenido de los planes de igualdad?
6. Sobre la obligación de negociar planes de igualdad y medidas que promuevan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

El convenio colectivo sectorial de aplicación de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa Telefoni, S.A, integrada en el grupo Contact Phone, se publica en el BOE de 31 de enero de 2020 por Resolución de 15 de enero de 2020, de la Dirección General de Empleo. El citado convenio, en el capítulo XX, aborda la regulación respecto de la Igualdad de oportunidades, y en su artículo 87.4 párrafo 5, establece que “[p]ara la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. En el año 2021, la comisión negociadora acuerda el I plan de Igualdad de oportunidades para la empresa Telefoni, S.A, el cual sale publicado en el BOE de 20 de marzo de 2021 por Resolución de 5 de marzo de 2021, de la Dirección General de Empleo. Dicho acuerdo queda registrado en el Registro de Convenios y Acuerdos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La empresa, con una cifra aproximada de 6500 personas en plantilla, cuenta con más de diez centros de trabajo, repartidos en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla y León, Cataluña y Madrid. A este respecto, la empresa realiza constantes contrataciones a través de empresas de trabajo temporal (de hecho, en todos los centros de trabajo, aproximadamente, el 25 % de la platilla son trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal).

La sección sindical de CC.OO. considera que todas las materias referentes a mejoras voluntarias, permisos retribuidos y medidas de flexibilidad interna no deben aplicarse al personal contratado por una empresa de trabajo temporal, pues entienden que le deben ser aplicación las medidas previstas en el plan de igualdad de la empleadora (esto es, la empresa de trabajo temporal). A este respecto, la sección sindical alega que el plan de igualdad se elaboró teniendo en cuenta a los trabajadores contratados directamente por la empresa y no a aquellos que prestan servicios a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta justificada a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué tipo de acciones podrían ejercitar los trabajadores afectados?
2. ¿Ante que órgano jurisdiccional deben los trabajadores plantear la demanda?
3. ¿Resulta extensible el I plan de igualdad de la empresa Telefoni, S.A. a los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal?

Caso práctico núm. 2.

El sindicato UGT interpuso, en diciembre de 2020, un recurso contencioso-administrativo ante la sede del Tribunal Supremo al considerar que se ha infringido su derecho a la negociación colectiva. En efecto, entiende este sindicato que a la hora de negociar y elaborar el III Plan para la Igualdad de Género en el seno de la Administración General del Estado y de sus organismos vinculados, había de haberseles tenido en cuenta como parte integrante

del mismo, en tanto que son titulares de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores afectados. A este respecto, la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público se refiere a la obligación de negociación colectiva, aunque de manera somera, a saber: “resultando relevante la disposición adicional séptima de dicho Estatuto que establece la obligación de negociar los planes de igualdad. Del mismo modo, se añade, los artículos 45 y siguientes y 64 de la Ley Orgánica de Igualdad imponen la misma obligación”.

Por su parte, la Administración General del Estado alega lo que sigue: “A la hora de elaborar el III Plan de Igualdad en diciembre de 2020 se celebró una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (CTI) y culminó con la aprobación del acuerdo del Consejo de Ministros que ahora se impugna. Además de las reuniones preparatorias previas, se detallan las reuniones que se celebraron, el contenido de la participación del sindicato recurrente en ellas, y las cuestiones que, planteadas por dicho sindicato, fueron aceptadas por los demás participantes. En concreto, respecto del diagnóstico de situación, que ha sido validado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, señala que no hay obligación de negociar dicho diagnóstico porque las normas que invoca en su apoyo no resultan de aplicación a las Administraciones Públicas. Añadiendo, en fin, que se ha facilitado al sindicato recurrente toda la información”.

El sindicato UGT, por otra parte, reconoce que –ciertamente– hubo un proceso de negociación, que el sindicato recurrente ha tenido acceso a toda la información, que participó en las reuniones y que algunas de sus propuestas fueron aceptadas y, en fin, que conocía, como el resto de los sindicatos, desde el día 5 de octubre de 2020, los actos preparatorios del III Plan. También señala que la parte recurrente vulnera la buena fe negocial y desvirtúa el derecho a la negociación colectiva, alegando preceptos que no son de aplicación al caso. Hubo, concluye, una verdadera negociación, aunque reconoce que se podría haber profundizado más en el intercambio de ideas.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta justificada a las siguientes cuestiones:

1. ¿Aparte del Plan de Igualdad, podrían operar en el ámbito de las Administraciones Públicas otras medidas en materia de igualdad?
2. ¿Existe obligación de negociar un plan de igualdad en el ámbito de la Administración Pública?
3. ¿Quiénes conforman la comisión negociadora del plan de igualdad en el ámbito público?
4. En el caso presentado, ¿el sindicato UGT está legitimado para negociar el plan de igualdad?



FICHA N° 32**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) 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.
 - c) Solamente podrán acceder a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y la integridad de los dispositivos.
 - d) Siempre que exista el consentimiento previo y expreso por parte de los trabajadores.
- 2. En el caso de que la empresa permita un uso moderado de los medios digitales puestos a disposición de la persona trabajadora para fines privados, se requiere:**
 - a) Que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados por parte de los trabajadores.
 - b) Que se establezcan ciertas garantías para preservar la intimidad y la protección de los trabajadores.
 - c) Que los trabajadores sean informados de los criterios de utilización de los medios digitales.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. Una empresa, a tenor de lo establecido en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, tiene la intención de firmar un acuerdo para garantizar el derecho a la desconexión digital, el cual consiste en:**
 - 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. Una empresa solicita nuestro asesoramiento para garantizar el derecho a la desconexión digital a sus personas trabajadoras. ¿De qué manera indica el artículo 88 que debe garantizarse este derecho?**
 - 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 tendrá que incluir esta previsión en el convenio colectivo que resulte de aplicación, en el caso de que exista.
 - d) La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. Un trabajador de una empresa del sector de la hostelería ha incumplido con una de sus obligaciones laborales por discutir con un cliente al 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 respuesta correcta:

- a) 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.
- b) El trabajador debería haber sido informado, con carácter previo, de forma expresa, clara y concisa sobre la instalación de dichos dispositivos.
- c) El trabajador ha actuado en base a la buena fe jurídica y ha cumplido con sus obligaciones laborales.
- d) 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.

- a) El despido debiera ser considerado nulo de pleno derecho, puesto que se ha vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora, ya que en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares como comedores.
- b) El despido es procedente, puesto que la trabajadora se encontraba incumpliendo sus obligaciones laborales y la captación de dichas imágenes no vulnera ningún derecho de la trabajadora.
- c) El despido es improcedente por no haberse informado a la trabajadora de la instalación de dichos dispositivos en el comedor.
- d) La trabajadora debió haber sido despedida desde el primer incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, por lo que ahora se encuentra perfectamente justificado.

7. 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:

- a) Se les informe a las personas trabajadoras de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

8. Una comerciante se dedicaba a ofrecer a diferentes clientes una serie de productos que vendía su empresa relacionados con la cosmética, con el fin último de captar clientes y venderlos. Sin embargo, la trabajadora incumplía de manera reiterada 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 (comprar comida, visitar a familiares, ir al gimnasio, etc.). La trabajadora había sido informada desde la firma de su contrato laboral (de forma expresa, clara e inequívoca), de que el vehículo que utilizaba para efectuar el trabajo tenía instalado un dispositivo de geolocalización para vigilar su comportamiento. Ante esta situación, la empresa decide despedirla. 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.
9. Una empresa quiere incorporar un algoritmo digital para verificar el rendimiento de las personas trabajadoras en el departamento de ventas. Según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué debemos recomendarle que efectúe?
- Es necesario que las personas trabajadoras manifiesten su consentimiento expreso relativo a la toma de decisiones empresariales basadas en algoritmos digitales.
 - Es necesario 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.
 - Se requiere 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.
10. Según lo establecido en la disposición adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores, las plataformas virtuales dedicadas al reparto mantienen una presunción *iuris tantum* de laboralidad. Indique los casos:
- 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.

PREGUNTAS DE REPASO

- Aporte su opinión crítica en relación a la flexibilidad normativa en el caso de la captación de imágenes ante la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de la persona trabajadora en relación al deber de información.
- A nivel legislativo y jurisprudencial uno de los principios básicos del reconocimiento de derechos digitales en el ámbito laboral es la proporcionalidad. ¿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 que podría encontrarse justificada una medida más invasiva en la esfera privada de la persona trabajadora mediante este doble control?

3. Valore la efectividad y la relación existente entre la garantía del derecho a la desconexión digital y el control de registro de jornada. ¿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.
4. Una empresa tiene la intención de elaborar un estudio de los posibles riesgos laborales a los que una persona trabajadora pudiera encontrarse expuesta. La misma se encuentra teletrabajando en su domicilio la totalidad de la jornada. ¿Cómo pudiéramos asesorar a la empresa, a tenor de lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia, para efectuar esta prevención?
5. Señale y reflexione acerca de los dos cambios sustanciales que han sido recientemente incorporados en el Estatuto de los Trabajadores 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

Caso práctico núm. 1.

Una empresa dedicada al suministro de materiales para la reparación de móviles comienza a tener sospechas de que uno de sus trabajadores se está apropiando de parte del material de reposición, ya que en la franja horaria en la que dicha persona se encuentra trabajando siempre se producen descuadres en la contabilidad.

Por consiguiente, la empresa está pensando en instalar una cámara de videovigilancia para controlar el comportamiento de las personas trabajadoras y así obtener algún medio probatorio para un futuro procedimiento judicial.

La empresa tiene dudas en relación a cómo debiera efectuar dicha instalación, puesto que si advierte a las personas trabajadoras posiblemente nunca logre saber quién fue la persona que se apropiaba indebidamente de los materiales. Por esta razón, recurre a nuestro asesoramiento para así poder realizar la instalación de manera legítima atendiendo al contexto reflejado con anterioridad.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a dicha cuestión.



FICHA N° 33

Clasificación profesional

Belén del Mar López Insua

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuál es el objetivo 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) Son los mismos para todas las empresas.
 - 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) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Qué novedad introduce la Ley 3/2012 en relación con el sistema de flexibilidad interna?**
 - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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. La 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) Admite que los trabajadores puedan 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? ¿Qué implicaciones provoca el principio de igualdad entre hombres y mujeres?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

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 Ricardo ostenta la titulación de Formación Profesional de Grado de Mecanización.

Desde que empezó a trabajar, 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 Ricardo?
2. En caso de no conseguir su objetivo ¿qué acciones judiciales puede ejercer 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 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 Ricardo, contra dicha resolución, en vía judicial?

Caso práctico núm. 2.

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, 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 Luis Alberto solicitar la consolidación de la plaza de arquitecto?
2. ¿Cuál es el salario que recibiría Luis Alberto por el período en que ha prestado servicios ejerciendo las funciones de arquitecto?
3. ¿Qué acciones judiciales puede ejercitar Luis Alberto para defender sus derechos?

FICHA N° 34

Trabajo a distancia

Estefanía González Cobaleda

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en lo sucesivo, Ley 10/2021) son:**
 - a) A todas las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en el artículo 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) A las personas trabajadoras por cuenta ajena y al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
 - c) A las relaciones de trabajo que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores bajo esta modalidad y de forma regular.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿El trabajo a distancia y el teletrabajo son sinónimos?**
 - a) No, son dos tipologías diferentes de contratos de trabajo.
 - b) No, el teletrabajo es un tipo del trabajo a distancia.
 - c) Sí, el teletrabajo hace referencia al desempeño del trabajo a distancia, pero a tiempo parcial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **¿Cuál es la característica principal del trabajo a distancia?**
 - a) La obligación de asumirla directamente por la persona trabajadora o empresaria cuando una de las partes de la relación laboral decide adoptarla.
 - b) El deber de dotar de herramientas tecnológicas y digitales por ambas partes de la relación laboral para el correcto desempeño de las tareas.
 - c) La voluntariedad para la persona trabajadora y para la empresa afectadas.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Existe alguna formalidad sobre el acuerdo de trabajo a distancia?**
 - a) Sí, solo podrá formalizarse si se incluyen los medios, equipos y herramientas tecnológicas y digitales que dan origen de esta modalidad contractual.
 - b) Sí, se dispone que nunca está bajo el poder de dirección de la persona empleadora.
 - c) Sí, es obligatorio que el acuerdo de trabajo a distancia se formalice por escrito.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **¿La persona trabajadora a distancia tiene reconocido los derechos de representación colectiva?**
 - a) Sí, las personas trabajadoras a distancia se les reconocen derechos de representación, pero tienen órganos de representación específicos por su peculiaridad.
 - b) Sí, tienen reconocido los derechos de representación colectiva al igual que al resto de las personas trabajadoras de la empresa.
 - c) No, únicamente existe la posibilidad si la negociación colectiva establece el reconocimiento de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.
 - d) Existe un vacío legal sobre dicha cuestión, por tanto, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. ¿El acuerdo por escrito por el que se instaura el trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral?**
- a) Verdadero. El trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral.
 - b) Falso. No es necesario su formalización por escrito si existe acuerdo verbal y/o tácito entre las partes.
 - c) Falso. El acuerdo puede realizarse en el contrato tanto al inicio como con posterioridad.
 - d) Verdadero. De no ser así se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 7. ¿A la persona trabajadora a distancia se le reconoce un conjunto de derechos?**
- a) Sí, se le reconoce los mismos derechos que a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa de manera presencial.
 - b) Sí, entre otros, a una formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional.
 - c) Sí, el derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿La persona trabajadora a distancia suscribe un contrato civil de arrendamiento de servicios específico?**
- a) Verdadero. No es un contrato de trabajo al no existir el carácter de dependencia o subordinación absoluta a la persona empresaria.
 - b) Falso. El trabajo a distancia es un contrato de trabajo. Por tanto, se basa en los aspectos que definen una relación laboral por cuenta ajena.
 - c) Verdadero. Las actividades son contratadas como a cualquier particular, sin una organización y dirección de otra persona, física o jurídica.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Los gastos que ocasione el trabajo a distancia deben de ser soportados por ambas partes de la relación laboral a consecuencia de la peculiaridad del trabajo desempeñado?**
- a) Falso. Existe un vacío legal sobre dicha cuestión.
 - b) Falso. La empresa tiene la obligación soportar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.
 - c) Verdadero. Al ser un trabajo que se puede desempeñar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar que sea elegido por ésta, dicha obligación es muy difícil y limitada desarrollarla por lo que solo existe dicha posibilidad mediante el acuerdo individual entre ambos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿No existe la obligación del registro de la jornada de trabajo a consecuencia de la flexibilidad respecto al horario de prestación de servicios que caracteriza el trabajo a distancia?**
- a) Falso. Sí se reconoce la obligación del registro horario de la persona trabajadora a distancia, incluso, el momento de inicio y finalización de la jornada.
 - b) Falso. La distribución de la jornada de trabajo se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - c) Verdadero. Es una modalidad de contrato basada en las tecnologías y en el derecho a un horario flexible que dificulta el registro de la jornada de trabajo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. La persona trabajadora que presta servicio mediante el trabajo a distancia tiene reconocido el derecho a:

- a) La promoción profesional dentro de la empresa, debiendo la empresa informar de manera expresa de las posibilidades de ascenso que se produzcan entre posibles puestos de trabajo en la empresa.
- b) La formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.
- c) La igualdad de trato en el desempeño de su trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué se entiende por trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial?
2. ¿La persona empresaria está obligada a respetar la intimidad y vida privada de la persona trabajadora en el trabajo a distancia?
3. ¿Qué contenido debe de recoger el acuerdo de trabajo a distancia?
4. La prolongación habitual de la jornada laboral es considerada como uno de los principales riesgos laborales que sufren las personas trabajadoras a distancia. ¿Existe alguna normativa que regule dichos aspectos?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

La empresa “Adela Luque, S.L.” que se dedica a la gestión de un portal de internet que ofrece, entre otros servicios, la publicidad de alquiler y venta de inmuebles, decide modificar parcialmente su sistema de organización y prestación de servicio de manera presencial a trabajo a distancia. Esto es, que algunos trabajadores y trabajadoras en plantilla pasen a prestar servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia, pues el convenio colectivo no impide dicha cuestión.

Para ello, directamente y sin consulta previa a los representantes de los trabajadores, pone en conocimiento de los trabajadores afectados que pasarán a prestar servicio mediante trabajo a distancia la siguiente notificación:

“Estimado/a D./Dña.,

Nos alegra comunicarle que Adela Luque, S.L., se encuentra en un momento de expansión, por lo que la dirección de la empresa ha decidido que algunos trabajadores pasen a prestar servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia, siendo ventajosa para la empresa y los trabajadores.

En este sentido, le informamos que usted pasará a prestar servicios en modalidad de teletrabajo dentro de cinco meses, es decir, desde el 1 de enero de 2023. Por tanto, a partir de este momento desde el Departamento de Personal se encuentran trabajando para modificar los contratos de trabajo que se verán afectados.

Es una gran oportunidad para nuestra comunidad.

Gracias por tu trabajo.

Adela Luque, S.L.”

En este sentido, el 10 de noviembre de 2022 Francisco Mora Cobo recibe una comunicación expresa de la empresa que le comunica la obligación de desarrollar su prestación de servicios desde su domicilio a través del trabajo. Ese mismo día Francisco hace llegar al Departamento de Personal una carta rechazando la prestación de servicios mediante el trabajo a distancia. El 24 de noviembre de 2022 la empresa comunica a Francisco la finalización de su contrato en base a dicha negativa.

A partir de ese momento, Francisco demanda a la empresa por despido improcedente 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:

1. ¿La empresa puede decidir unilateralmente la prestación de servicios a modalidad de trabajo a distancia?
2. ¿Una vez que se ha iniciado la relación laboral puede existir la posibilidad de cambiar la prestación de servicios de presencial a trabajo a distancia? En caso de ser afirmativo, ¿cómo deberá de hacerse dicha modificación?
3. ¿Quién tiene la obligación de soportar los gastos de los medios, equipos y herramientas que son utilizados para el desempeño del trabajo a distancia?
4. ¿Es ajustado a Derecho que la empresa Adela Luque, S.L. despida a Francisco en relación a la negativa de prestar servicios en la modalidad del trabajo a distancia?



FICHA N° 35**Facultades de control del empresario***María Victoria González Blanco***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Dentro de la facultad de dirección, el empresario no 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 aunque se respete 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 acceder el empresario a la información sanitaria del trabajador para verificar su estado de enfermedad o accidente alegado por éste para no asistir a su puesto de trabajo?**
 - a) No, en ninguna circunstancia.
 - b) Sí, en cualquier momento.
 - c) Solamente si concurren circunstancias especiales.
 - d) Sí, cuando esté recogido en el convenio colectivo de aplicación.

- 3. ¿Es causa de despido la negativa del trabajador a someterse a un reconocimiento médico para verificar su estado de salud alegado para su inasistencia al trabajo?**
 - a) No, pero se pueden suspender sus derechos económicos.
 - b) Sí, es causa de despido disciplinario.
 - c) Sí, es causa de despido objetivo.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

- 4. El empresario nunca puede ordenar registros sobre la persona y pertenencias del trabajador:**
 - a) Verdadero.
 - b) Falso, puede ordenarlos en cualquier momento que lo tenga por conveniente y sin justificación.
 - c) Falso, pero únicamente cuando sea necesario para proteger el patrimonio de la empresa y del resto de trabajadores.
 - d) Falso, puede ordenarlos cuando lo soliciten los representantes de los trabajadores.

- 5. Si el empresario ordena un registro sobre la persona y pertenencias del trabajador:**
 - a) Debe realizarse en el centro de trabajo y en horas laborables.
 - b) Se le impondría una sanción al empresario puesto que nunca puede ordenar dicho registro,
 - c) El tiempo empleado no computa como trabajo efectivo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. El empresario:**
 - a) Exigirá a los trabajadores con discapacidad 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 anteriores es correcta.

7. El deber de obediencia del trabajador al empresario:

- a) Se genera siempre y en cualquier circunstancia por ser inherente al poder de dirección del empresario.
- b) Sólo se genera el deber de obediencia del trabajador si las órdenes e instrucciones del empresario se encuentran recogidas expresamente en el convenio colectivo.
- c) Sólo se genera en el ejercicio regular de las funciones directivas del empresario.
- d) No es un deber básico del trabajador.

8. ¿Las facultades de control del empresario de la prestación del trabajador son ilimitadas?

- a) Falso. Están limitadas legalmente por aplicación de la regulación del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Falso. Están limitadas jurisprudencialmente por los criterios establecidos por el Tribunal Supremo
- c) Falso. Están limitadas 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 tiene la facultad para controlar en todo momento el uso que realiza el trabajador de las herramientas de trabajo puestas a su disposición?

- a) Verdadero.
- b) Falso. Únicamente puede controlar el cumplimiento de la prestación laboral por parte del trabajador, pero no el uso de las herramientas de trabajo.
- c) Falso. Únicamente puede controlar el uso de las herramientas de trabajo dentro del ámbito laboral.
- d) Falso. Habrá de estarse a lo que estipule el convenio colectivo de aplicación.

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) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Relación entre el poder de dirección del empresario y sus facultades de control de la prestación del trabajador.
2. Determine si las facultades de control del empresario están limitadas por regulación legal.
3. Indique qué actuaciones concretas puede llevar a cabo el empresario dentro de sus facultades de control.
4. Requisitos que han de concurrir para que el empresario pueda ordenar registros en la persona del trabajador, de su taquilla y de sus efectos personales.
5. Posibles consecuencias derivadas 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La entidad bancaria JVK, para la que Ana presta servicios como trabajadora por cuenta ajena, le hace entrega a ésta de una carta de despido por motivos disciplinarios al considerar acreditado que dicha trabajadora ha realizado una serie de operaciones que vulneran la normativa interna de obligado cumplimiento para todos los empleados de la entidad y, por tanto, ha incurrido en la causa de despido del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de la relación laboral, Ana también mantiene una relación comercial/mercantil con la entidad bancaria empleadora al ser titular de tres cuentas corrientes abiertas en el banco JVK.

La normativa interna del banco impide que los empleados realicen determinadas operaciones (por ejemplo, eliminar comisiones o autorizar el pago de recibos cuando no existe saldo suficiente) en las cuentas de las que los mismos sean titulares.

Mediante el procedimiento de revisión por sus propios auditores, el banco accede a las cuentas de Ana y comprueba numerosas operaciones irregulares realizadas por la trabajadora que vulnerarían lo preceptuado por la normativa interna.

La trabajadora impugna su despido alegando que se ha vulnerado su derecho fundamental a la intimidad.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Si el método empleado por la entidad bancaria para comprobar la comisión de las faltas laborales (operaciones prohibidas a los empleados) por la trabajadora despedida se encontraría amparado por las facultades de control del empresario o excedería de las mismas teniéndose en cuenta que no contaba con autorización expresa de Ana para acceder a sus cuentas, por lo que efectivamente se habría vulnerado su derecho a la intimidad.



FICHA N° 36

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) Únicamente, si aparecen descritos en el contrato de trabajo.
3. **La sanción disciplinaria impuesta por el empresario al trabajador como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria:**
 - a) Sólo 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) Sólo 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 que es miembro del comité de empresa exige, ante el silencio del convenio colectivo aplicable, el cumplimiento de los siguientes requisitos procedimentales:**
 - a) Únicamente, la apertura de expediente contradictorio.
 - b) Únicamente, comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
 - c) Apertura de expediente disciplinario, audiencia previa al interesado y a un delegado sindical.
 - d) Apertura de expediente disciplinario, audiencia previa al interesado y al comité de empresa.
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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. La imposición de una sanción a un miembro del comité de empresa por la comisión de una falta disciplinaria leve:**
- 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 muy 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 supresión de los días por asuntos particulares que tenga reconocidos en el convenio colectivo aplicable:**
- 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 grave, una sanción consistente en un determinado número de días de prestación de servicios sin la remuneración correspondiente:**
- a) No, al tratarse de una sanción legalmente prohibida.
 - b) Sí, siempre que dicha sanción 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 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 veinticuatro 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) Sólo 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:

- a) En todo caso, desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- b) Tanto desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión como desde la fecha de su comisión.
- c) Las faltas disciplinarias no prescriben.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Defina el poder disciplinario del empresario.
2. Pronúnciese sobre el principio de legalidad como principio informador del poder disciplinario del empresario.
3. Explique algunos caracteres que pueden atribuirse al poder disciplinario del empresario.
4. Enumere los requisitos procedimentales legalmente exigibles para el ejercicio del poder disciplinario por el empresario.
5. Enumere las sanciones disciplinarias legalmente prohibidas.
6. Explique la prescripción de las faltas disciplinarias.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Luis González, miembro del comité de empresa, está indignado por lo que recientemente le ha sucedido. En la reciente comida de Navidad celebrada con los gerentes de la empresa para la que presta servicios, a la que también acudieron sus compañeros de área, fue protagonista de un altercado con estos últimos, una vez que se habían marchado aquéllos. Insultó a sus compañeros, se enzarzó en un zarandeo con dos de ellos y profirió un puñetazo a otro. A los quince días de aquello, ha recibido una comunicación escrita en la que, siendo reflejados tales hechos, se le comunica sanción de suspensión de empleo y sueldo por sesenta días, al entenderse que tales hechos son constitutivos de falta muy grave por “malos tratos de palabra u obra y falta grave de desconsideración hacia los superiores, compañeros y subordinados”, prevista y tipificada en el convenio colectivo que resulta aplicable. Marcos, trabajador de la empresa que señaló a Luis que “estaba loco”, a tenor de los acontecimientos que se produjeron, ha sido amonestado verbalmente, por lo que se ha entendido fue una falta leve.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Requisitos que han de concurrir en la conducta del trabajador para que sea susceptible de ser sancionada.
2. Requisitos que han de concurrir en la sanción para que la misma pueda ser impuesta al trabajador.
3. Procedencia o improcedencia de imponer una sanción disciplinaria cuando los hechos, que se entienden constitutivos de falta disciplinaria, se han producido fuera del horario y del lugar de trabajo.
4. Requisitos procedimentales que han de cumplirse para que el trabajador pueda ser sancionado por la conducta cometida.

5. ¿Los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos si Luis no hubiera sido miembro del comité de empresa?
6. ¿Los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos si Luis, no siendo miembro del comité de empresa, hubiera sido delegado sindical?
7. ¿Ante la comisión de una falta de índole similar, ofensa verbal o física, puede el empresario calificar la misma en diferente grado (muy grave y leve) y, por ende, imponer una sanción diferente?
8. ¿Podrían los trabajadores impugnar judicialmente las sanciones impuestas?

Caso práctico núm. 2.

Raúl Villa presta sus servicios como técnico especialista en reparación de averías en la empresa *Enercon Windenergy Spain, SL*. D. Raúl 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 D. Raúl que será suspendido de empleo y sueldo durante 20 días como consecuencia de 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 veinte días.



FICHA N° 37**Jornada y horas extraordinarias***Fernando Jimeno Jiménez***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La jornada de trabajo se fija:**
 - a) No se regula esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Es una cuestión que pertenece al ámbito de organización de la empresa, siendo establecida unilateralmente.
 - c) Por la Autoridad Laboral.
 - d) Conforme a lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo.
- 2. La duración máxima de la jornada de trabajo será:**
 - a) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual.
 - b) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.
 - c) Cuarenta horas mensuales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
 - d) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
- 3. ¿Es posible la distribución irregular de la jornada a lo largo del año?:**
 - a) No se admite esta posibilidad.
 - b) La empresa puede distribuir la décima parte de la jornada de manera irregular, a lo largo de todo el año, en defecto de pacto.
 - c) El convenio colectivo no puede negociar esta materia.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. Entre el comienzo de una jornada y el final de la anterior mediarán:**
 - a) Catorce horas como máximo.
 - b) Catorce horas como mínimo.
 - c) Doce horas como máximo.
 - d) Doce horas como mínimo.
- 5. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en un día no podrá ser superior a:**
 - a) Nueve horas, salvo lo establecido en convenio colectivo o pacto entre empresa y representación de los trabajadores.
 - b) Ocho horas, salvo lo establecido en convenio colectivo o pacto entre empresa y representación de los trabajadores.
 - c) Diez horas, salvo lo establecido en convenio colectivo o pacto entre empresa y representación de los trabajadores.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en un día para menores de dieciocho años no podrá ser superior a**
 - a) Nueve horas, incluido el tiempo destinado a formación.
 - b) Nueve horas, excluido el tiempo destinado a formación.
 - c) Ocho horas, incluido el tiempo destinado a formación.
 - d) Ocho horas, excluido el tiempo destinado a formación.

ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

7. ¿Cómo se computa el tiempo de trabajo?

- a) De forma que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.
- b) En función de la mutua confianza entre empleador y trabajador.
- c) Por medio de la supervisión de la representación de los trabajadores.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

8. Se considerarán horas extraordinarias aquellas que

- a) Se determinen en virtud de orden ministerial.
- b) No existe la posibilidad de reconocer horas extraordinarias en la actualidad.
- c) En las que el tiempo de trabajo efectivo supere la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

9. En ausencia de pacto, las horas extraordinarias serán

- a) Retribuidas.
- b) Compensadas con descanso a efectuar en los dos meses siguientes a la realización.
- c) Compensadas con descanso a efectuar en los cuatro meses siguientes a la realización.
- d) Compensadas con descanso a efectuar en el año siguiente a la realización.

10. ¿Cuántas horas extraordinarias se pueden prestar en un año?

- a) Ochenta horas, con alguna excepción.
- b) Cuarenta horas, con alguna excepción.
- c) Ochenta horas, sin excepción.
- d) No existe límite.

11. ¿En qué supuestos no se considerarán las horas extraordinarias a los efectos del cómputo del número máximo?

- a) Las realizadas para prevenir o reparar siniestros.
- b) Las ejecutadas por circunstancias de la producción.
- c) Las efectuadas para prevenir daños extraordinarios y urgentes.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

12. Las horas extraordinarias son

- a) Obligatorias.
- b) Voluntarias, sin excepción alguna.
- c) Voluntarias, salvo que haya sido acordada su realización en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
- d) Son obligatorias con alguna excepción.

13. A los efectos del cómputo de las horas extraordinarias, se registran:

- a) Semanalmente.
- b) Lo que se registra es la jornada (día a día).
- c) Mensualmente.
- d) No hace falta su registro.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Indique la configuración de la duración máxima de la jornada.
2. Precise la regulación del descanso entre una jornada y el comienzo de la siguiente.
3. Especifique el número máximo de horas de trabajo efectivo diarias que fija el Estatuto de los Trabajadores.

4. ¿Cómo se diferencian las horas ordinarias de las extraordinarias en la legislación laboral?
5. ¿Puede negarse un trabajador a realizar horas extraordinarias?
6. ¿Cuántas horas extraordinarias puede efectuar como máximo un trabajador contratado a jornada parcial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa *Cave Canem*, S.L., se dedica a prestar servicios diversos. Tres de sus trabajadores acuden para que se les asesore sobre la situación en la que se encuentran en materia de jornada. Desconocen que exista calendario laboral y la de un registro donde se contabilicen los tiempos de trabajo.

Isabel, José y Felipe (menor de edad) trabajan en jornada de tarde, de 14:00 a 22:00 horas lunes, martes y miércoles, los jueves de 13:00 a 22:00 horas y los viernes de 08:00 a 15:00 horas. No prestan servicios el sábado y domingo. Disponen de veinte minutos de descanso fijado en contrato de trabajo.

Isabel necesita conciliar su vida familiar y laboral, dado que su hija se encuentra en edad escolar (10 años) y desconoce la operatividad del permiso existente en esta materia. A José se le ha propuesto por la empresa realizar un 15% de su jornada de manera irregular, encontrándose en su negociación ante la ausencia de cláusula en el convenio colectivo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es exigible el calendario laboral?
2. ¿Qué opinión le merece la duración máxima de jornada, el descanso mínimo durante la misma y el período que media entre la finalización y el comienzo de la siguiente?
3. ¿Cómo regula el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en materia de jornada? ¿En qué aspectos incidiría en su asesoramiento a Isabel?
4. ¿Qué opinión le merece la propuesta que en materia de distribución irregular de la jornada que se formula a José?

Caso práctico núm. 2.

La empresa *Tempus Fugit*, S.L., presta servicios en un sector caracterizado por una elevada tasa de desempleo. Presenta una plantilla con dos trabajadores. Nunca ha registrado la jornada que realiza cada operario, dada la relación de confianza que mantiene con los mismos.

Por un lado, Juan está contratado a jornada completa y el gestor de la empresa manifiesta que ha realizado noventa y cinco horas extraordinarias en 2021, de las que en torno a cinco fueron debidas a la necesidad de participar en el achique de agua tras las inundaciones producidas a finales de año (no compensadas) y otras diez para completar la jornada de su compañero cuando asistió a la boda de un familiar en concepto de vacaciones. Por otro lado, Pedro tiene suscrito un contrato de veinte horas semanales (media jornada) desde hace varios años, efectuando habitualmente unas diez horas mensuales (en torno a 120 horas anuales) adicionales a las ordinarias. Los dos trabajadores desconocen de qué manera se ha llevado a cabo el cómputo de las horas extraordinarias, pensando que en la realidad la cifra es superior.

Debe indicarse que el convenio colectivo aplicable a la empresa *Tempus Fugit*, S.L., no contiene referencia alguna sobre el régimen de compensación y realización de horas extraordinarias. Sin embargo, el contrato laboral de Pedro indica que son obligatorias y se compensarán económicamente y el de Juan no contiene cláusula alguna sobre esta materia.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Si las horas extraordinarias son obligatorias para los trabajadores de la empresa *Tempus Fugit*, S.L.
2. Acerca de las discrepancias en la cifra de horas extraordinarias efectivamente realizadas por los dos trabajadores.
3. La determinación del límite máximo anual de horas extraordinarias en el supuesto indicado, precisando si se ha superado en cada caso y las posibles compensaciones que se deriven.
4. Las posibles fórmulas de compensación, tomando en consideración los pactos (colectivos e individuales) que afectan a cada trabajador.
5. ¿Es posible minorar el número máximo de horas extraordinarias anuales previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores por alguna circunstancia? Justifique esta medida, así como la Autoridad competente en su aprobación.



FICHA N° 38**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 50% 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 75% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) La Ley no contempla límite alguno respecto de las horas complementarias.

2. 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) Todas las respuestas anteriores son correctas.

3. En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado:

- a) A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de diez días de salario por cada año de servicio.
- b) A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho en todo caso a percibir una indemnización de once días por cada año de servicio.
- c) A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de veinte días por cada año de servicio.
- d) 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.

4. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo no sea inferior a treinta horas semanales en cómputo anual.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial cuando la jornada de trabajo no sea inferior a cinco horas semanales en cómputo anual.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. El contrato a tiempo parcial puede tener lugar:

- a) Sólo en los contratos de relevo.
- b) Sólo en los contratos indefinidos.
- c) En los contratos indefinidos o de duración determinada en los que se permita dicha posibilidad.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias y horas complementarias de acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2013.
- b) Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extraordinarias, siempre que las mismas no excedan de sesenta horas anuales, de acuerdo con la modificación introducida por la reforma laboral de 2012.
- c) Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias en ningún caso.
- d) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias únicamente para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

7. Los trabajadores a tiempo parcial:

- a) Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- b) No tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- c) Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si el convenio colectivo así lo establece.
- d) Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, siempre que el contrato se celebre por tiempo indefinido.

8. La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa:

- a) Tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.
- b) Se podrá imponer de forma unilateral por el empresario.
- c) Tendrá únicamente carácter voluntario para el trabajador, si se trata de un contrato celebrado por tiempo indefinido.
- d) Se podrá imponer como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

9. El contrato a tiempo parcial:

- a) Deberá formalizarse por escrito en modelo oficial, únicamente si el contrato se concierta por tiempo indefinido.
- b) Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
- c) Siempre deberá realizarse verbalmente.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas en el contrato a tiempo parcial:

- a) Con un preaviso mínimo de dos días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- b) Con un preaviso mínimo de cinco días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- c) Con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- d) Con un preaviso mínimo de tres días, en todo caso.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Indique las características de un trabajador a tiempo completo comparable.
2. ¿Qué condiciones laborales deben recogerse en todo caso en el contrato de trabajo a tiempo parcial?
3. ¿Cuáles son los requisitos para la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa?

4. ¿Cuáles son las causas que permiten 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 celebrado por tiempo determinado?
6. ¿En qué casos pueden realizar horas extraordinarias los trabajadores a tiempo parcial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Un trabajador contratado a tiempo parcial en una empresa de seguridad tiene una jornada de doce horas semanales, a realizar los fines de semana en una biblioteca, seis horas los sábados y otras tantas los domingos, aun cuando viene realizando en la empresa un par de horas más cada día de las establecidas en el contrato.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Son horas extraordinarias las que sin tener la condición de complementarias superan la jornada pactada en el contrato?
2. ¿Cómo han de remunerarse dichas horas: como horas ordinarias, extraordinarias o complementarias?

Caso práctico núm. 2.

María viene prestando servicios para la empresa El Rincón del Pie, que regenta un negocio de zapatería, con antigüedad de 4 de febrero de 2019, categoría profesional de vendedora y salario promedio mensual de 1216,30 €. La trabajadora realizaba su jornada laboral a jornada completa, cuarenta horas semanales, de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. En fecha 8 de octubre de 2020, se le entregó a la trabajadora una carta de reducción de jornada de completa a media jornada, con efectos a partir del 1 de noviembre de 2020, debido a los problemas económicos y financieros por los que venía atravesando la empresa, debido a la crisis sanitaria existente. 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?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 39**Contrato de relevo***Julia Dormido Abril***PREGUNTAS TIPO TEST****1. El contrato de relevo tiene como objeto:**

- a) La alternancia del trabajo con la formación de la persona trabajadora.
- b) La sustitución de la persona que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.
- c) La sustitución de la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
- d) La sustitución de la persona que se encuentra en una situación de excedencia.

2. Si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de la jornada del trabajador jubilado parcialmente podrá ser del:

- a) 75%.
- b) 65%.
- c) 45%.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. Si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida, la reducción del salario del trabajador jubilado parcialmente podrá ser del:

- a) 75%.
- b) 65%.
- c) 45%.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. ¿Qué requisitos tiene que reunir el trabajador relevista?

- a) Encontrarse en una situación de desempleo.
- b) Ser un trabajador de la empresa que cuente con un contrato de duración determinado, exclusivamente.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. ¿Qué duración tendrá el contrato de relevo?

- a) No podrá ser superior a seis meses.
- b) Como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
- c) No podrá ser superior a un año.
- d) Como máximo, será de tres años.

6. ¿Es posible prorrogar un contrato de relevo que se ha celebrado con una duración determinada?

- a) No, en ningún caso.
- b) Sí, por periodos de 2 años.
- c) Sí, por periodos anuales y mediante acuerdo con las partes.
- d) Sí, se prorrogará automáticamente si no se expresa lo contrario.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 7. ¿Cómo podrá ser la jornada establecida en el contrato de trabajo?**
- A tiempo parcial.
 - A tiempo completo.
 - En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Cuál será el horario de trabajo del relevista?**
- Será diferente del que tenga el trabajador sustituido.
 - Podrá completar el del trabajador sustituido.
 - Tendrá que simultanearse con el del trabajador sustituido.
 - Las respuestas b) y c) son correctas.
- 9. ¿Cuál será el puesto de trabajo del trabajador relevista?**
- Tiene que ser el mismo que el del trabajador sustituido.
 - Podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido.
 - La norma no dice nada al respecto.
 - Dependerá de lo que establezca el convenio colectivo.
- 10. Si el trabajador se jubila parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria, el contrato de relevo...**
- Será indefinido.
 - Podrá ser indefinido.
 - Tendrá que ser anual.
 - Tendrá la duración que establezca el convenio colectivo de aplicación.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿En qué consiste el contrato de relevo?
- ¿La duración del contrato de relevo se encuentra condicionada por la jubilación parcial del trabajador relevado?
- ¿Qué características reúne el trabajador relevista?
- ¿La jornada de trabajo del trabajador relevista tiene que ser a tiempo completo?
- ¿Cómo será la base de cotización del trabajador relevista?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa Cementos López ha comunicado al trabajador Eustaquio Fuentes que atendiendo a lo establecido en el VI Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector cementero, de 13 de diciembre de 2021, y ante la necesidad de renovar la plantilla, con fecha 1 de enero de 2023 debe pasar a la situación de jubilación parcial, para posibilitar la contratación de un trabajador joven bajo la modalidad de contrato de relevo. El artículo 10. G) del referido Acuerdo estatal establece lo siguiente: “(...) ajustándose en todo caso a la normativa en cada caso vigente, las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Acuerdo procederán a adaptar el contrato de relevo a sus necesidades estructurales, acordando cuando así se pacte entre empresa y trabajador o venga establecido en convenio o acuerdo colectivo de ámbito inferior la utilización de esta modalidad contractual a todas las jubilaciones parciales hasta alcanzar la edad ordinaria o pactada de jubilación que en el

ámbito de cada empresa se pudieran producir, adaptando las condiciones que objetivamente sean de aplicación (puesto de trabajo, salario, jornada, etc.)”.

La propuesta de la empresa realizada a Eustaquio Fuentes es que desde el 1 de enero pase a desarrollar una jornada equivalente al 50% de la que venía desempeñando hasta el momento, en tanto el trabajador relevista que se incorpore lo hará con ocasión de la campaña de verano, que se inicia el 1 de junio de 2023, para asumir una jornada laboral equivalente al 75% de la jornada que actualmente ejecuta Eustaquio, y que se iría incrementando progresivamente con el transcurrir de los meses, atendiendo a las necesidades de la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede la empresa obligar a Eustaquio a jubilarse parcialmente atendiendo a lo dispuesto en el convenio colectivo?
2. ¿Qué porcentaje de la jornada puede reducirse Eustaquio? ¿Tiene que hacerlo por el 50%?
3. ¿Considera conforme a Derecho el hecho de que la jornada se aumente progresivamente?



FICHA N° 40**Contrato de trabajo fijo-discontinuo***Esperanza Roales Paniagua*

- 1. El contrato de trabajo fijo-discontinuo podrá celebrarse entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida:**
 - a) Nunca.
 - b) Si lo establece el convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal.
 - c) Sí, para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.
 - d) Ninguna de las respuestas es correcta.
- 2. El llamamiento de la persona fija-discontinua deberá realizarse:**
 - a) Sólo por escrito.
 - b) Por un medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada.
 - c) Con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación de la persona fija-discontinua.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
- 3. El contrato de trabajo fijo-discontinuo:**
 - a) Debe formalizarse necesariamente por escrito.
 - b) Puede concertarse de forma verbal.
 - c) Puede celebrarse de forma tácita.
 - d) Se celebrará en la forma que acuerde la empresa y la persona trabajadora.
- 4. El plazo para el ejercicio de acciones derivadas de incumplimientos relacionados con el llamamiento se inicia:**
 - a) Desde el momento de la falta del llamamiento.
 - b) Desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la persona trabajadora la conociese.
 - c) Cuando lo disponga el convenio colectivo de aplicación.
 - d) Cuando lo decida la Autoridad laboral.
- 5. Los plazos máximos de inactividad de los contratos fijos-discontinuos, en los supuestos de contratos por obras o servicios:**
 - a) Los determina el convenio colectivo de empresa.
 - b) Se determina de común acuerdo en el contrato de trabajo.
 - c) Podrán determinarse por convenio colectivo sectorial.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 6. La celebración a tiempo parcial del contrato fijo-discontinuo:**
 - a) Está prohibida, en todo caso.
 - b) Se permite cuando las peculiaridades de la actividad del sector la justifiquen.
 - c) Es posible cuando se prevea en acuerdo de empresa.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
- 7. La antigüedad de las personas fijas discontinuas:**
 - a) Se computa teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral.
 - b) Se computa teniendo en cuenta solo el tiempo de servicios efectivamente prestados.
 - c) Nunca se computa.
 - d) Se computa en la forma que determine el convenio colectivo o el acuerdo de empresa.

Filemular Gratuito - Prohibida su venta

8. La jornada y la distribución horaria de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:

- a) Deben concretarse necesariamente en el momento de la celebración del contrato de trabajo.
- b) No son condiciones esenciales del contrato de trabajo.
- c) Deberán concretarse en el momento del llamamiento.
- d) No es necesario que se concreten en los trabajos de carácter estacional.

9. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará:

- a) Exclusivamente para la realización de trabajos de naturaleza estacional.
- b) Para la realización de trabajos intermitentes que tengan periodos de ejecución inciertos.
- c) Para la realización de trabajos intermitentes que tengan periodos de ejecución ciertos.
- d) Sólo para actividades productivas de temporada.

10. El calendario sobre las previsiones de llamamiento anual o semestral deberán ser conocida

- a) Por la Autoridad laboral, antes del comienzo del año natural.
- b) Por los representantes de los trabajadores con suficiente antelación, al inicio del año natural.
- c) Por los trabajadores con la suficiente antelación, al inicio del año natural.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Requisitos formales del contrato de trabajo fijo-discontinuo.
2. Supuestos en que se puede celebrar un contrato de trabajo fijo-discontinuo.
3. ¿Dónde se establecen los criterios por los que debe regirse el llamamiento?
4. Finalidad de la bolsa sectorial de empleo.
5. Plazo máximo de inactividad entre subcontratas.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1

Carlos, peón agrícola, es trabajador fijo-discontinuo de la empresa Agricumasa, S.A., dedicada al cultivo y recolección de hortalizas. La empresa inicia su campaña de recolección de hortalizas entre los meses de septiembre u octubre, dependiendo de las condiciones climatológicas y finaliza entre finales del mes de mayo o principios del mes de junio.

Carlos ha estado trabajando en la empresa durante las campañas agrícolas desde el año 2017. El día 8 de octubre de 2021 se encuentra a Jorge, compañero de trabajo y también peón agrícola, que le comenta que todos los compañeros están extrañados de que no se haya presentado a trabajar, puesto que la campaña 2021-2022 ha empezado el 10 de septiembre.

Juan, sorprendido, le comenta a Jorge que no ha sido llamado al trabajo y que, pese a que ha comparecido en la empresa en distintas ocasiones, hablando con el encargado, éste le decía que ya lo llamaría cuando empezara la campaña.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Carlos nos pide asesoramiento sobre la situación en la que se encuentra y sobre lo que puede hacer.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 41**Retribución del trabajador: salario***María Dolores García Valverde***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores dedica:**
 - a) Un precepto a reconocer el derecho al salario, sin entrar en mayor regulación.
 - b) Los artículos 26 a 33, dónde se fija el régimen jurídico aplicable al salario.
 - c) Una referencia al salario. Son los convenios colectivos quienes lo regulan.
 - d) Varios preceptos (arts. 26-33) a fijar el régimen jurídico aplicable al salario. Es la única regulación posible y existente.

- 2. ¿Con qué se puede identificar el salario base?**
 - a) La parte del salario que coincide con el salario mínimo interprofesional.
 - b) La cantidad que se fija obligatoriamente por el Gobierno y hay que respetarla.
 - c) La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.

- 3. Todo lo que percibe el trabajador no tiene la consideración de salario. ¿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. Se dice que 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 mínimo interprofesional y 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 base y los complementos salariales Y se fija tanto por la negociación colectiva como por el contrato individual de trabajo.
 - d) 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.

- 5. 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.

- 6. Estamos en una empresa de electrodomésticos. Como la situación de la empresa es bastante buena, el empresario decide subscribir a favor de un trabajador un seguro médico y otro de vida, pagando una prima de 75 euros al mes por ambos seguros. ¿Qué consideración tienen estos seguros?**
 - a) Conceptos extrasalariales.
 - b) Salario y, concretamente, un complemento salarial.
 - c) Son parte del salario base.
 - d) Salario en especie que retribuye la prestación laboral realizada por el trabajador.

- 7. La cuantía del salario final del trabajador es fruto de:**
- Los topes mínimos establecidos en el salario mínimo interprofesional.
 - Lo que fije el convenio colectivo aplicable, sin tener presente nada más.
 - La política de rentas.
 - Todos los parámetros anteriores determinarán el salario.
- 8. ¿Es posible que el empresario, en la Empresa de Transportes del Norte, S.A., fije diferencias salariales?**
- Si, están permitidas siempre si lo establece el empresario.
 - Depende. Pero las fijadas en convenio colectivo son nulas.
 - Están prohibidas siempre que no estén justificadas.
 - Son posibles en las empresas de transportes y en las empresas de la construcción.
- 9. ¿Cuál es el plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial?**
- Será de un año, en todo caso.
 - No está sometido a plazo. Se puede ejercitar en cualquier momento.
 - Dicho plazo depende del tipo de crédito que se ejercite.
 - Será de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.
- 10. ¿Quiénes son las personas beneficiarias del Fondo de Garantía Salarial?**
- Todos los trabajadores vinculados por una relación laboral.
 - Los funcionarios públicos.
 - Las personas trabajadoras que se encuentren en situación vulnerable.
 - Cualquier trabajador, sin importar el tipo de relación que tenga constituida.
- 11. ¿Cuál es la cuantía máxima del salario que el Fondo de Garantía Salarial puede abonar por conceptos salariales?**
- El Fondo de Garantía Salarial nunca paga salarios.
 - El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional e incluyendo las pagas extraordinarias.
 - El máximo que puede abonar el Fondo de Garantía Salarial es el triple del salario mínimo interprofesional.
 - El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional.
- 12. La Constitución Española de 1978:**
- No reconoce expresamente en ninguno de sus artículos el derecho al salario.
 - Reconoce el derecho al salario como derecho fundamental de los trabajadores.
 - Dedica uno de los preceptos incluidos en el capítulo destinado a los derechos de los ciudadanos.
 - Ordena a los poderes públicos que articulen las medidas para que todo trabajador tenga un salario digno.
- 13. Señale la respuesta que no es correcta:**
- El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se detiene en fijar las garantías del salario.
 - Los créditos salariales tienen distintas preferencias. Ello dependerá del propio crédito.
 - Los créditos salariales no tienen protección distinta a la del resto de los derechos derivados de la relación laboral.
 - En el caso de los salarios de los últimos treinta días, se habla de unos créditos superprivilegiados.

PREGUNTAS DE REPASO

- Definición legal de salario: coméntela brevemente.
- ¿En qué se diferencian los complementos salariales y los conceptos extrasalariales?

3. ¿Qué significa libertad para fijar el salario del trabajador? ¿Y qué límites tiene?
4. Consulte el convenio colectivo del grupo de empresas Mercadona, S.A., y Foms Valencians Forva, S.A.U. [Resolución de 4 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.
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.

Mini-Móvil, S.A., es una empresa que se quiere establecer en España y, principalmente, en Madrid. Inicia su actividad, y uno de sus principales centros de trabajo es el situado en el Polígono del Señorío (Madrid). Su CIF es 5787800770 y su C.C.C.: 1452125400. En dicho centro de trabajo trabajan 102 trabajadores. Entre ellos, tenemos a Camino Casas Castro y Miguel Velarde Benítez.

Nos comunican que Camino Casas Castro pertenece al grupo 1 (ingenieros y licenciados) y nos proporcionan los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 18/00663388/33.
- NIF: 24475677-E.
- Tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo.
- Sueldo base: 2200 euros.
- Incentivos: 200 euros.
- El día 1 de abril recibió un anticipo de 900 euros.
- Ha realizado horas extras por fuerza mayor por importe de 325 euros.
- Ha realizado horas extraordinarias por importe de: 200 euros.
- 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 euros 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 Miguel Velarde Benítez pertenece al grupo 7 (auxiliares administrativos), lleva cinco años de trabajo en la empresa y tiene firmado un contrato indefinido, teniendo derecho a percibir una retribución mensual de:

- Salario base: 1000 euros.

- Antigüedad: 50 euros por trienio.
- Plus transporte: 50 euros.
- Tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias del salario base más la antigüedad, que se pagarán de forma prorrateada.
- Ha realizado en el mes de noviembre horas extras no estructurales por valor de 250 euros y 50 euros por horas de fuerza mayor.
- Retención a cuenta del IRPF: 10%.

El administrador general de la empresa nos pide que confeccionemos la nómina del mes de abril de la trabajadora y del mes de junio del trabajador.

Caso práctico núm. 2.

Adriana trabaja como jefa de ventas de repuestos para coches en un grupo de empresas del sector. Su salario está compuesto por 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 repuestos, que corresponden al 3% del precio real de los mismos. Estas comisiones y porcentaje están fijadas en el convenio colectivo. Y tercero, recibe un plus por conocimiento de idiomas, concretamente posee el nivel B2 de inglés y el mismo nivel en la lengua francesa.

Tras varios años de prestar sus servicios en el grupo de empresas, el sector atraviesa dificultades económicas, por lo que se produce un reajuste de plantillas y se comunica a toda la plantilla 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. Adriana está realmente preocupada por todo, pero, especialmente, por las deudas que tiene su empresa con ella. Concretamente, le adeuda por la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los repuestos 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 3%, pero a ella se le ha reducido a la mitad, sin su consentimiento.

Adriana se dirige a usted para que elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué significa y supone que a Adriana se le pague un plus por idiomas?
2. ¿Qué características tiene la participación en los beneficios obtenidos por la venta de repuestos para coches?
3. La empresa ha renegociado el importe de la participación en beneficios directamente con cada trabajador y Adriana sabe que ella solo cobrará 1,5% de participación, mientras que el resto de sus compañeros cobrarán el doble. ¿Qué debe hacer y cómo actuar?
4. Desglose los créditos salariales que tiene Adriana y determine los privilegios que tienen dichos créditos.
5. El año 2021 y los meses pasados del año 2022 han sido malos para todo el sector de los automóviles. Por ello, Adriana 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. ¿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 pueden estar cubiertos por el Fondo de Garantía Salarial? Fundamente su respuesta señalando, en caso afirmativo, en qué supuestos y con qué límites.



FICHA N° 42**Fondo de Garantía Salarial***Armando José Santana Bugés***PREGUNTAS DE REPASO**

1. Señale las principales características del Fondo de Garantías Salarial.
2. ¿El Fondo de Garantía Salarial tiene personalidad jurídica?
3. ¿Cuál es la estructura del Fondo de Garantía Salarial?
4. Enumere las tres principales características del Fondo de Garantía Salarial.
5. ¿Qué indemnizaciones quedan excluidas del ámbito de protección de Fondo de Garantía Salarial?



FICHA N° 43

Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial

Diego Megino Fernández

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿En cuál de los siguientes supuestos no surgirá ningún tipo de responsabilidad para el Fondo de Garantía Salarial?**
 - a) Despido objetivo por falta de adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones técnicas operadas en su puesto.
 - b) Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora motivada por su negativa a un traslado.
 - c) Rescisión del contrato de trabajo de duración determinada para la sustitución fruto de la reincorporación de la persona sustituida.
 - d) Extinción de la relación laboral de la persona trabajadora del servicio del hogar basada en una disminución de los ingresos de la unidad familiar.

2. **De producirse la rescisión de la relación laboral de la persona trabajadora del servicio del hogar a raíz de un incremento en los gastos de la unidad familiar por una circunstancia sobrevenida, la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial ante la correspondiente indemnización podrá alcanzar un máximo de:**
 - a) Tres mensualidades.
 - b) Seis mensualidades.
 - c) Nueve mensualidades.
 - d) Doce mensualidades.

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 la empresa y la persona trabajadora.
 - 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 la persona trabajadora.
 - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 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:**
- 365 días.
 - 180 días.
 - 120 días.
 - 60 días.
- 6. En relación con la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial por los salarios pendientes de pago, ¿cuál de las siguientes opciones es la correcta?**
- Comprende todas las partidas contempladas en los apartados 1 (salariales) y 2 (extrasalariales) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Cuando surja, siempre tendrá naturaleza subsidiaria.
 - Dado su carácter indemnizatorio, quedan fuera de ella los salarios de tramitación.
 - Podrá abonar hasta un máximo de una anualidad (365 días) por tal concepto.
- 7. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones laborales, a los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral, como máximo el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe global equivalente a:**
- 120 días.
 - 270 días.
 - 365 días.
 - Al estar excluido a tales efectos, no tendría que asumir ninguna responsabilidad por tal concepto.
- 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 correcta?**
- 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 las personas afectadas sea satisfecha íntegramente por el Fondo de Garantía Salarial.
 - Cumplidas ciertas condiciones, el Fondo de Garantía Salarial podrá resarcirse de la empresa por las cantidades finalmente satisfechas a favor de las personas afectadas.
 - Este tipo de responsabilidad cabe también en concepto de salarios pendientes de pago, no solo en materia de indemnizaciones.
- 10. Dejando a un lado los supuestos de apertura de oficio, de los siguientes sujetos, ¿quién se considera que carece de un interés suficiente para promover el procedimiento administrativo en materia de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?**
- La persona trabajadora titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial.
 - El órgano de administración de la entidad sometida a un procedimiento concursal.
 - El empresario deudor en situación de insolvencia o concurso de acreedores.
 - Los causahabientes de la persona trabajadora fallecida o incapacitada.

- 11. A contar desde que el acto sea dictado, ¿de qué plazo dispone el órgano competente para notificar la resolución dictada a la persona interesada?**
- Diez días.
 - Treinta días.
 - Un mes.
 - Tres meses.
- 12. ¿De qué plazo dispone la persona interesada para interponer una demanda frente a la resolución dictada por el órgano competente en materia de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?**
- Veinte días.
 - Un mes.
 - Cuarenta días.
 - Dos meses.

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”?
- Cuando medie una prestación de servicios para una misma empresa en virtud de distintos y sucesivos contratos de trabajo, ¿la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial se obtendrá de manera global (atendiendo a todo lo adeudado) o particular (en función de cada una de las diversas relaciones laborales)?
- ¿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 la persona interesada su solicitud ante el Fondo de Garantía Salarial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Trabajadora que, desde el 5 de abril de 2005 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	1225,00 euros
– Plus transporte	105,25 euros
– Plus de turnicidad	90,90 euros
– Plus de mantenimiento de ropa de trabajo	50,00 euros
– Plus de especial dedicación	35,00 euros
– Complemento ad personam	70,00 euros

- | | |
|--|--------------|
| - Mejora voluntaria | 100,00 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 12 de septiembre de 2022, 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 23 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 10 de noviembre de 2022. 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 ascendería la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial.



FICHA N° 44

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Josefa Romeral Hernández

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Según la normativa de prevención de riesgos laborales, un riesgo laboral puede ser:**
 - a) El accidente ocurrido con ocasión del desarrollo de la actividad laboral.
 - b) Las enfermedades, lesiones y dolencias que el trabajador sufra como consecuencia del trabajo por cuenta propia.
 - c) Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos psicosociales que el trabajador sufra sólo con ocasión del trabajo por cuenta ajena.
 - d) La posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo.
2. **Dentro de la obligación preventiva, el empresario está obligado a informar a los trabajadores:**
 - a) Sobre los riesgos laborales del puesto de trabajo, información que deberá comunicársela a través de los delegados de personal, en caso de que existan.
 - b) Sobre el plan de prevención y la organización preventiva.
 - c) De forma personalizada sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección.
 - d) Sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo, información que debe proporcionar a través del Comité de Seguridad y Salud.
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. **Señale la respuesta correcta:**
 - a) El empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores la ejecución de las actividades preventivas.
 - b) 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.
 - c) 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.
 - d) Los trabajadores tienen derecho a participar en la elección de los equipos de trabajo, pero siempre a través de sus representantes.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 5. En el supuesto de concurrencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo, la normativa preventiva regula:**
- a) La obligación del empresario de promover la relación entre las empresas recurrentes a fin de prevenir los riesgos a que estén expuestos los trabajadores.
 - b) La responsabilidad solidaria entre el empresario titular y los contratistas y subcontratistas.
 - c) 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.
 - d) Todas las respuestas anteriores son falsas.
- 6. Señale la respuesta correcta:**
- a) El primer y único responsable frente a los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales es el empresario deudor de la seguridad y salud.
 - b) En cumplimiento del deber de protección el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.
 - c) El deber de protección constituye un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.
 - d) Las respuestas b) y c) son ciertas.
- 7. La valoración de los riesgos laborales presentes en el puesto de trabajo 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 posibilidad de que la materialización del riesgo alcance al trabajador.
 - c) La formación del trabajador en relación al puesto de trabajo que ocupa.
 - d) Las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad.
- 8. Señala cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
- 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 comunicar a los delegados de prevención los datos relativos a los daños sufridos por los trabajadores en el desempeño de la actividad laboral.
 - d) El empresario debe conservar al menos durante 5 años la documentación relacionada con la evaluación de riesgos y el plan de prevención.
- 9. En el caso de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal:**
- a) La empresa de trabajo temporal es la responsable de las condiciones de trabajo del empleado cedido.
 - b) La empresa usuaria es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo del trabajador puesto a su disposición.
 - c) 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.
 - d) La empresa de trabajo temporal es la encargada de evaluar el puesto a cubrir por el trabajador cedido.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

10. Señale la respuesta correcta:

- a) La obligación de recurso preventivo está referenciada para aquellas empresas que se dedican a trabajos en altura.
- b) El empresario organizará la actividad preventiva mediante un servicio mancomunado cuando así se lo indique la autoridad laboral.
- c) El empresario está obligado a concertar un Servicio de prevención cuando la empresa supere los 250 trabajadores y se dedique a actividades peligrosas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. Señale cuál de las siguientes afirmaciones es falsa:

- a) 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, excepto al personal funcionario de las Fuerzas Armadas.
- b) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
- c) 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.
- d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena.

12. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el personal habilitado para la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente son:

- a) Los delegados de prevención al ser la representación específica
- b) Los representantes unitarios de los trabajadores cuando no localicen a los delegados de prevención.
- c) Los representantes unitarios por decisión mayoritaria.
- d) Las respuestas a) y b) son ciertas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Defina qué es un servicio de prevención.
2. ¿Cuándo se considera que existe un riesgo grave e inminente?
3. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ¿con qué periodicidad el empresario debe impartir formación en prevención de riesgos laborales a sus trabajadores para cumplir con sus obligaciones preventivas?
4. Defina qué es una evaluación de riesgos.
5. ¿Quiénes son considerados trabajadores sensibles por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?
6. ¿Qué es un plan de prevención de riesgos laborales?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Silvina presta servicios por cuenta y dependencia del Hospital Universitario el Rosario desde agosto de 2021, con la categoría profesional de facultativo especialista en el Servicio de diagnóstico por imagen, utilizando en sus servicios aparatos de radiofrecuencia electromagnética con posible exposición a radiaciones. La trabajadora realiza servicio rotatorio con guardias médicas por necesidades del servicio hospitalario y atención de urgencias. El 3 de enero de 2022 la trabajadora comunica al hospital su situación de madre

gestante, por lo que solicita le sea aplicado el protocolo de seguridad y salud para los casos de maternidad. médicas.

El 16 de enero de 2022 el hospital contesta a la trabajadora comunicándole que una vez estudiado el caso por el Servicio de Prevención queda liberada de la realización de las guardias médicas que venía realizando hasta la fecha, a lo que se aplicará los efectos salariales correspondientes a la no realización de dichas guardias.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

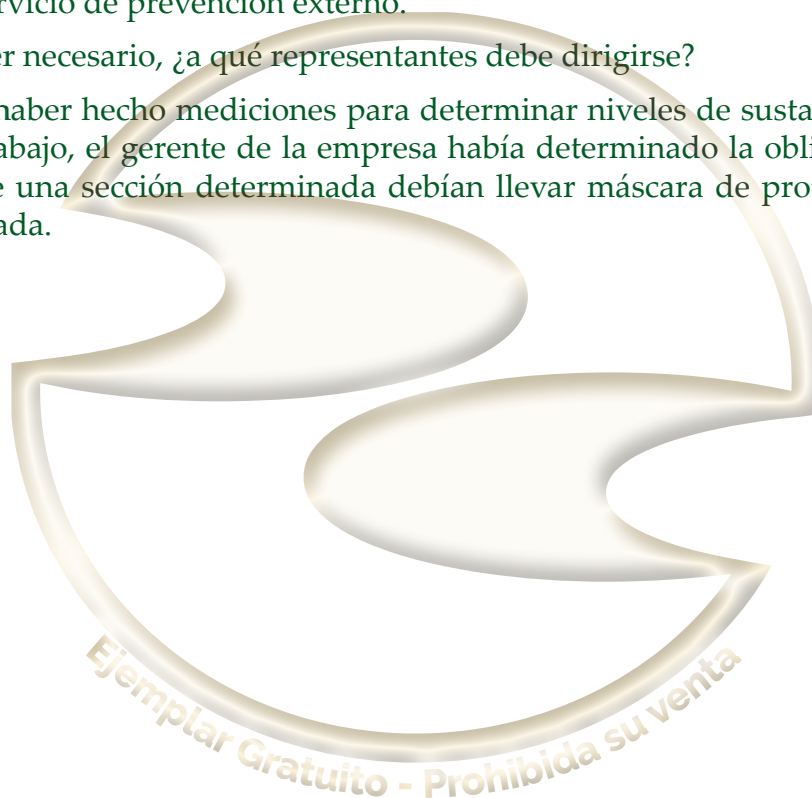
1. ¿Considera ajustada a derecho la solución adoptada por el empresario? Razone la respuesta. En caso negativo, especifique las medidas que debería haber adoptado el empresario.
2. En caso de considerar que el empresario ha incumplido la normativa preventiva: tipifique el incumplimiento, infracción y su posible gravedad según la normativa preventiva y la Ley sobre Infracción y Sanciones en el Orden Social.
3. ¿Procede el abono de las guardias dejadas de realizar? Razone la respuesta.

Caso práctico núm. 2.

La empresa de Compostajes Vichar, S.A., recibe notificación de la Inspección de trabajo relativa a denuncia presentada por los representantes de los trabajadores por mala gestión en materia preventiva. Ante las dudas suscitadas, la empresa solicita informe aclaratorio sobre algunas cuestiones.

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 biólogo como representante empresarial en el Comité de Seguridad y Salud.
2. 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.
3. Si es necesario someter a consulta con los representantes de los trabajadores la decisión de contratar un servicio de prevención externo.
4. En caso de ser necesario, ¿a qué representantes debe dirigirse?
5. Después de haber hecho mediciones para determinar niveles de sustancias tóxicas en el ambiente de trabajo, el gerente de la empresa había determinado la obligación de que los trabajadores de una sección determinada debían llevar máscara de protección individual durante la jornada.



FICHA N° 45**Sucesión de empresa***Alicia Villalba Sánchez***PREGUNTAS TIPO TEST****1. Existirá una sucesión de empresa cuando:**

- a) 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 accesoria.
- b) 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.
- 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.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

2. En una sucesión de empresa:

- a) 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.
- b) Los trabajadores indefinidos 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.
- c) Los trabajadores temporales verán extinguidos sus contratos por el mero cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.
- d) Las respuestas b) y c) son correctas.

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, salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión.
- c) Se regirán por el convenio colectivo de sector.
- 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, sin que sea preciso abrir un período de consultas.
- c) Sí, en la empresa cesionaria, pero no en la empresa cedente.
- d) Sí, debiendo iniciarse un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. **¿Puede un convenio colectivo de sector imponer al nuevo contratista la asunción de los trabajadores del empresario saliente?**
- No.
 - Sí.
 - 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 el empresario sucesor despedir disciplinariamente a un trabajador después de una sucesión de empresa?**
- No.
 - No, pero puede afrontar una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.
 - Sí, si concurre causa para ello y se siguen los trámites formales requeridos.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **La adjudicación de un contrato a otra empresa por parte de una Administración Pública constituye:**
- Un supuesto de cesión de trabajadores.
 - Un supuesto de sucesión de empresa de conformidad con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, 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 accesoria.
 - Un supuesto de cesión ilegal de trabajadores.
 - Un supuesto de sucesión de empresa.
8. **¿La reversión por parte de la Administración Pública de un servicio previamente externalizado, constituye un supuesto de sucesión de empresa?**
- Sí.
 - No.
 - Sí, siempre y cuando se haga cargo del servicio con sus propios medios, personales y materiales.
 - No, puesto que la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público impediría aplicar las consecuencias jurídicas propias de la sucesión de empresa.
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.
 - Mancomunadamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
 - Mancomunadamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
10. **Cuando la cesión fuese declarada delito:**
- La empresa cesionaria podrá llegar a responder de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.
 - La empresa cedente podrá llegar a responder de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Constituye la sucesión de empresa una subespecie de la novación contractual regulada en el Derecho civil?
2. ¿En qué consiste una contrata “desmaterializada”?
3. ¿Existirá subrogación cuando una Administración Pública decida asumir directamente el servicio otrora prestado a través de una empresa contratista?
4. ¿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?
5. ¿Puede el nuevo empresario modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa?
6. ¿Puede el nuevo empresario despedir a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

El convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, aplicable a la empresa para la cual presta servicios Pablo, dispone lo siguiente: “Si cambiase la titular de la contrata, los trabajadores que estuviesen prestando servicios 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:

1. ¿Es conforme a Derecho la cláusula convencional que impone la subrogación de la nueva empresa contratista?
2. ¿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° 46**Movilidad geográfica***Thais Guerrero Padrón***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La instalación de una línea eléctrica entre distintas localidades supone:**
 - a) Una movilidad geográfica.
 - b) Actividad fuera de la movilidad geográfica por ser un trabajo móvil.
 - c) Depende del informe de la Inspección de Trabajo.
 - d) Tema sujeto a convenio colectivo.

- 2. ¿Cuál es la posición del trabajador afectado por una decisión empresarial de traslado?**
 - a) Aceptarlo compensando los gastos varios derivados.
 - b) Depende de la valoración practicada por el sindicato.
 - c) Optar entre su aceptación o la extinción contractual indemnizada.
 - d) La decisión empresarial es irreversible.

- 3. El traslado colectivo requiere con carácter previo a su negociación:**
 - a) Informe de la Inspección de Trabajo.
 - b) Celebrar período de consultas con los representantes de los trabajadores.
 - c) Respetar los términos del convenio colectivo.
 - d) Nada. El empresario es libre de decidir.

- 4. En un centro de trabajo que cuenta con menos de cien trabajadores, el número de trabajadores afectados por el traslado colectivo en el plazo de noventa días ascenderá a:**
 - a) Cien trabajadores.
 - b) Un mínimo de diez trabajadores.
 - c) No hay límite.
 - d) Depende de su negociación.

- 5. El cambio de residencia del trabajador, ¿exige causa justificada al respecto?**
 - a) Sí, en todo caso (causa económica, técnica, organizativa o de producción).
 - b) Sólo cuando media autorización de la Inspección de Trabajo.
 - c) Es libre opción del empresario sin límite o condición.
 - d) Debe figurar el supuesto en el convenio colectivo.

- 6. Combatido el traslado por el trabajador y obteniendo sentencia favorable, ¿qué derechos le asisten?**
 - a) Reincorporación a su centro de trabajo de origen.
 - b) Ser indemnizado.
 - c) Podrá optar el empresario.
 - d) Lo que indique el convenio colectivo de aplicación.

- 7. En la negociación de un traslado colectivo concluido sin acuerdo:**
 - a) El empresario puede decidir libremente.
 - b) El empresario está sujeto al informe de la Inspección de Trabajo.
 - c) Deben aplicarse las reglas del convenio colectivo.
 - d) Procede iniciar nueva negociación.

8. El desplazamiento laboral requiere:

- a) Causa justificada en los términos legalmente previstos.
- b) Libre decisión del empresario.
- c) Previa negociación con los representantes de los trabajadores.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

9. El trabajador afectado por un desplazamiento tiene derecho antes de su efectividad a:

- a) Su previo conocimiento con antelación de cinco días.
- b) Contar con 30 días como mínimo.
- c) La efectividad de la decisión empresarial es inmediata.
- d) No existe plazo, depende de la actividad a desarrollar.

10. Si el desplazamiento en el período de tres años excede de doce meses, el mismo se registrará:

- a) Por las reglas del desplazamiento.
- b) Depende de la negociación con los representantes de los trabajadores.
- c) Sigue las reglas del traslado.
- d) Está sujeto a decisión judicial.

11. ¿Cabe fijar prioridad de permanencia de algunos trabajadores o colectivos de trabajadores en caso de traslado?

- a) No, en ningún caso.
- b) Sólo los representantes legales.
- c) Es tema de libre decisión del empresario.
- d) Los representantes legales y otros colectivos conforme al convenio colectivo o decisión negociada.

12. El trabajador desplazado, en función del mismo, tendrá derecho a:

- a) Los derechos condicionados a las cargas familiares.
- b) Lo acordado en convenio colectivo.
- c) Lo que negocie específicamente con el empresario.
- d) Gastos de viaje y permiso de cuatro días por cada tres meses laborables.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Como consecuencia de nuevas contrataciones de la actividad empresarial, ¿en qué términos debe realizarse el desplazamiento efectivo?
2. Aceptado por el trabajador su desplazamiento, ¿qué derechos le asisten?
3. Refiérase el proceso de negociación ante un traslado colectivo.
4. Indíquese la protección y tutela de los trabajadores en caso de traslado.
5. ¿Qué derechos asisten al trabajador trasladado?
6. ¿Qué derechos asisten al cónyuge en caso de traslado de su pareja?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

La empresa, por motivo de propia actividad, ha desplazado temporalmente a un grupo de seis trabajadores a una localidad cercana al centro de trabajo donde aquéllos desarrollaban su actividad laboral, desplazamiento que en principio cumplen. Sin embargo, una vez acatada la medida y conocidos los extremos y circunstancias del desplazamiento, los trabajadores discrepan y pretenden su anulación.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿En qué términos se plantea esta cuestión jurídica?

Caso práctico núm. 2.

Alonso prestaba sus servicios para una empresa ubicada en Salamanca cuando recibió la orden de la empresa de trasladarse a Córdoba. No conforme con la medida, interpone la oportuna demanda ante la jurisdicción social.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede el trabajador impugnar la decisión empresarial? En su caso, ¿qué consecuencias pueden derivarse?



FICHA N° 47

Interrupción de la relación laboral

Gloria María Montes Adalid

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Dentro de las causas de interrupción del contrato de trabajo, no encontramos:**
 - a) Incapacidad temporal.
 - b) Nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
 - c) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
 - d) Ninguna de las mencionadas causas se encuentra dentro de las interrupciones.
2. **¿Cuál de las siguientes situaciones se encuadran dentro de las interrupciones de la relación laboral?**
 - a) Fuerza mayor temporal.
 - b) Cierre legal de la empresa.
 - c) Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Indique cuáles de las siguientes cuestiones son aspectos relativos al supuesto de interrupción de la relación laboral:**
 - a) Excedencia forzosa.
 - b) Incapacidad temporal.
 - c) Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **En el supuesto de nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador podrá ausentarse:**
 - a) Dos días o cuatro días, si el trabajador precisa desplazarse.
 - b) Tres días o cuatro días, si el trabajador precisa desplazarse.
 - c) Cuatro días o seis días, si el trabajador precisa desplazarse.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Cuál de las siguientes situaciones es causa de interrupción del contrato?**
 - a) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - b) Despido disciplinario.
 - c) Baja voluntaria.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. El permiso retribuido por exámenes prenatales o para preparar el parto interrumpirá el contrato de trabajo de la madre biológica durante:**
- El tiempo necesario para realizarse exámenes prenatales o asistir a las técnicas de preparación del parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - El tiempo necesario para realizarse exámenes prenatales o asistir a las técnicas de preparación del parto, que deban realizarse fuera de la jornada de trabajo.
 - El tiempo obligatorio para realizarse exámenes prenatales o asistir a las técnicas de preparación del parto, con un máximo de doce semanas.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Indique cuál es la duración de la interrupción de la relación laboral por matrimonio:**
- Quince días hábiles.
 - Veinte días hábiles.
 - Quince días naturales.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Señale la opción incorrecta sobre las interrupciones:**
- Se consideran como días de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Por dicha razón, el empleado no debe recuperarlos.
 - No se consideran como días de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, el empleado debe recuperarlos.
 - El salario del empleado no debe variar, percibiendo el salario base más los complementos.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. En relación a los permisos retribuidos:**
- El trabajador no puede de manera unilateral y sin el acuerdo de la empresa disfrutar de los días de permiso retribuido.
 - Es necesario preavisar a la empresa.
 - El trabajador está obligado a acreditar la causa que justifica el derecho al permiso retribuido.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. Con respecto a los permisos retribuidos:**
- Son días en los cuales el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo por una causa justificada sin que se le pueda descontar parte del sueldo y tienen su regulación en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Son días en los cuales el trabajador puede ausentarse de su puesto de trabajo sin justificar la causa y sin que se le pueda descontar parte del sueldo, con regulación en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Son días en los cuales el trabajador no puede ausentarse de su puesto de trabajo por una causa justificada sin que se le pueda descontar parte del sueldo y tienen su regulación en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- Defina la interrupción de la relación laboral:
- ¿En qué momento se debe reincorporar al trabajo un trabajador tras el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad?

3. ¿Durante cuántos días se puede interrumpir el contrato en caso de traslado del domicilio habitual?
4. Indique la diferencia principal entre suspensión e interrupción.
5. ¿Las interrupciones se computan como días de trabajo efectivo?
6. Enumere los permisos retribuidos que existen en el del Estatuto de los Trabajadores.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

En la localidad de Villamarchante, Marta Gómez y Paco González se casan.

Después del transcurso de unos días, deciden irse de luna de miel durante ocho días consecutivos: desde el lunes 5 de septiembre de 2022 hasta el martes 13 de septiembre del mismo año.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Cuántos días de permiso por matrimonio le quedan? ¿Son días hábiles o naturales?

Caso práctico núm. 2.

Elías Soto lleva prestando sus servicios para Administradores La Villa, S.A. Ha de cumplir con un deber inexcusable de carácter público y personal, que le supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Qué posibilidad tendrá la empresa?



FICHA N° 48**Suspensión del contrato de trabajo***Carmen Solís Prieto***PREGUNTAS TIPO TEST****1. ¿Qué efectos caracterizan a las suspensiones del contrato de trabajo?**

- a) En todo caso conllevan tanto la exoneración 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 llevan aparejada la exoneración 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) Sólo en caso de pacto al respecto, conllevan tanto la exoneración 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 están regulados los supuestos en que se puede fundamentar la suspensión del contrato de trabajo?

- a) Sólo en el listado recogido en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Exclusivamente en determinados preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores como los artículos 45.1 y 48.2, estando vetado dicho contenido a la negociación colectiva.
- c) Tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. En el supuesto de nacimiento de hijo:

- a) Una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cabe la posibilidad de que la madre biológica se reincorpore al trabajo.
- b) La madre biológica tendrá derecho a dieciséis semanas de descanso obligatorio inmediatamente después del parto.
- c) El otro progenitor podrá disfrutar de las semanas de suspensión que le corresponden en cualquier momento dentro del período de nueve meses desde el nacimiento del mismo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. ¿Puede el progenitor distinto de la madre disfrutar la suspensión por nacimiento de hijo en régimen de jornada parcial?

- a) Sí, en su totalidad.
- b) Sí, salvo en el caso de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cuyo disfrute será siempre a tiempo completo.
- c) No, no es posible en ningún caso al estar expresamente prohibido por el Estatuto de los Trabajadores.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.



Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. **¿Qué efectos se derivan del fallecimiento del hijo en el caso de una suspensión por nacimiento?**
- No tendrá ningún tipo de efecto sobre la duración del período de suspensión pero el trabajador podrá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizado el período de descanso obligatorio.
 - 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 gemelos?**
- 16 semanas.
 - 17 semanas.
 - 18 semanas.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿Es posible para cualquiera de los progenitores iniciar la suspensión por nacimiento de hijo antes del parto?**
- Sí, en cualquier caso.
 - Sí, con el único límite de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
 - No, sólo la madre podrá hacer uso de esa opción, con el único límite de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **¿Cómo será calificado en todo caso el despido de un trabajador producido a los ocho 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?**
- Procedente.
 - Improcedente.
 - Nulo.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Una empresa ha decidido proceder al cierre del centro de trabajo para impedir una huelga anunciada por sus trabajadores. ¿Qué efecto tendrá dicho cierre sobre el contrato de los trabajadores?**
- Verán suspendidos sus contratos de trabajo, por lo que no mantendrán 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.
 - No se suspenderán sus contratos de trabajo y mantendrán el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

10. ¿Qué efectos tiene sobre el contrato la declaración de la situación de incapacidad permanente total del trabajador para la profesión habitual?

- a) Dará siempre lugar a una suspensión del contrato, puesto que está recogida como causa en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) En ningún caso provocará una suspensión del contrato puesto que la declaración de incapacidad permanente total sólo es causa de extinción del mismo.
- c) Podrá justificar la suspensión del contrato de trabajo en algunos supuestos.
- d) 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. Principales efectos laborales derivados de la suspensión del contrato de trabajo.
3. Incidencia de la suspensión sobre la duración de los contratos temporales de trabajo.
4. Consecuencias derivadas 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 que viene a proteger la suspensión por riesgo durante la lactancia natural.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Jimena, profesora por cuenta ajena en una academia de preparación de oposiciones, y Eduardo, que desarrolla sus funciones como maquetador por cuenta de una conocida casa editorial, esperan con gran ilusión el nacimiento de sus gemelos para finales de diciembre 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 pudieran corresponder:

- Eduardo pretende disfrutar todo el período de suspensión que pudiera corresponderle a tiempo parcial pues está llevando en la editorial en la que desarrolla sus servicios unos importantes proyectos de los que no considera oportuno desvincularse por completo pues fue una idea que él puso en marcha y cuyos frutos podrían malograrse en caso de desatenderlos.
- Jimena, por su parte, disfrutaría a tiempo completo una suspensión de 14 semanas posteriores al parto, puesto que se acercan los exámenes de las oposiciones en cuya preparación ella colabora y quisiera estar disponible para sus alumnos, y pretende ceder 2 semanas a Eduardo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Analice si es correcto el plan de reparto diseñado por Jimena y Eduardo y Federico y, en caso de resultar necesario, identifique los ajustes que deberían llevar a cabo.

Caso práctico núm. 2.

Natividad e Isabel prestan servicios desde hace cuatro y cinco años, respectivamente, en el hospital privado Santa Ágata, el más afamado centro de toda la geografía nacional en tratamientos contra el cáncer de mama.

Natividad, que es la encargada del servicio de Radiología, acaba de conocer su estado de gestación, fruto de 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 que puedan resultar oportunas.

Su compañera Isabel, que trabaja como administrativa y desarrolla sus servicios en admisión encargándose de la asignación de citas a las pacientes, se encuentra embarazada de 5 meses, siendo su embarazo considerado de riesgo en atención a ciertas 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.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿En qué causa se fundamentaría eventualmente la suspensión del contrato de trabajo a que pudieran tener derecho Natividad e Isabel a consecuencia de sus respectivos estados de gestación?
2. ¿Cuál sería la duración de la suspensión en cada caso?



FICHA N° 49**Expedientes de Regulación de Empleo Temporal***Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El Estatuto de los Trabajadores contempla como medidas de flexibilización tanto el Expediente de Regulación de Empleo Temporal (en adelante, ERTE) suspensivo, como el de reducción de la jornada de trabajo. En función del artículo 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
 - a) Ambas medidas están a disposición de la empresa, por lo que, si concurren las causas y requisitos podrá escoger la que prefiera.
 - b) Ambas medidas están reguladas, pero cada una de ellas responde a una causa, por lo que no pueden usarse indistintamente.
 - c) Ambas medidas son legales, responden a las mismas causas, pero debe priorizarse de ser posible, la reducción frente a la suspensión.
 - d) Ambas medidas son excepcionales antes situaciones de crisis, por lo que habrá que solicitar autorización a la Autoridad Laboral correspondiente.

- 2. Un ERTE puede llevarse a cabo por causas económicas:**
 - a) Cuando existan tres trimestres consecutivos de pérdidas o disminución de ingresos ordinarios o ventas, presumiéndose así que hay causa económica, como en el despido colectivo.
 - b) Cuando existan dos trimestres consecutivos de pérdidas o disminución de ingresos ordinarios o ventas, presumiéndose existente la causa.
 - c) Nunca. El ERTE sólo puede llevarse a cabo por motivos de fuerza mayor, como ha sucedido desde la declaración de la pandemia por la COVID-19.
 - d) Nunca, el ERTE sólo puede llevarse a cabo cuando la empresa tenga una causa técnica u organizativa, al igual que la movilidad funcional.

- 3. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es totalmente correcta:**
 - a) Para tramitar un ERTE es necesario que la medida afecte, al menos, a diez personas trabajadoras, en empresas de menos de cien.
 - b) Para tramitar un ERTE es necesario que queden afectadas al menos a treinta personas trabajadoras, si la empresa tiene más de trescientas.
 - c) El procedimiento de ERTE será aplicable, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa y del número de afectados.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.

- 4. Cuando una empresa lleva a cabo un ERTE parcial, también denominado “de reducción de jornada”, implica que, temporalmente, la disminución temporal de la jornada ordinaria (diaria, semanal, mensual o anual) de las personas trabajadoras puede ser de:**
 - a) De entre un 10% y un 60%.
 - b) De entre un 30% y un 70%.
 - c) De entre un 10% y un 70%.
 - d) La respuesta c) es correcta, pero sólo si se trata de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. ¿Tienen los actuales ERTE alguna bonificación o beneficio para las empresas en materia de Seguridad Social?

- a) Sí, con carácter voluntario para las empresas, pero exigiendo el mantenimiento de empleo de las personas afectadas por el ERTE durante seis meses, a contar desde que se les desafectó.
- b) Sí, para todas las empresas que quieran adoptar un ERTE se impone de manera obligatoria la reducción de las cotizaciones de Seguridad social, y el mantenimiento del empleo de toda la plantilla durante seis meses.
- c) Sí, con carácter voluntario para las empresas, pero exigiendo el mantenimiento de empleo de toda la plantilla de la empresa durante seis meses, a contar desde la finalización del ERTE.
- d) No, las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad social fue una medida creada en los denominados ERTE flexibilizados, que se recogieron en la normativa excepcional generada por la COVID-19.

6. Cuando las personas trabajadoras son afectadas por un ERTE, tienen derecho a:

- a) Una indemnización, 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 veinte días de salario por año trabajado, con un máximo de nueve mensualidades.
- b) Una indemnización de treinta y tres días de salario por año trabajado, con un máximo de veinticuatro mensualidades, al igual que en un ERE.
- c) Una indemnización de treinta y tres días de salario por año trabajado, con un máximo de veinticuatro mensualidades, pero solo si se trata de un ERTE por fuerza mayor.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. Las personas trabajadoras que estén incluidas en un ERTE, cuando corresponda, tendrán derecho a las vacaciones:

- a) Que les correspondan durante el periodo previo a la declaración del ERTE, por haberse generado y no disfrutado.
- b) Que generen durante el periodo en el que estén incluidos en el ERTE, sumadas a las que hayan generado y no disfrutado en el mismo año.
- c) Que hayan generado y no disfrutado previo al ERTE, sumadas a las que generen en ERTE, solo si este es parcial.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

8. ¿Tiene una persona trabajadora derecho a cobrar la paga extraordinaria de Navidad si se encuentra en ERTE?

- a) Sí, aunque no tenga derecho al salario por estar el contrato suspendido, las pagas extraordinarias de navidad y de verano son un derecho irrenunciable.
- b) Sí, pero solo se generan pagas extraordinarias si la persona tiene un contrato indefinido o de duración igual o superior a doce meses.
- c) No, las pagas extraordinarias no se pueden devengar por encontrarse el contrato suspendido, total o parcialmente.
- d) Sí, el derecho a la paga extraordinaria subsiste por el periodo previo sin ERTE, pero la cuantía puede verse reducida por el tiempo de ERTE total o parcial.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 9. Una vez establecido el período en el que se aplicará un ERTE total o parcial por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**
- Este plazo es inamovible, una finalizado, acabará el ERTE, sin necesidad de ninguna declaración expresa.
 - Este plazo puede, durante la vigencia del ERTE, revisarse por iniciativa de la empresa, reabriendo un período de consultas con los interlocutores sociales.
 - Este plazo puede, durante la vigencia del ERTE, revisarse por iniciativa de la Autoridad laboral que prevea que la situación requiere una mayor duración.
 - Este plazo sólo puede revisarse cuando se trata de un ERTE por fuerza mayor.
- 10. La realización de un ERTE en una empresa, independientemente del motivo, implica que:**
- Si es necesario, las personas trabajadoras pueden realizar todo tipo de horas extraordinarias, porque éstas son imprevisibles.
 - Si es necesario, la empresa puede externalizar parte de su producción para que contribuya a superar la situación de suspensión.
 - Si es necesario, la empresa pueda realizar nuevas incorporaciones a la plantilla, con la misma finalidad que el anterior.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. La realización de un ERTE por fuerza mayor exige, en primer lugar, que:**
- La empresa envíe una solicitud a la Autoridad laboral competente, junto con los medios de prueba necesarios, para que esta conste la existencia de la fuerza mayor, tras la comprobación oportuna.
 - La empresa, junto con la solicitud a la Autoridad laboral, realice, simultáneamente, comunicación a los representantes de los trabajadores.
 - La empresa comunique a la Autoridad laboral y abra período de consultas con los representantes de los trabajadores.
 - La empresa comunique a la Autoridad laboral y solicite informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, simultáneamente.
- 12. Cualquier tipo de ERTE, total o parcial, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor:**
- Puede utilizarse por una misma empresa solamente una vez en el transcurso de doce meses naturales.
 - No tiene limitación en cuanto al número de veces a las que se puede recurrir a esta figura en un año, ni en cuanto a su duración.
 - Solo puede durar como máximo seis 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 las siguientes tres figuras jurídico-laborales: Expediente de Regulación de Empleo Temporal, permisos retribuidos de trabajo y extinción del contrato de trabajo.
- Diferencias fundamentales a nivel de procedimiento entre los diferentes ERTE existentes a nivel legal.
- Expresé cuáles son las causas para llevar a cabo un ERTE, de conformidad al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores tras su modificación por la reforma laboral de 2021 (convalidada y en vigor desde febrero de 2022).

4. Analice el régimen en el que se encontrarían las personas trabajadoras durante la afectación por un ERTE ordinario.
5. 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 Fac, S.L., ubicada en Almería, pertenece al sector industrial, fabricando ruedas de bicicletas y motocicletas de caucho, a pequeña escala. No existe convenio colectivo propio y tampoco representantes de los trabajadores. En los últimos meses la empresa ha venido padeciendo la irrupción de competidores extranjeros en su mercado, por lo que sus ventas se han reducido drásticamente, en, aproximadamente, un 30%, en comparación con el mismo periodo del año anterior. 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 dentro de tres o seis meses.

En la actualidad, la empresa cuenta con 29 personas trabajadoras, cuyas situaciones particularizadas son las que siguen, 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 08:00 a 16:00 horas) y los otros 5 trabajadores el turno de tarde (de 14:00 a 22:00 horas.). Entre estas personas, una de ellas disfruta desde hace un mes del derecho a ausentarse una hora al día por tener una hija prematura hospitalizada, entrando a las 09:00, en lugar de a las 08:00. 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 cuatro 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 30 %. A su vez, hay 3 trabajadores más desde hace dos meses, con contrato temporal por circunstancias de la producción previsible 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; la jefa directa de la producción –embarazada de seis meses– tiene jornada partida (de 09:00 a 13:00 y de 15:00 a 20:00 horas), y la otra persona, intensiva, de 08:00 a 17:00 horas.

Elabore un dictamen en Derecho, para la empresa Fac, S.L., que dé respuesta a las siguientes cuestiones que se le plantean a la empresa:

1. Dentro de los ERTE ¿cuál sería la medida –el tipo de ERTE– más apropiado que podría llevar a cabo la empresa Fac, S.L., según los datos del caso?
2. ¿En un ERTE, pueden solicitarse distintas medidas o condiciones para cada persona trabajadora o tiene que ser la misma medida para todas?
3. Las tres personas trabajadoras de la empresa de trabajo temporal que se encuentran prestando servicios en la empresa, ¿pueden estar incluidas en el ERTE?
4. Con respecto a la persona trabajadora que tiene intención de solicitar la reducción de jornada por cuidado de hija en un 30%, ¿qué sucedería si la empresa solicita un ERTE cuando ya ha comenzado con el disfrute de ese derecho de guarda legal?

5. ¿Pueden quedar incluidos los representantes legales de los trabajadores en un ERTE?
6. Determine si las personas trabajadoras tendrían derecho a prestación de desempleo durante el ERTE y si la empresa puede complementar económicamente esas cuantías.
7. Si se establece un periodo de tiempo de varios meses en el ERTE por causas de producción ¿se puede ir reincorporando poco a poco a los trabajadores antes de la fecha inicialmente prevista de duración del ERTE?

Caso práctico núm. 2.

La empresa Dunia, 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 el año pasado; pero, este año 2022, la situación no acaba de mejorar, porque no han sabido adaptarse a las modificaciones de los planes de estudios de los escolares (de 3 a 16 años) y, porque cada vez se recurre más al libro electrónico

La empresa se plantea qué medidas de flexibilidad podría adoptar, dentro de la legalidad, para no llegar al cierre. 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 los mismos; 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.

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 31 de julio de 2022:

1. Si la empresa podría iniciar un nuevo ERTE, de qué tipo y cómo tendría que proceder, y si podría incluir a todas las personas trabajadoras o solamente a algunas de ellas, teniendo en cuenta los perfiles y otras posibles medidas de flexibilización que pudiera utilizar de manera legal.



FICHA N° 50**Excedencias***Cristina Sánchez-Rodas Navarro***PREGUNTAS TIPO TEST****1. Indique qué afirmación es verdadera:**

- a) En la excedencia voluntaria su concesión es voluntaria para el empresario.
- b) El plazo para solicitar el reingreso tras una excedencia por desempeño de cargo público es de veinte días.
- c) La duración de la excedencia por cuidado de familiares no puede ser ampliada por la negociación colectiva.
- d) Ninguna de las afirmaciones anteriores es verdadera.

2. En caso de adopción de un hijo de dos años en la fecha de la resolución judicial, la duración máxima de la excedencia por cuidado de hijos será:

- a) Hasta que el menor cumpla los tres años de edad.
- b) No hay tope legal.
- c) Hasta que el menor cumpla los cinco años de edad.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. ¿Cuál es la duración máxima de la excedencia de cuidado de familiares hasta el tercer grado que no puedan valerse por sí mismos?

- a) Tres años
- b) Un año.
- c) Dos años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. ¿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) Cese de actividad.
- c) Discapacidad.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. 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) Voluntaria.
- b) Forzosa por desempeño de cargo público.
- c) Por cuidado de hijo que exceda de 1 año.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

6. ¿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) Seis meses.
- b) Un año.
- c) No se exige período mínimo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Elemento Gratuito - Prohibida su venta

- 7. Las excedencias reguladas en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
- Son retribuidas.
 - Han de ser preavisadas con quince días antelación.
 - Pueden extenderse a otros supuestos colectivamente acordados.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. El reingreso de la excedencia por ejercicio de cargo público:**
- Ha de ser solicitado en el plazo de los treinta 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.
- 9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?**
- En la excedencia forzosa por desempeño de cargo público existe derecho a la reserva del puesto de trabajo.
 - El período de excedencia por cuidado de hijos computa a efectos de antigüedad
 - La excedencia voluntaria habilita para celebrar un contrato de sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. 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.
 - Las dos respuestas anteriores son correctas.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 11. La elección para un cargo público:**
- Conlleva automáticamente a la excedencia forzosa.
 - Nunca conlleva el pase a la situación de excedencia forzosa.
 - El empresario siempre podrá denegar la excedencia si el cargo público no es de ámbito estatal.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. La duración de la excedencia voluntaria podría ser de:**
- Seis meses.
 - Dieciocho meses.
 - Treinta y seis meses
 - 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 por desempeño de cargo público y la excedencia por cuidado de hijos?
- ¿Hay elementos en común entre la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia voluntaria?
- ¿Qué incidencia tiene en el régimen jurídico de la excedencia que el trabajador/a excedente forme parte de una familia numerosa?

5. 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.

Alberto solicitó hace diez meses una excedencia para prepararse unas oposiciones. Tras no haber obtenido plaza exigió por escrito a su empresa reintegrarse a su puesto de trabajo de manera inmediata. La empresa le ha contestado que no es posible ya que su puesto de trabajo ha sido cubierto por un trabajador con contrato indefinido y no hay otros puestos vacantes de su categoría profesional.

Elabore un dictamen en Derecho con fundamento en la legislación vigente sobre la viabilidad de la pretensión del trabajador en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué modalidad de excedencia ha sido concedida al trabajador?
2. ¿Qué requisitos se han de cumplir para acceder a esa modalidad de excedencia?
3. ¿Se ajusta a Derecho la negativa a readmitir al trabajador excedente o podría prosperar una demanda contra la empresa puesto que al haber contratado a otra persona en su lugar se hace imposible su reincorporación a medio y corto plazo? Analícense, entre otras, las SSTs de 25 de octubre de 2000 (RJ 9676) y de 14 de febrero de 2006 (RJ 2230).

Caso práctico núm. 2.

Pepi, auxiliar administrativa, con tres meses de antigüedad en la empresa solicitó una excedencia por cuidado de su abuela por seis meses que fue concedida por la empresa que, igualmente accedió a la prórroga de la misma por otros cuatro meses. Dado que la trabajadora continuamente cuelga fotos suyas en las redes sociales en los que aparece en lugares paradisíacos la empresa ha contratado a un detective y, gracias a ello, ha tenido conocimiento de que la abuela del actor lleva un año ingresada en una residencia y que su nieta solo la ha visitado en dos ocasiones, siendo otros familiares los que acuden a visitarla con regularidad. La residencia es abonada con cargo a la pensión de la propia anciana, que además tiene otros sustanciosos ingresos derivados del alquiler de locales de su propiedad.

Pepi ha solicitado el reingreso a su puesto de trabajo que le ha sido denegado por la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho con fundamento en la legislación vigente sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué consecuencias tiene para el reconocimiento de la excedencia la antigüedad de la trabajadora en la empresa?
2. ¿Puede negarse la empresa a conceder la excedencia puesto que la abuela tiene ingresos suficientes para ser atendida por otras personas?
3. ¿Es ajustada a Derecho la decisión de la empresa de negarse a readmitir a la trabajadora? Analícense, entre otras, la STSJ de las Islas Canarias de 13 de diciembre de 2019 (ECLI:ES:TSJICAN:2019:3760).

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 51**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 suspensión 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) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

2. La condición resolutoria regulada en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores:

- 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 convenio colectivo.

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 hayan acordado.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

4. ¿Puede consignarse como condición resolutoria del contrato de trabajo la reducción de la contrata de la empresa contratista?

- a) Sí.
- b) No, puesto que constituye un término resolutorio.
- c) Sí, siempre que haya sido aceptada por el trabajador.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

5. La cláusula en virtud de la cual se fije un rendimiento imposible de alcanzar por el trabajador:

- 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 extranjero haya aceptado la extinción de su contrato derivada de la pérdida de su autorización para trabajar?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Sí, siempre que así lo haya dispuesto el convenio colectivo aplicable.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.


 Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 7. La extinción derivada del acaecimiento de una condición resolutoria consignada en el contrato al amparo de lo dispuesto en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores:**
- Está contemplada como situación legal de desempleo.
 - No está contemplada como situación legal de desempleo.
 - Genera automáticamente derecho a percibir la prestación por desempleo.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 8. ¿El fracaso de un período experimental es consignable en el contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el 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. La extinción derivada de la no consecución del rendimiento pactado:**
- Dará derecho a percibir una indemnización 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, cuando se ampare en la causa contemplada en el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado).
 - Dará derecho a percibir una indemnización 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, cuando se ampare en la causa contemplada en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (condición resolutoria).
 - Dará derecho a percibir 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 nueve mensualidades.
 - Dará derecho a percibir una indemnización de 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

- ¿Puede consignarse como condición resolutoria del contrato de trabajo la disminución del rendimiento del trabajador?
- ¿Resulta conforme a Derecho la consignación en el contrato de trabajo como condición resolutoria el incumplimiento de un horario de trabajo que la empresa se reserve el derecho a modificar periódicamente?
- ¿Cuáles son las condiciones que debe cumplir una cláusula en virtud de la cual se supedita la vigencia del contrato de trabajo a la obtención o al mantenimiento de una titulación académica o profesional?

4. Para el trabajador que haya perdido un determinado permiso gubernativo (como el permiso de conducir, necesario para el cumplimiento de su débito laboral), ¿resulta más favorable que el contrato se le extinga por circunstancias objetivas o ver su contrato extinguido por el cumplimiento de una condición resolutoria?
5. ¿En qué aspectos se diferencia la extinción de un contrato temporal, regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de la derivada del acaecimiento de una condición resolutoria, consignada en el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores?

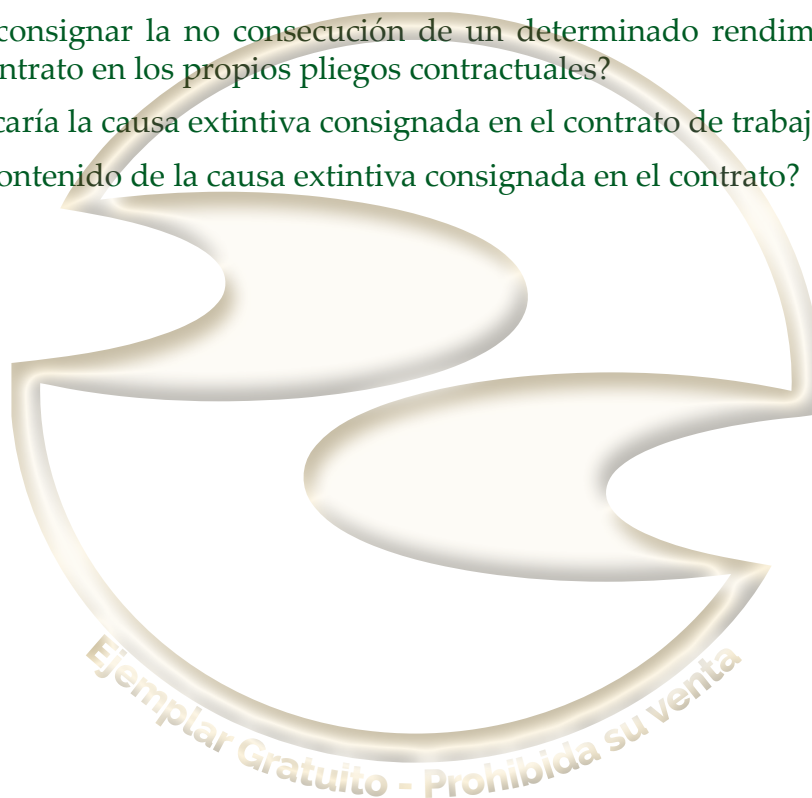
CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Genaro ha sido contratado por el concesionario Carfer, S.L., para atender a los clientes que deseen adquirir un turismo, en los locales de la empresa y sometido a su horario. En su contrato de trabajo, de duración indefinida, se ha consignado por escrito la siguiente cláusula: “El trabajador se compromete a alcanzar el umbral mínimo de ventas de cinco turismos al mes. La no superación de dicho umbral durante dos meses consecutivos o de seis alternos, en los últimos doce meses, será causa de extinción del contrato de trabajo con fundamento en el artículo 49.1.b), sin derecho a indemnización alguna”. A causa de la crisis de suministros ocasionada por la obstrucción del Canal de Suez, tras haber encallado el buque *Ever Given*, y agravada por la pandemia, el concesionario no puede garantizar a los compradores la entrega de los turismos que decidan adquirir en un plazo menor a seis meses. Ello ha dificultado las ventas de los vehículos, hasta el punto de haber impedido que Genaro cerrara venta alguna en los últimos cinco meses, razón por la cual la empresa le ha comunicado la extinción de su contrato.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Genaro es un trabajador por cuenta ajena común o sometido a una relación laboral de carácter especial?
2. ¿Es posible consignar la no consecución de un determinado rendimiento como causa extintiva del contrato en los propios pliegos contractuales?
3. ¿Cómo calificaría la causa extintiva consignada en el contrato de trabajo de Genaro?
4. ¿Es lícito el contenido de la causa extintiva consignada en el contrato?



FICHA N° 52

Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario

Thais Guerrero Padrón

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El retraso en el abono salarial se satisface horas antes del juicio. ¿Perjudica este hecho la acción extintiva?**
 - a) Sí.
 - b) Su aceptación requiere informe favorable del sindicato de afiliación del trabajador.
 - c) Depende de la cantidad salarial adeudada.
 - d) En ningún caso le afecta.

2. **Solicitada la extinción del contrato por incumplimiento del empresario, contando el trabajador con sentencia favorable, tendrá derecho a:**
 - a) Lo que estipule el convenio colectivo de aplicación.
 - b) Indemnización de veinte días por año de servicio, con los topes legales establecidos.
 - c) La misma que en el caso de despido improcedente.
 - d) No cabe indemnización, sino readmisión.

3. **Los retrasos irregulares y no continuos en el abono de los salarios, ¿Son causa suficiente para solicitar la extinción del contrato?**
 - a) Sólo cuando lo prevea el convenio colectivo de aplicación.
 - b) Es viable la solicitud de extinción con suerte diferente según los supuestos.
 - c) Cabe la solicitud si lo apoya el sindicato de afiliación.
 - d) No es procedente en ningún caso.

4. **Todo incumplimiento contractual del empresario, ¿es causa de extinción del contrato a instancia del trabajador?**
 - a) Con previo conocimiento de la Inspección de Trabajo.
 - b) Depende del tipo de contrato suscrito.
 - c) Debe resultar grave y con menoscabo de la dignidad del trabajador.
 - d) Todas las respuestas son erróneas.

5. **La desocupación laboral del trabajador mediando el abono del salario íntegro, ¿ampara la solicitud de extinción del contrato?**
 - a) Es viable pero previsiblemente rechazada.
 - b) Habría que respetar la previsión del convenio colectivo.
 - c) No cabe su planteamiento.
 - d) En todo caso es preceptivo el informe del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

6. **La facultad de reincorporación laboral después de una sentencia que declara la modificación salarial injustificada, ¿faculta para extinguir la relación laboral?**
 - a) Sólo en caso de información del sindicato.
 - b) Sí, en caso de resultar la medida contemplada en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Es precisa la información previa de la Inspección de Trabajo.
 - d) Sólo cabe la readmisión.

Copiar Gratuito - Prohibida su venta

7. **El cambio de actividad laboral dentro del grupo profesional del trabajador, ¿ampara la solicitud extintiva del contrato?**
- No.
 - Sí, dependiendo de las circunstancias concurrentes.
 - Requiere informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
 - Según previsión del convenio colectivo aplicable.
8. **En caso de ocupación temporal en tareas ajenas al grupo profesional del trabajador sin acuerdo previo, ¿cabe plantear la acción extintiva?**
- Sí. Salvo excepciones, esta facultad no entra en el ámbito del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Toda movilidad funda la acción extintiva del contrato.
 - Depende de la información del comité de empresa.
 - Son erróneas todas las respuestas anteriores.
9. **Solicitada la extinción contractual por el trabajador mediante la oportuna demanda aduciendo modificación sustancial de la jornada, ¿deberá permanecer el trabajador en las mismas condiciones entre tanto no recaiga sentencia?**
- Sí, en todo caso.
 - Dependerá del tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y la fecha del juicio.
 - No es posible.
 - 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 encontrándose en situación de incapacidad temporal?**
- Derecho a una indemnización pactada entre las partes.
 - Asignación de otro puesto de trabajo.
 - Derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente.
 - Plantear nueva reclamación.
11. **En una situación de riesgo de la protección laboral e integridad física del trabajador, ¿queda amparada la solicitud extintiva?**
- Sí, con informe de la Inspección de Trabajo.
 - Sí, con la intervención del comité de seguridad y salud laboral de la empresa
 - Sí, planteando oportuna demanda ante el Juzgado de lo Social competente.
 - Sí, con acuerdo entre partes.
12. **El incumplimiento en el abono de los salarios pactados en caso de ser superiores a los fijados en el convenio colectivo, ¿puede el trabajador accionar demanda extintiva?**
- Procede su planteamiento.
 - No, por así estar pactado.
 - Estará sujeto a informe de la Inspección de Trabajo.
 - Todas las respuestas son incorrectas.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuáles son los límites del *ius variandi* o movilidad funcional contemplados en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores?
- ¿Qué derechos ocasiona la acción de despido basada en un incumplimiento del empleador?
- ¿Cuál sería el tratamiento legal del abono salarial conjuntamente con un “sobre aparte”?

4. Indique las responsabilidades del empresario en el campo del acoso y exponga someramente sus modalidades, situaciones y consecuencias.
5. Consecuencias del COVID-19 al empleador que no dio ocupación efectiva a sus trabajadores.
6. Efectos de la sentencia dictada en reclamación del trabajador de la extinción contractual por incumplimiento del empleador, luego declarada ajustada a Derecho.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Pese a percibir su salario en nómina y un “sobre aparte”, el trabajador, pretende conservar su empleo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Cómo debe proceder para asegurar su salario global de forma estable e indefinida?

Caso práctico núm. 2.

En una situación de acoso laboral difuso planteado a una trabajadora por el empresario mediante irregularidades y cambios en la prestación de trabajo, ocasionando agotamiento y frustración en la trabajadora.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Qué acciones puede plantear la trabajadora?



FICHA N° 53**Otras causas de extinción de la relación laboral***Raquel Vela Díaz***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En relación con los supuestos de extinción de una relación laboral que se recogen en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué criterios pueden seguirse para clasificar las distintas causas de extinción del contrato de trabajo?**
 - a) Extinción del contrato por decisión unilateral de las partes, ya sea por voluntad de la persona empresaria o por voluntad del/la empleado/a.
 - b) Extinción del contrato por voluntad conjunta, inicial o sobrevenida de las partes.
 - c) Extinción del contrato por la concurrencia de situaciones personales impeditivas.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 2. Cuando por expiración del tiempo convenido se extingue un contrato de trabajo, 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 excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada.
 - b) En todas las modalidades de contratos de trabajo.
 - c) En todas las modalidades de contratos de trabajo excepto en los casos del contrato de relevo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

- 3. Cuando se produce una dimisión voluntaria de la persona trabajadora, la extinción de la relación laboral:**
 - a) Opera sólo en los contratos indefinidos.
 - b) Opera sólo en los contratos de duración determinada.
 - c) Opera respecto a todo tipo de contratos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 4. Cuando por dimisión de la persona trabajadora se extingue el contrato de trabajo:**
 - a) Debe mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
 - b) Debe mediar el preaviso que sólo señalen los convenios colectivos.
 - c) Debe mediar el preaviso que sólo señale la costumbre del lugar.
 - d) Sólo la respuesta b) es correcta.

- 5. En relación con el 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. Cuando se produce una extinción del contrato de trabajo por situaciones personales que impiden con carácter permanente 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 el grado de incapacidad absoluta para todo trabajo, 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. Cuando por muerte, jubilación o incapacidad del/de la empresario/a se extingue el contrato de trabajo de la persona trabajadora:**
- El trabajador/a tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
 - El trabajador/a tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a dos meses de salario.
 - El trabajador/a tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a tres meses de salario.
 - El trabajador/a no tendrá derecho a ningún tipo de abono.
- 9. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de que se produzca la extinción de la personalidad jurídica de contratante ¿se podría extinguir el contrato de trabajo?**
- 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 existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la extinción de los contratos 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.
 - Las respuestas a) y b) 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:**
- Incapacidad permanente total.
 - Incapacidad permanente absoluta.
 - Gran invalidez.
 - 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 conformidad con el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las posibles causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impositivas de la persona trabajadora.
2. De conformidad con el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las posibles causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impositivas de la persona empresaria.
3. La posibilidad de extinción del contrato de trabajo por dimisión de la persona trabajadora garantiza la libertad profesional de la misma recogida en la propia Constitución Española. ¿Qué preceptos del texto constitucional apoyan esta garantía de libertad profesional?
4. ¿Debe mediar algún tipo de preaviso cuando se extingue la relación laboral como consecuencia de la dimisión de la persona trabajadora?
5. Cuando se extingue la relación laboral como consecuencia de la muerte de la persona trabajadora, ¿queda el empresario liberado de las deudas previamente contraídas con el/a trabajador/a fallecido/a?
6. Con el fin de favorecer la prolongación de la vida laboral, ¿pueden establecer los convenios colectivos cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo a una determinada edad de la persona trabajadora?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

La asesoría laboral Expertis, S.L., contrató hace siete años a la trabajadora Luisa Mesa Melero como administrativa mediante un contrato temporal. A la expiración del tiempo convenido, la trabajadora consolidó su puesto de trabajo mediante un contrato indefinido hasta la actualidad. La dirección de la asesoría le corresponde a Gabriel Gutiérrez, que es el titular o empresario individual de dicha asesoría.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones sobre la posibilidad de extinción del contrato de trabajo de la trabajadora en caso de darse las posibles situaciones personales impositivas del empresario que se plantean a continuación:

1. Si se produce una extinción del contrato de trabajo de D^a Luisa Mesa en caso de muerte del empresario.
2. Si se produce una extinción del contrato de trabajo de Luisa Mesa en caso de jubilación del empresario.
3. Si se produce una extinción del contrato de trabajo de Luisa Mesa en caso de incapacidad del empresario.

4. En el supuesto de que no se tratara de un empresario individual, sino que el mismo fuera una persona jurídica, ¿se produce una extinción del contrato de trabajo de Luisa Mesa en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante?



FICHA N° 54**Despido disciplinario I***Esperanza Roales Paniagua*

- 1. Toda acción desobediente o indisciplinada de la persona trabajadora:**
 - a) Será siempre causa de despido disciplinario.
 - b) Será causa de despido disciplinario si la acción es grave.
 - c) Será causa de despido si así se ha pactado en convenio colectivo.
 - d) Será causa de despido si el trabajador es reincidente.

- 2. Frente a un incumplimiento contractual de la persona trabajadora, el empresario:**
 - a) Necesariamente debe despedir a la persona trabajadora.
 - b) Puede tolerar dicha conducta.
 - c) Debe imponer una sanción, si no despide a la persona trabajadora.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. ¿Cuándo hay que abonar salarios de tramitación necesariamente?**
 - a) Cuando el empresario opta por la readmisión o la indemnización.
 - b) Cuando quien efectúa la opción por la readmisión o la indemnización es la persona trabajadora.
 - c) Cuando el despido es declarado nulo.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.

- 4. El despido de un hombre que tiene suspendido el contrato de trabajo por nacimiento de hijo:**
 - 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) La situación económica negativa de la empresa.
 - b) Una falta de asistencia injustificada.
 - c) La falta de rendimiento voluntario y continuado del trabajador.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.

- 6. La embriaguez es causa de despido disciplinario:**
 - a) Siempre.
 - b) Si es habitual.
 - c) Si junto a lo anterior, repercute negativamente en el trabajo.
 - d) Nunca.

- 7. Si la persona trabajadora insulta gravemente a un cliente de la empresa:**
 - a) El empresario podrá despedirlo por la causa de ofensas verbales establecida en el artículo 54.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El empresario no lo podrá despedir.
 - c) Sólo lo podrá despedir si el cliente presenta denuncia.
 - d) Podrá despedirlo por transgresión de la buena fe contractual.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 8. La falta del cumplimiento de los requisitos de forma en el despido disciplinario determinará que el despido sea calificado:**
- Nulo.
 - Improcedente.
 - Nulo o improcedente dependiendo del requisito formal que no se haya cumplido.
 - No afecta en ningún caso a la calificación.
- 9. Son requisitos formales del despido disciplinario:**
- La carta de despido.
 - El abono de los salarios dejados de percibir.
 - El plazo de preaviso del despido.
 - Todas las respuestas anteriores con correctas.
- 10. Los representantes electivos de los trabajadores:**
- No pueden ser despedidos por ninguna causa durante el tiempo de su mandato.
 - Podrán ser despedidos disciplinariamente.
 - Tienen prioridad de permanencia en la empresa cualquiera que sea la causa de despido.
 - Disfrutarán de crédito horario únicamente cuando pertenezcan a sindicato más representativo.

PREGUNTAS DE REPASO

- Si el convenio colectivo establece unos requisitos formales para proceder al despido disciplinario distintos de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, ¿cuáles debe cumplir el empresario?
- Si la empresa se percató que ha realizado un despido disciplinario incumpliendo los requisitos de forma, ¿puede realizar un nuevo despido para subsanar el anterior?
- ¿Cuándo un despido disciplinario es declarado improcedente?
- ¿Cuándo y en qué plazo debe el empresario optar por la readmisión o indemnización del trabajador despedido?
- Plazo para ejercitar la acción de impugnación del despido.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La dirección de la empresa Frecuencia de Alta Mar, S.A., organizó en marzo de 2022 el plan anual de vacaciones de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, la empresa cuenta con dos únicas trabajadoras (Carmen y Adela) con categoría de locutoras redactoras, por lo que, de común acuerdo, han venido disfrutando de sus vacaciones reglamentarias de treinta días de forma partida, de manera que se alternaban en el disfrute de las vacaciones, esto es, quince días cada una, durante los meses de julio y agosto, para que el trabajo quedara cubierto.

Sin embargo, Carmen, para el disfrute de las vacaciones del año 2022, solicita tres semanas consecutivas de vacaciones (del 1 al 21 de agosto), a lo que la empresa accede.

El día 3 de agosto, estando ya disfrutando de sus vacaciones, Carmen envía un burofax a la empresa, comunicándole que ha cambiado sus planes de vacaciones y que no se incorporará a la empresa hasta el 31 de agosto.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. La dirección de la empresa solicita nuestro asesoramiento sobre si la conducta de la trabajadora puede justificar un despido disciplinario y cuál sería la causa de las enumeradas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Caso práctico núm. 2.

Juan trabaja de dependiente en la Confitería Masbollos, S.L., desde hace quince años. Está bastante preocupado porque el día 2 de junio de 2022 fue sorprendido por el encargado cogiendo dos caramelos de chocolate de la vitrina que guardó en su bolsillo. El encargado, el mismo día 2 de junio, puso inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa tales hechos.

El día 5 de septiembre de 2022 se producen varias comunicaciones de despido y una de ellas va dirigida a Juan, en la que se le comunica que, “con efectos del día 6 de septiembre, queda despedido por transgresión de la buena fe contractual, por haber sustraído el día 2 de junio de 2022 productos de la empresa sin autorización, en concreto, dos caramelos de chocolate”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Determine si se cumplen los requisitos formales y procedimentales del despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido desde su vertiente material y sus efectos.



FICHA N° 55

Despido disciplinario II

Carlota María Ruiz González

PREGUNTAS TIPO TEST

1. El despido disciplinario se basa en:

- a) Circunstancias técnicas negativas que repercuten en el funcionamiento normal de la actividad productiva.
- b) Un incumplimiento o defecto no culpable de aptitud del trabajador.
- c) Un incumplimiento leve del trabajador.
- d) Incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.

2. Indique cuál de las siguientes conductas no puede legitimar un despido disciplinario:

- a) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- b) La transgresión de la buena fe contractual.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario.
- d) Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

3. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) Es una conducta constitutiva de transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza sustraer o apropiarse de dinero, bienes o materiales de la empresa.
- b) Es una conducta constitutiva de despido disciplinario la embriaguez habitual, aunque no repercute negativamente en el trabajo.
- c) Es una conducta constitutiva de despido disciplinario la ausencia de adaptación del empleado a las modificaciones técnicas operadas en su puesto.
- d) Es una conducta constitutiva de despido disciplinario cualquier tipo de indisciplina, independientemente de su entidad.

4. El despido será calificado como nulo:

- 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 la decisión del empleador no sea notificada por escrito al trabajador.
- d) Su móvil sea alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley.

5. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión del empresario de despido disciplinario será de:

- a) Quince 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) Quince 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) Veinticinco 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) Veinte 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. ¿Cuál de las siguientes causas no se considera incumplimiento contractual del trabajador a efectos de proceder al despido disciplinario?**
- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - La transgresión de la buena fe contractual.
 - Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables.
- 7. Cuando el despido disciplinario se dirija contra un asalariado que haya pedido o esté ejercitando la excedencia por cuidar o atender a un hijo o familiar del artículo 46.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como:**
- Anulable.
 - Improcedente.
 - Injusto.
 - Nulo.
- 8. En el supuesto de despido disciplinario de un trabajador afiliado a un sindicato:**
- Procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.
 - El empresario, si así le consta dicha circunstancia, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección correspondiente.
 - Será necesario notificar el despido al sindicato correspondiente.
 - No es necesaria ninguna formalidad.
- 9. Si el despido se realizara inobservando las condiciones a respetar, el empleador cuenta con la oportunidad de efectuar uno nuevo, donde cumplir con los requisitos omitidos en el despido procedente. Esta segunda medida surtirá efectos desde su fecha y sólo cabrá llevarla a cabo:**
- Dentro de los diez días siguientes a la primera.
 - Dentro de los quince días siguientes a la primera.
 - Dentro de los veinte días siguientes a la primera.
 - Dentro de los treinta días siguientes a la primera.
- 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?**
- Cinco días desde la notificación de la sentencia.
 - Diez días desde la notificación de la sentencia.
 - Cinco días desde que el Juez dicta la sentencia.
 - Diez días desde que el Juez dicta la sentencia.
- 11. Si el despido fuera declarado por el órgano judicial como improcedente y el trabajador despedido ostenta la condición de representante de los trabajadores:**
- La opción de readmisión corresponderá siempre al trabajador.
 - La opción de readmisión corresponderá siempre al empresario.
 - No existe derecho a opción, siempre opera la readmisión obligatoria.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

12. 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.

PREGUNTAS DE REPASO

1. A tener del artículo 56.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué se consideran salarios de tramitación?
2. ¿Cuándo se entiende procedente la valoración judicial de la extinción por motivos disciplinarios?
3. ¿Qué ocurre cuando el despido disciplinario se realiza no observando todos los criterios formales exigidos?
4. ¿Qué se entiende por expediente contradictorio?
5. Efectos del despido disciplinario calificado judicialmente como nulo.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Manuel, ha prestado servicios para la empresa Visionado, S.L., desde el 17 de enero de 2004, con categoría profesional de técnico de escenario. Con fecha 2 de diciembre de 2011 la empresa inicia la tramitación de expediente disciplinario contra el actor remitiéndole pliego de cargos por la presunta comisión de falta muy grave consistente en dejar de acudir a su trabajo o llegar más tarde de su horario en estado de embriaguez. Conducta que se había repetido en dos ocasiones en un espacio de tiempo de 15 días.

Los hechos argumentados por la empresa son: "Con fecha 30 de agosto de 2010, el actor acude a su puesto de trabajo con síntomas evidentes de embriaguez, lo que fue advertido por el responsable técnico, quien le ordenó abandonar su puesto de trabajo y marcharse a su casa, teniendo en cuenta que su trabajo implicaba realizar tareas en altura, con riesgo para sí mismo, sus compañeros o el equipamiento. El actor reaccionó no reconociendo hallarse bajo la influencia del alcohol y negándose a cumplir la orden. El responsable informó de los hechos al empresario que se presentó en el auditorio y apreció también que el actor no se encontraba en condiciones de trabajar con síntomas de embriaguez, intentando mediar con el propósito de convencerlo de que se fuese a su casa. Tras un período de una hora y media de conversaciones, finalmente el actor abandonó el auditorio. Esta situación generó un retraso en el montaje del evento, con la necesidad de adoptar medidas, como el asignar mayor carga de trabajo a otros trabajadores de la demandada".

El actor no es representante legal de los trabajadores.

Presentada papeleta de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), se celebra el correspondiente acto de conciliación 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. Requisitos formales a cumplir si el trabajador ostenta la condición de representante del personal o está afiliado a un sindicato.

Caso práctico núm. 2.

Justo viene desempeñando sus servicios para la empresa Telereparto, S.L., desde enero de 2014 realizando las funciones de la categoría profesional de repartidor. 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 argumentaba la repetición de la conducta consistente en presentar para su reembolso tickets de gastos de la misma comida en dos restaurantes diferentes y pertenecientes al mismo día. Por lo tanto, afirmaba la empresa en su carta de despido “usted ha presentado para su devolución por parte de la compañía tickets simulados, que no responde realmente a concepto alguno que deba de ser abonado por la empresa, de tal manera que falsamente usted hacía ver que soportaba un gasto en horario de trabajo, para que le fuera reembolsado por la compañía. Estos hechos revisten absoluta gravedad, que desde un punto de vista laboral supone una auténtica transgresión de la buena fe, así como conducta desleal y fraude. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, se configuran no sólo dentro del Estatuto de los Trabajadores como causa de despido disciplinario sino también se prevé en el artículo 45.2.3.3 del convenio colectivo aplicable a su relación laboral. En consecuencia, la empresa le impone una sanción de despido, no quedando ante los acontecimientos acaecidos, otra alternativa que aplicar la medida disciplinaria máxima que la legislación prevé”.

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?



FICHA N° 56

Despido objetivo

María Isabel Ribes Moreno

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La ineptitud del trabajador en la extinción por causas objetivas:**
 - a) Ha de producirse obligatoriamente tras la contratación del trabajador.
 - b) Tiene que ser una ineptitud continuada sobre tareas relevantes del puesto de trabajo.
 - c) Cabe que 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 por falta de adaptación a las modificaciones técnicas el empresario tiene que ofrecer un curso de readaptación:**
 - a) Que tendrá una duración máxima de dos meses, en todo caso.
 - b) Cuya duración será en función de las necesidades que se produzcan.
 - c) Que tendrá una duración mínima de dos meses, en todo caso.
 - d) En caso de que lo solicite el trabajador.

3. **La extinción por circunstancias objetivas por insuficiencia de consignación presupuestaria es aplicable:**
 - a) A cualquier contrato de trabajo que hayan obtenido subvenciones públicas.
 - b) A contratos temporales o indefinidos concertados con las Administraciones Públicas.
 - c) A contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados.
 - d) A contratos temporales o indefinidos concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados.

4. **La ineptitud sobrevenida de un trabajador como causa de una extinción por causas objetivas supone una carencia o inhabilidad en sus facultades relacionadas con el trabajo:**
 - a) Por falta de preparación profesional.
 - b) Por falta de actualización profesional.
 - c) Por la aparición de factores físicos o psíquicos.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

5. **En la comunicación escrita al trabajador en el despido por causas objetivas:**
 - a) Habrá de expresarse la causa que justifica la decisión, en función del artículo del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores que haga referencia
 - b) Habrá de expresarse detallada y explícitamente la causa que justifica la decisión.
 - c) No existe obligación de entregar una comunicación escrita, puede ser también verbal siempre que se señale la causa.
 - 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 insuficiencia de consignación presupuestaria para el mantenimiento del contrato.
 - c) La falta de adaptación a una movilidad funcional.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

Compliar Gratuito - Prohibida su venta

- 7. Señale la respuesta incorrecta por lo que hace a los aspectos a los que la carta de despido tiene necesariamente que hacer mención expresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**
- 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 es un despido indemnizado. Señale la respuesta incorrecta por lo que hace a la indemnización prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
- Se requiere de su entrega efectiva al trabajador, junto con la comunicación extintiva.
 - En supuestos de causa económica su abono podrá realizarse cuando tenga efectividad la extinción.
 - Su cuantía es de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
 - Se calcula sobre el salario real percibido en el momento del despido por el trabajador, incluyendo las pagas extraordinarias.
- 9. En el despido objetivo el mero error excusable de cálculo en la cuantía de la indemnización puede ser calificado por el Juez de lo Social como:**
- Procedente.
 - Nulo.
 - Improcedente.
 - No tiene incidencia en la calificación del despido.
- 10. Puede justificar la calificación de un despido objetivo como improcedente cuando:**
- La carta de despido tenga defectos formales.
 - No se conceda el preaviso.
 - No se produzca una entrega efectiva de la indemnización.
 - Ninguna de las respuestas permite considerar como improcedente el despido.
- 11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones respecto de la ineptitud como causa de despido objetivo es verdadera?**
- Ha de ser sobrevenida al inicio de la prestación laboral.
 - Puede estar referida exclusivamente a alguno de los aspectos de la prestación laboral.
 - Puede ser puntual.
 - Tiene que ocasionar un rendimiento inferior al anteriormente realizado por el trabajador afectado.
- 12. ¿Puede extinguirse un contrato por causas objetivas si el trabajador acaba de finalizar el disfrute de una suspensión contractual por nacimiento?**
- No, en todo caso se considerará improcedente.
 - No, en todo caso se considerará nulo.
 - Se considerará nulo siempre que haya transcurrido menos de doce meses desde la finalización de la suspensión.
 - El despido puede ser procedente si se acredita suficientemente la razón de la elección del afectado, ajeno a cuestiones discriminatorias.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

PREGUNTAS DE REPASO

6. En supuestos de falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas, respecto del curso formativo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál es su duración?, ¿qué consideración tiene? y ¿correspondería una retribución durante dicho período?
7. ¿Existe una causa única justificativa del despido por causas objetivas?
8. ¿Puede aplicarse el despido objetivo al empleo público?
9. ¿Cómo ha interpretado la jurisprudencia el significado de la puesta a disposición de la indemnización?
10. ¿El importe de una indemnización en supuestos de extinción por causas objetivas cuando la persona trabajadora tiene una retribución variable percibiendo comisiones, se calcula conforme a reglas especiales?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Luis Ibáñez de Aldecoa trabaja en la empresa Grúas Gabino, S.A., como conductor operador de grúa articulada. Como acaba de tener un hijo, solicitó en su momento la correspondiente suspensión por nacimiento. Dos meses después de su reincorporación, recibe la siguiente carta:

“En Sevilla, a 15 de septiembre de 2022.

Estimado Sr. Ibáñez de Aldecoa:

Mediante la presente se le comunica, por parte de la dirección de la empresa, que se ha adoptado la decisión de extinguir su contrato de trabajo al encontrarse la empresa en la situación organizativa que se detallará, en virtud de lo dispuesto en los artículos 51.1, 52 c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, cuya fecha de efectos será el 30 de septiembre de 2022.

En concreto, la causa justificativa es la recogida en el artículo 51.1, causas organizativas ya que, habida cuenta la escasa demanda de utilización de las grúas articuladas que teníamos en nuestras instalaciones, hemos vendido una unidad de nuestro parque móvil. Así, al haberse vendido la grúa articulada, se hace necesario amortizar su puesto de trabajo ajustando el personal con el número de vehículos de los que disponemos, reestructurándose la organización interna de la empresa a fin de disminuir los costes derivados de personal.

Se adjunta una tabla en la que puede apreciarse el número total de grúas (autopropulsadas/articuladas) y número de trabajadores que en función de su categoría pueden hacer manejo de ellas asignándole servicios según las necesidades productivas de la Empresa. En consecuencia, la medida adoptada supone una innegable mejora en la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorecen su posición competitiva en el mercado y darán una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Por ello, le comunicamos que el próximo día 30 de septiembre finalizará la relación laboral, adjuntando propuesta de la liquidación/indemnización

cuyos documentos se le entregarán en el despacho del director de Recursos Humanos, en la fecha de extinción, si bien ya se ha hecho una transferencia bancaria por su totalidad, de la cual adjuntamos copia con este escrito. Agradecemos todos los años que ha venido prestando servicios para nuestra empresa, deseándole lo mejor en su vida futura”.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Considera suficiente y adecuada a la legalidad el contenido de la carta de extinción entregada al trabajador?
2. ¿Considera, en principio, que tal como se expresa es suficiente la causa alegada en la carta de extinción para justificar un despido objetivo? ¿Habría que justificar adicionalmente pérdidas continuadas y persistentes en aras de la legalidad del despido objetivo?
3. ¿El hecho de que Luis acabe de finalizar su suspensión por nacimiento tendría alguna incidencia en la calificación judicial del despido?



FICHA N° 57

Despido colectivo

Diego Megino Fernández

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La disminución persistente en el nivel de ventas de la empresa constituye un supuesto de causa:**
 - a) Económica.
 - b) Técnica.
 - c) Organizativa.
 - d) Productiva.
- 2. Un cambio en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal constituye un supuesto de causa:**
 - a) Económica.
 - b) Técnica.
 - c) Organizativa.
 - d) Productiva.
- 3. De los siguientes, no tendrá la consideración de colectivo aquel despido que, en un período de referencia de noventa días, afecte a:**
 - a) 10 personas trabajadoras en una empresa que ocupe 90 empleados.
 - b) 15 personas trabajadoras en una empresa que ocupe 160 empleados.
 - c) 22 personas trabajadoras en una empresa que ocupe 210 empleados.
 - d) 30 personas trabajadoras en una empresa que ocupe 550 empleados.
- 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 personas trabajadoras afectadas sea como mínimo de:**
 - a) Cinco.
 - b) Seis.
 - c) Siete.
 - d) Ocho.
- 5. Cuando la empresa cuente con centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas pero en solo uno de ellos se dejarán sentir los efectos del expediente de regulación de empleo, éste:**
 - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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 estas personas trabajadoras acaben siendo incorporados al expediente:
- Será tramitado y resuelto por la autoridad laboral autonómica.
 - Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y notificado a la estatal.
 - Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
 - 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:
- Procederá al archivo inmediato de las actuaciones.
 - Intentará subsanarlos ella misma.
 - Devolverá la solicitud al interesado, exigiéndole que formule una nueva.
 - Advertirá al interesado acerca de tal circunstancia.
8. Si la medida extintiva va a tener efectos sobre varios centros de trabajo de la empresa y las secciones sindicales no puedan cumplir tal labor, preferentemente, la representación del personal recaerá sobre:
- El comité intercentros.
 - Los delegados del personal.
 - El comité de empresa.
 - Una comisión *ad hoc* constituida por trabajadores elegidos democráticamente.
9. Si alguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento de regulación de empleo carece de representación legal del personal, a contar desde la correspondiente comunicación empresarial, la oportuna delegación obrera inherente al período de consultas deberá estar constituida antes de transcurridos:
- Siete días.
 - Diez días.
 - Doce días.
 - Quince días.
10. Si la empresa cuenta con cien personas trabajadoras en plantilla, la duración del período de consultas entre las partes será:
- No inferior a treinta días naturales.
 - No inferior a quince días naturales.
 - No superior a treinta días naturales.
 - No superior a quince días naturales.
11. ¿Cuál es el número máximo de miembros que, por cada una de las partes, pueden integrar la comisión negociadora propia del período de consultas?
- Diez.
 - Once.
 - Doce.
 - Trece.
12. Con carácter general, resultará imprescindible un plan de recolocación externa a través de una empresa autorizada en la materia cuando por la rescisión vayan a resultar afectadas más de:
- Veinticinco personas trabajadoras.
 - Cincuenta personas trabajadoras.
 - Setenta y cinco personas trabajadoras.
 - Cien personas trabajadoras.

13. 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 quince días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
- b) La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de siete días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
- c) El empresario, en el plazo de quince días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes del personal y a la autoridad laboral.
- d) El empresario, en el plazo de siete días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes del personal y a la autoridad laboral.

PREGUNTAS DE REPASO

1. De acuerdo con la regulación legal, ¿cómo es descrita la causa económica justificativa de un despido colectivo?
2. Partiendo de la doctrina judicial establecida al efecto, ¿cómo debe ser computado el período de referencia de noventa días propio de un despido colectivo?
3. 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?
4. 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?
5. ¿Cuáles son las posibles alternativas para la revisión en sede judicial de la medida extintiva adoptada por el empresario?
6. 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?
7. Si la medida extintiva terminara alcanzando a alguna persona trabajadora que estuviera disfrutando de una reducción de jornada por nacimiento, a efectos de la determinación de la compensación económica a satisfacer ¿se ha de tomar como referencia su salario real o el efectivamente percibido en el momento del despido?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

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:

- Tres en Ponferrada, dando ocupación efectiva cada uno de ellos a quince trabajadores.
- Uno en León, donde prestan servicios otros 12 asalariados.

- Uno en Valladolid, donde trabajan otras 14 personas.
- Uno en Orense, en el cual están empleados 10 trabajadores.
- Uno en Avilés, que ocupa 10 personas más.

En total, una plantilla de 91 empleados 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 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 20 000 y 10 000 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.

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 parte de su plantilla.

En atención a lo expuesto, acude a su asesor laboral para que le resuelva las siguientes cuestiones:

1. Respecto del cómputo de las personas trabajadoras despedidas en el período de referencia de noventa 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 noventa días propio del despido colectivo?
4. ¿El hecho de que las pérdidas hayan descendido con el paso del tiempo (fueron de 20 000 euros en un año y de tan sólo 10 000 en el siguiente) le impedirá basar el despido colectivo pretendido en una causa de índole económica?
5. ¿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?
6. Si tiene clara la decisión que va a tomar, ¿puede Germán permanecer impassible a las propuestas/contrapropuestas realizadas por los representantes del personal durante el período de consultas?

7. En su caso, ¿cómo deberá el empresario exponer la causa en cada una de las comunicaciones escritas que remita a las personas trabajadoras afectadas?

Caso práctico núm. 2.

Finalmente, Germán lleva a cabo el despido colectivo pretendido.

En concreto, uno de sus trabajadores es despedido el 4 de octubre de 2022, último día de prestación efectiva de servicios.

El empleado ingresó en la empresa el 17 de diciembre del año 2001 y en el momento de la extinción tenía derecho a la siguiente retribución:

- Salario base	1200 euros/mes
- Gastos de locomoción	125 euros/mes
- Mejora voluntaria	90 euros/mes
- Plus de responsabilidad	110 euros/mes
- Plus para el mantenimiento de la ropa de trabajo	50 euros/mes
- Plus de turnos rotatorios	80 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 1480 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.



FICHA N° 58**Protección frente a la violencia de género***Francisca Bernal Santamaría***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Ana trabaja en una empresa dedicada a la dirección de la gestión del talento y de la formación desde el año 2017. Hace un par de meses que sufre violencia de género. ¿Tiene derecho Ana a realizar su trabajo a distancia?**
 - a) No, la Ley del Trabajo a Distancia no reconoce este derecho a las personas trabajadoras.
 - b) Ana podría realizar el trabajo a distancia de forma parcial.
 - c) Ana podría realizar el trabajo a distancia o parcial si esta modalidad es compatible con su puesto y funciones.
 - d) Ana podría realizar el trabajo a distancia solo su contrato es indefinido.
- 2. Usted trabaja en una asesoría laboral. Llega a su despacho María, una trabajadora, contándole que sufre violencia de género, y que si puede extinguir el contrato por esta causa y si podría cobrar la prestación por desempleo.**
 - a) El Estatuto de los Trabajadores sólo recoge el derecho de la víctima a la extinción indemnizada y voluntaria del contrato de trabajo.
 - b) Sí, el Estatuto de los Trabajadores 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.
 - c) Podría extinguir el contrato, pero se asmilla a la dimisión, por tanto, no tendría derecho a la prestación por desempleo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. Juana es contratada como investigadora en una importante institución pública. A los ocho meses comunica que sufre violencia de género.**
 - a) Juana tendría derecho a interrumpir su contrato.
 - b) Juana no tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo, ni a prestación por desempleo si rescinde el contrato por esta causa.
 - c) Juana solo tendría derecho si han transcurrido doce meses del inicio de su actividad.
 - 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, incluyendo el teletrabajo.
 - c) A la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

5. **Carmen acude a una entrevista de trabajo. En el transcurso de la misma parece que va todo muy bien, incluso el entrevistador le indica que pasa a la siguiente fase. Sin embargo, al final de la entrevista, el entrevistador le pregunta por su estado de salud, y ella le dice que es víctima de violencia de género. Unos días después recibe una llamada que no ha pasado el proceso de selección. Indique si cuenta con alguna protección.**
- No, porque la empresa hace uso de su libertad de contratación, por tanto, no ha incurrido en ilegalidad alguna.
 - Podría ser una discriminación en el acceso al empleo.
 - El entrevistador no le puede preguntar sobre las condiciones de salud de la aspirante.
 - Las respuestas b) y c) son correctas.
6. **Respecto a 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 seis 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.

ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

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:

- a) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha suspendido su contrato por esta razón.
- b) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho a la movilidad geográfica.
- c) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho al cambio de centro de trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. Señale la respuesta incorrecta en relación a la Ley Orgánica de Violencia de Género:

- a) Los derechos de las funcionarias no están recogidos en esta ley.
- b) Las funcionarias tienen derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.
- c) Están justificadas las ausencias al trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género derivadas de tal situación.
- d) Las funcionarias víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo.

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.

- a) Es el desarrollo del artículo 22 de la Ley Orgánica de Violencia de Género.
- b) No exige que la víctima se encuentre inscrita como demandante de empleo para ser beneficiarias de sus acciones.
- c) Incluye medidas que son compatibles con otras procedentes de la Administración.
- d) Considera a estas mujeres como un colectivo en situación de especial vulnerabilidad.

13. El Real Decreto núm. 1917/2008, de 21 de diciembre reconoce:

- a) Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.
- b) Incentivos para facilitar la movilidad geográfica y para compensar las diferencias salariales de las víctimas de violencia de género.
- c) Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Reflexione sobre la aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215, de 7 de septiembre), en el ámbito laboral.
2. Aclare si la Ley de Trabajo a Distancia recoge algún derecho para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
3. 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.
4. 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.
5. ¿Una trabajadora víctima de violencia de género tiene el deber de comunicar a la organización en la que presta servicios la situación que padece?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

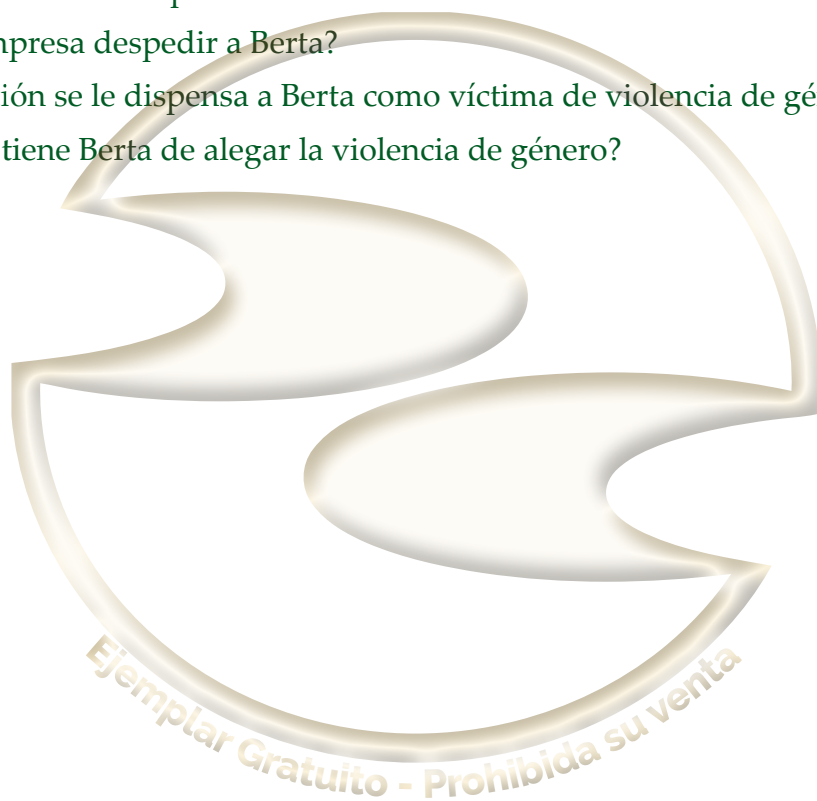
Berta Troncoso venía prestando servicios por cuenta de una empresa de marketing e informática desde el 1 de marzo de 2017, con la categoría profesional de entrevistadora encuestadora. La relación de trabajo se rige por el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de 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?



FICHA N° 59**Libertad sindical***Miguel Ángel Gómez Salado***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Quiénes pueden ejercer el derecho de libertad sindical?**
 - a) Sindicatos.
 - b) Empleados/as 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 las personas trabajadoras 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/la empresario/a.
 - 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 las personas trabajadoras 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/la empresario/a.
 - c) No es posible hablar de libertad sindical colectiva.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **La actividad sindical conlleva:**
 - a) La celebración de reuniones al margen del horario laboral, previa notificación al empresario/a.
 - b) La celebración de reuniones al margen del horario laboral, sin previa notificación al empresario/a.
 - c) La celebración de reuniones siempre dentro del horario laboral.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

8. Para que un/a determinado/a empleado/a pueda estar afiliado/a a un sindicato:

- a) Es imprescindible que se encuentre registrado/a en la oficina pública destinada a tal efecto.
- b) Es suficiente con que cumpla lo que fijen sus estatutos.
- c) Es indispensable que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo en el que está el sindicato.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

9. ¿Dónde se regula la libertad sindical de los/as funcionarios/as públicos/as?

- a) En la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

10. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?:

- a) El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma individual por los/as empleados/as públicos/as.
- b) El derecho de libertad sindical de los/as empleados/as públicos/as conlleva siempre una sanción disciplinaria.
- c) La libertad sindical no es un derecho que disfruten los/as empleados/as públicos/as.
- d) El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma colectiva por los/as empleados/as públicos/as.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Quiénes son los titulares del derecho a la libertad sindical?
2. ¿Quiénes se encuentran excluidos del derecho de libertad sindical?
3. ¿Cómo queda reconocido el derecho de libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico nacional, concretamente en la Constitución Española?
4. ¿A qué Administraciones afecta el derecho a sindicarse?
5. Señale cuáles son las normas donde se regula la libertad sindical de los/as funcionarios/as públicos/as.
6. ¿Los sindicatos se financian gracias a las cuotas de los/as afiliados/as exclusivamente?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Camila Aparicio, que ha cursado el Grado en Ciencias Gastronómicas y Gestión Hotelera en la Universidad de Málaga, acaba de incorporarse (el 1 de octubre de 2022) al mercado laboral, en concreto a una empresa ("HostelCat") de hostelería y catering. Al firmar el contrato, la responsable del departamento de recursos humanos, Clotilde Bermúdez, le comunica que en la empresa se ve con buenos ojos que todas las personas trabajadoras estén afiliadas al mismo sindicato creado por la plantilla.

1. ¿En qué consiste la libertad sindical?
2. ¿Es legal la postura que ha adoptado esta empresa (recomendar la afiliación a un sindicato)? Argumente jurídicamente y razone su respuesta.

Caso práctico núm. 2.

Responda a la siguiente cuestión de carácter práctico sobre el derecho de libertad sindical.

1. Como medida cautelar al presentar la demanda, ¿qué tendrá el/la juez/a la posibilidad de acordar?



FICHA N° 60

Representación de las personas trabajadoras en la empresa: competencias y garantías de los órganos de representación

Estefanía González Cobaleda

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cómo se articula el derecho a la participación de la población trabajadora en la empresa?**
 - a) Por la elección de unas pocas personas trabajadoras a partir de la designación directa de la empleadora.
 - b) A través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.
 - c) No existe tal derecho de participación.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. **¿Quiénes pueden elegir (electores/as) a los delegados de personal o miembros del comité de empresa?**
 - a) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de 16 años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes.
 - b) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de 18 años de edad y sin necesidad de una antigüedad en la misma.
 - c) Aquella población trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.
 - d) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de 18 años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 meses.

3. **¿Qué requisitos deben de cumplir las personas trabajadoras para poder ser elegidas (elegibles) como delegados de personal o miembros del comité de empresa?**
 - a) Ser trabajadores/as de la empresa o centro de trabajo.
 - b) Ser mayores de edad, es decir, tener como mínimo 18 años de edad cumplidos.
 - c) Tener una antigüedad en la empresa como mínimo de, al menos 6 meses, salvo que se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, no obstante, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

4. **¿Pueden ser representadas las personas trabajadoras fijas-discontinuas y las vinculadas por un contrato de duración determinada?**
 - a) Sí, siempre y cuando el convenio colectivo lo determine.
 - b) No, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no lo establece.
 - c) Sí, estarán representadas conjuntamente con las personas trabajadoras fijas de la plantilla.
 - d) Sí, pero sólo se tendrán en cuenta para su representación a las personas trabajadoras fijas discontinuas y las vinculadas por contrato de duración determinada superior a un año.

5. **¿Cuáles son órganos específicos de representación unitaria de las personas funcionarias públicas?**
 - a) Delegados de personal y comités de empresa.
 - b) Comités de empresa y juntas de personal.
 - c) Juntas de personal y delegados de personal.
 - d) Las personas funcionarias públicas no tienen órganos específicos de representación unitaria al pertenecer a la Administración Pública.

Exemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. ¿Las garantías establecidas en el art. 68 del TRET pueden ser ampliadas?**
- Sí, mediante acuerdo entre las partes.
 - Sí, si así lo decidieran todas las personas trabajadoras de la empresa.
 - Sí, el convenio colectivo puede siempre ampliar estos derechos.
 - Ninguna de las repuestas anteriores es correcta.
- 7. Las garantías que se les reconoce a las personas representantes legales de la población trabajadora, ¿hasta cuándo permanecerán vigentes?**
- No existe un periodo concreto de extensión.
 - Las garantías se han de respetar durante el periodo que dure el mandato.
 - La protección derivada de dichas garantías contra el despido o una posible sanción se prolonga durante el año siguiente a la espiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión.
 - Las repuestas b) y c) son correctas.
- 8. ¿Qué sucede cuando una persona representante legal ha sido objeto de sanción por falta grave o muy grave?**
- Debe de cumplir la sanción impuesta por la empleadora.
 - Se deberá de realizar la apertura de expediente contradictorio.
 - Una persona representante legal nunca puede ser sancionada.
 - Todas las repuestas anteriores son incorrectas.
- 9. Los representantes de las personas trabajadoras tienen un importante deber respecto a la información que reciben y que es comunicada por parte de la empresa, ¿Cuál es la obligación cuando son de carácter reservado?**
- Pueden ejercer el derecho de publicación sin ningún problema.
 - Deben de comunicar dicha información al resto de las personas trabajadoras de la empresa de forma íntegra.
 - Deberá de observar el deber de sigilo.
 - Todas las repuestas anteriores son incorrectas.
- 10. ¿Qué sucede ante un despido de un representante de las personas trabajadoras que es declarado improcedente?**
- La persona representante tiene el derecho a elegir entre ser readmitida con los salarios de tramitación, o bien, a recibir la indemnización por despido improcedente.
 - Es la persona empresaria la que elige entre que la persona representante sea readmitida o reciba la indemnización por despido improcedente.
 - La persona representante solo tiene el derecho a ser readmitida con los salarios de tramitación.
 - Ninguna de las repuestas anteriores es correcta.
- 11. ¿Cuándo los representantes legales de las personas trabajadoras tienen prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras?**
- En los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
 - En suspensiones y extinciones a consecuencia de aspectos económicos.
 - En los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
 - Todas las repuestas anteriores son correctas.
- 12. La persona representante legal no podrá ser discriminado conforme al artículo 68.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en su:**
- Promoción económica.
 - Promoción profesional.
 - Las repuestas a) y b) son correctas.
 - Ninguna de las repuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Defina de manera breve qué son las garantías de los representantes de las personas trabajadoras.
2. ¿Qué es el expediente sancionador contradictorio? ¿Qué relación tiene con los representantes de las personas trabajadoras? Analícense los artículos 55 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
3. Especifique las competencias que son reconocidas a los representantes legales de las personas trabajadoras en el art. 64 del TRET.
4. ¿Qué es el “crédito de horas mensuales retribuidas” para el ejercicio de las funciones de representación y cuál es su escala?
5. ¿Qué limitaciones tienen el derecho de publicación y de distribución de material de interés laboral o social y que son concernientes a la esfera de la representación de las personas trabajadoras?
6. Enumere de manera breve los derechos personales de carácter instrumental que garantizan el adecuado ejercicio de las competencias y funciones de los representantes legales de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa “Hermanos Herrera, S.L.” tiene un único centro de trabajo en Granada con 56 personas trabajadoras en plantilla y un comité de empresa con 5 miembros.

En este sentido, Isabel Gutiérrez Cruz que presta servicios desde el 14 de noviembre de 2018, tras las últimas elecciones de representación de las personas trabajadoras en la empresa, ha sido elegida como primera suplente del comité de empresa. De manera que, en el caso de que se produzca una vacante tendrá derecho a acceder al mismo como miembro y desempeñar sus funciones como tal.

En cualquier caso, a los once meses de su elección como suplente, la empresa decide finalizar la relación laboral con Isabel mediante un despido y aludiendo a unas supuestas faltas muy graves de transgresión de la buena fe contractual por grabar de manera indiscriminada y oculta las conversaciones telefónicas que mantenía con sus compañeros de trabajo y sin que la causa se encuentre relacionada con su condición de suplente. No obstante, Isabel no está de acuerdo con dicho despido aludiendo al incumplimiento por parte de la empresa del artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores respecto a la obligación de la apertura del expediente sancionador contradictorio.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la acción de la empresa en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿Es legal que la empresa despidiera a Isabel siendo elegida como primera suplente del comité de empresa?
2. ¿Está obligada la empresa con carácter previo al despido a implementar el expediente sancionador contradictorio?

Compliar Gratuito - Prohibida su venta

Caso práctico núm. 2.

La empresa “Deco Furniture” que se dedica a la fabricación de muebles desde el año 2001 cuenta con un total de tres centros de trabajo: uno en Valencia con una plantilla de 82 personas trabajadoras, otro en Jaén con 55 personas trabajadoras y, el tercero, en Madrid con 150 personas trabajadoras.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿En la empresa Deco Furniture existe algún tipo de representación unitaria o colectiva?
2. ¿Cómo funciona el comité de empresa? ¿Existe alguna estructura dentro del comité de empresa?



FICHA N° 61

Negociación colectiva

María Olaya Martín Rodríguez

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿La Constitución Española reconoce el derecho a la negociación colectiva entre sus preceptos?**
 - a) Sí, se desprende del artículo 28 de la Constitución y, por tanto, se trata de un derecho fundamental.
 - b) No está reconocido en la Constitución, pero este derecho sí se desarrolla en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Sí, el artículo 37 de la Constitución reconoce este derecho y le atribuye la naturaleza de derecho a la ciudadanía.
 - d) No está reconocido en la Constitución ni tampoco se contiene en el Estatuto de los Trabajadores.
2. **¿Qué materias pueden regularse en los convenios colectivos?**
 - a) Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular cualquier materia que afecte a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas con la empresa.
 - b) Sólo podrán regularse aspectos relacionados con el ámbito de aplicación, retribución y régimen de sanciones.
 - c) Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular cualquier materia de naturaleza laboral y económica, pero no pueden contener un régimen de faltas ni sanciones.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **¿Cómo se conoce a los convenios colectivos negociados al margen de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores?**
 - a) Convenios con eficacia general.
 - b) Convenios con eficacia mínima.
 - c) Convenios extraestatutarios.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Cuál de los siguientes puntos no forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos?**
 - a) Determinación de las partes que lo conciertan.
 - b) Ámbito de aplicación personal, funcional, territorial y temporal.
 - c) Régimen sancionador y disciplinario.
 - d) Forma y condiciones de denuncia del convenio.
5. **Entre otras funciones, la comisión paritaria del convenio colectivo estatutario se encarga de:**
 - a) La interpretación y aplicación de los convenios colectivos.
 - b) La designación del comité de huelga
 - c) La designación de las partes negociadoras del convenio colectivo.
 - d) La elaboración y publicación de las actas disciplinarias.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. A la hora de negociar los convenios colectivos, ¿es obligatorio negociar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral?**
- Si resulta obligatorio, conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.
 - No es obligatorio, pero sí recomendable.
 - Sí resulta obligatorio ya que el propio artículo 14 de la Constitución reconoce el derecho a que no pueda prevalecer discriminación alguna.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. ¿Cuándo entra en vigor un convenio colectivo?**
- En la fecha en que acuerden las partes.
 - A los quince días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
 - Al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Para que se aprueben los acuerdos de la comisión negociadora, ¿qué se requiere?**
- El voto favorable del 25% de cada una de las dos representaciones.
 - El voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones
 - El voto favorable del 75% de la representación legal de las personas trabajadoras.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Qué plazo hay para presentar los convenios colectivos ante la Autoridad laboral para su registro?**
- Dentro del plazo de veinte días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.
 - Dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.
 - No hay plazo determinado legalmente.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Pueden impugnarse los convenios colectivos?**
- En ningún caso.
 - Solo en el supuesto de que no se contengan medidas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Sí, siempre y cuando la autoridad laboral estime que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué es un comité de empresa intercentros?
- ¿Qué son los acuerdos marco?
- Explique la diferencia entre los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general y los convenios colectivos extraestatutarios o de eficacia limitada.
- Diferentes esferas de actuación de la autonomía individual y autonomía colectiva:
- ¿Cuál es la duración de los convenios colectivos estatutarios?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa Torremar, S.A., dedicada al sector de la construcción, con una plantilla de 213 personas trabajadoras, posee 4 centros de trabajo por diversas Comunidades Autónomas.

En fecha 3 de febrero de 2021 la empresa suscribe con las organizaciones sindicales mayoritarias un acuerdo o pacto interno que no fue registrado en la Dirección General de Trabajo, ni tampoco fue publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2021 se ordenó el depósito, inscripción y registro del convenio colectivo de la empresa Torremar, S.A., con vigencia desde el día acabado de mencionar hasta el día 31 de diciembre de 2022, habiendo sido publicado en el BOE a fecha 28 de marzo de 2021.

Por otro lado, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de abril de 2021, se registró y publicó en el BOE el convenio colectivo del sector de la construcción, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2022.

En fecha 20 de mayo de 2021 el sindicato UGT denuncia el convenio colectivo del sector de la construcción, notificándolo al día siguiente a la Dirección General de Trabajo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Estaríamos en este caso ante concurrencia de convenios?
2. En el supuesto de que tanto el convenio colectivo de empresa como el convenio colectivo estatutario contengan referencia a la cuantía salarial, ¿qué convenio colectivo resultaría de aplicación?
3. ¿Se puede denunciar un convenio colectivo durante su vigencia?



FICHA N° 62

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, excluidos los funcionarios públicos.
- b) Es un derecho laboral básico de los trabajadores, incluyendo, salvo excepciones, a los funcionarios públicos.
- c) Es un derecho de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. Señale la respuesta correcta:

- a) Los extranjeros no 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 no 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 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. Señale la respuesta correcta:

- a) La huelga extingue la relación laboral durante el tiempo que dure la misma.
- b) Durante el periodo huelguístico se interrumpen las obligaciones de trabajar y de abonar el salario.
- c) La huelga supone la suspensión del contrato de trabajo durante el periodo que dure la misma.
- d) Las respuestas b) y c) son correctas.

5. El empresario:

- a) Puede sancionar a los trabajadores por el hecho de participar en una huelga.
- b) Puede sancionar a los trabajadores por el simple hecho de convocar la huelga.
- c) Puede realizar advertencias sobre su decisión de adoptar medidas coercitivas y disciplinarias, si se secunda la huelga.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

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:

- a) Reconoce el cierre patronal como un derecho fundamental, en los mismos términos que el derecho de huelga.
- b) No hace mención explícita ni implícita al cierre patronal.
- c) Reconoce explícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.
- d) Reconoce implícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.

8. Los efectos del cierre patronal sobre la relación laboral son

- a) Exoneración de la obligación del trabajador de prestar sus servicios y exoneración de la obligación de remuneración por parte del empleador.
- b) Únicamente se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios, pero no se exonera al empresario de abonar la remuneración correspondiente.
- c) 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.
- d) 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:

- a) Si existe notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Si se produce la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Cuando el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.
- d) 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:

- a) La autorización previa de la autoridad laboral competente.
- b) La comunicación a la autoridad laboral competente con una antelación previa de 48 horas.
- c) La comunicación a la autoridad laboral competente en las 48 horas siguientes a producirse el cierre.
- d) La comunicación a la autoridad laboral competente en las 12 horas siguientes a producirse el cierre.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Reflexione sobre el motivo por el que el derecho de huelga es de titularidad individual y de ejercicio colectivo.
2. Especifique en qué consiste la prohibición legal del empresario de "esquirolaje externo" y si existe alguna excepción a esta prohibición. Tenga presente la incidencia de la sustitución tecnológica de los huelguistas.
3. 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. Tenga presente si un fin puede ser evitar el carácter sorpresivo de la misma. Al mismo tiempo, razone si el preaviso podría lesionar el contenido esencial del derecho de huelga.
4. ¿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, 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 nueve 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 periodo 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 sólo 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 solo 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.

Tras el análisis de la sentencia del Juzgado de lo Social de A Coruña núm. 119/2021, de 2 de marzo (AS\2021\797), 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 “Millán Calzada, S.L.”, dedicada a la fabricación de calzado, cuenta con cuatro centros de trabajo en la Comunidad Autónoma en la que tiene su sede social. Dicha empresa se ha visto afectada por una huelga, convocada con carácter indefinido, durante toda la jornada laboral, para todos los trabajadores de la empresa y en todos los centros de trabajo ubicados en dicha Comunidad Autónoma. El tercer día siguiente al comienzo de la huelga, la empresa adoptó el acuerdo de cierre en dos de sus cuatro centros de trabajo, pues, durante los dos días anteriores, la huelga fue secundada por la inmensa mayoría de los trabajadores. Concretamente, la realidad es que quedaron a disposición de la empresa seis trabajadores del departamento de administración en uno de los centros de trabajo y tres del mismo departamento en el otro centro de trabajo. Dicho cierre se comunicó en tiempo hábil a la autoridad competente, haciéndole saber que lo llevaba a efecto por “inexistencia de servicios mínimos” y por “impedimento grave del proceso normal de producción”, indicando que se adoptaba “por el tiempo indispensable hasta que la reanudación de las actividades normales pudiera producirse”.

Tras la lectura de la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000 (recurso núm. 2705/1999), 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.



FICHA N° 63**Accidente de trabajo***María José Asquerino Lamparero***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El trabajador, atendiendo durante su jornada laboral en su puesto de trabajo una llamada personal, sufre un infarto de miocardio ¿Estamos en presencia de un accidente de trabajo?**
 - a) No, porque la causa evidentemente es ajena al trabajo
 - b) Sí, siempre que demuestre que la causa fue la prestación de servicios ejecutada.
 - c) Se beneficia de la presunción *iuris tantum* de que es accidente de trabajo.
 - d) Depende de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación.

2. **El trabajador durante su pausa para bocadillo (en jornada continua) sufrió una caída en el bar en el que se encontraba. La caída es:**
 - a) Accidente no laboral.
 - b) Accidente de trabajo siempre que la lesión causada fuera grave.
 - c) Es accidente de trabajo porque se beneficia de la presunción *iuris tantum* prevista en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social.
 - d) No se beneficia de la presunción antes indicada. No es accidente de trabajo.

3. **El trabajador tras finalizar su jornada laboral se dirige a su residencia de la playa. Durante la semana vive en otro domicilio. Si tuviera un accidente con su vehículo de camino a la playa, éste sería considerado como:**
 - a) Accidente *in itinere*.
 - b) No podría ser accidente de trabajo porque no se dirigía a su residencia habitual (la que tiene durante la semana laboral).
 - c) Podría ser accidente *in itinere*, a menos que se acreditara que la causa del siniestro fue no respetar una señal de ceda el paso.
 - d) Podría considerarse como accidente en misión.

4. **El trabajador tras finalizar su jornada laboral acude con sus compañeros a un bar cercano al trabajo. Una vez han transcurrido unos veinte minutos, emprende la marcha para dirigirse a su domicilio, con tal mala fortuna que se tropieza con una farola. El esguince que se le ocasiona proviene de:**
 - a) Accidente de trabajo siempre que no presentara antes síntomas de padecer esta afección.
 - b) No es accidente de trabajo, toda vez que no concurre el requisito cronológico.
 - c) Es accidente no laboral.
 - d) Es accidente *in itinere*.

5. **Un trabajador desarrolla un cuadro de ansiedad como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que tiene que afrontar, derivado fundamentalmente de la disminución de plantilla en la empresa. Esa patología se considera:**
 - a) Se trata de un accidente de trabajo.
 - b) Estamos ante un accidente de trabajo en el único supuesto de que el/la trabajador/a no presente una predisposición a sufrir patologías psicológicas.
 - c) Es una enfermedad común.
 - d) Se trataría de una enfermedad profesional.

Templar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. El trabajador es atracado en el banco en el que ha de depositar la valija que su empresario le ha encomendado. Este empleado resultó lesionado. Las heridas ocasionadas son constitutivas de:**
- Accidente de trabajo.
 - No es accidente de trabajo: fuerza mayor.
 - No es accidente de trabajo porque no guarda relación alguna con la prestación de servicios.
 - Es accidente no laboral porque las lesiones se las provoca un tercero que no forma parte de la empresa.
- 7. Yolanda presta sus servicios habitualmente en Valencia. Su empresario le ha ordenado que el próximo día laboral acuda a una reunión en Castellón. En el tren de camino a esta provincia, sufre un accidente. Éste es:**
- Un accidente de trabajo *in itinere*.
 - No puede considerarse como accidente de trabajo porque no estaba desempeñando la actividad profesional ordinaria o habitual.
 - Si la causa del accidente es por deficiente funcionamiento del tren, la responsabilidad es de la entidad 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. Guadalberto es camarero en un chiringuito. Mientras se encuentra realizando la labor para la que fue contratado observa que hay una persona en apuros en el mar. Se arroja al agua y aunque consigue salvar al individuo, Guadalberto resulta con contusiones varias. Esas lesiones se califican como:**
- Accidente de trabajo en misión.
 - Accidente no laboral porque no estaba realizando su cometido
 - Accidente de trabajo pues se trata de un acto de salvamento.
 - No puede ser considerado como accidente de trabajo porque las lesiones se las ocasionó un tercero.
- 9. Un trabajador se suicida en su puesto de trabajo durante la jornada laboral. Su muerte es:**
- Accidente de trabajo. Se beneficia de la presunción a favor de su existencia.
 - Accidente no laboral porque no tiene conexión con el trabajo.
 - Accidente de trabajo si se demostrara la conexión con el trabajo.
 - Nunca podrá ser considerado como accidente de trabajo porque se apreciaría dolo.
- 10. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- Las enfermedades intercurrentes también pueden ser consideradas como accidentes de trabajo.
 - Todas las enfermedades que tienen conexión con el trabajo son enfermedades profesionales.
 - La fuerza mayor, el dolo o la imprudencia profesional excluyen la calificación de accidente de trabajo.
 - Las afecciones psíquicas no son consideradas como accidente de trabajo cuando el trabajador tiene predisposición a sufrirlas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Señale cuál es la diferencia entre una enfermedad profesional y enfermedad común.
- En el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social se regula una presunción a favor de la existencia de accidente de trabajo. Señale dónde se encuentra y en qué consiste ésta.

3. Señale dónde se regula el accidente ocurrido a trabajador en el trayecto desde su domicilio al trabajo (o viceversa) y la razón por la que este siniestro se considera accidente de trabajo.
4. Defina imprudencia temeraria (a los efectos de apreciar la exclusión a la consideración de accidente de trabajo) y su diferencia con relación a la imprudencia profesional.
5. Un trabajador comienza a sentirse indispuesto en su puesto de trabajo. Al acabar la jornada laboral acude al hospital y allí es diagnosticado de una enfermedad cardiovascular. ¿Cómo podría acreditar que lo que ha sufrido es un accidente de trabajo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Felisa es fontanera y tiene un contrato de trabajo indefinido con la empresa Acme. Sufre un ictus cuando se encontraba en situación de guardia presencial en el centro de trabajo.

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. Tras la lectura de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de febrero 2018, C-518/15, caso Matzak (ECLI:EU:C:2018:82), ¿cuál es la razón por la que se considera la guardia domiciliaria como tiempo de trabajo?

Caso práctico núm. 2.

El trabajador, instalador de profesión, cuando se encuentra subido en una torre de alta tensión realizando la prestación de servicios convenida, es impactado por un rayo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Estamos ante un accidente de trabajo? Argumente su respuesta.



FICHA N° 64

Incapacidad temporal

María José Asquerino Lamparero

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **No estaríamos ante una situación de incapacidad temporal si el trabajador:**
 - a) Tiene lesiones leves.
 - b) No ha sufrido un accidente de trabajo.
 - c) No ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
 - d) No puede transitoriamente trabajar, pero no precisa asistencia sanitaria para su recuperación.
2. **La situación declarada de incapacidad temporal implica que el trabajador afectado:**
 - a) No cobra salario.
 - b) Continúe percibiendo el salario, aunque en cuantía inferior a la que correspondería de estar trabajando.
 - c) Continúe percibiendo el salario íntegramente.
 - d) Puede cobrar salario o prestación en función de lo que decida su empresario.
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 contingencia común.
 - b) Esté de alta o en situación asimilada al alta, si la contingencia fuera profesional.
 - c) Esté de alta o en situación asimilada al alta y reúna un periodo de cotización previo si se derivó de accidente no laboral o enfermedad común.
 - d) Que sufre 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) De 365 días pudiendo prorrogarse por 180 días más, en el caso de que la contingencia fuera profesional.
 - 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 la mutua colaboradora.
 - d) De un año prorrogable por seis meses más, sea cual fuere la contingencia que la ocasionó.
5. **La prestación de incapacidad temporal que señala la Ley General de Seguridad Social:**
 - a) Coincide con la remuneración salarial del trabajador, excepto los complementos de puesto de trabajo.
 - 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) Es un porcentaje a la base reguladora.
6. **El empresario sorprende a uno de sus trabajadores en situación de incapacidad temporal en una cena con sus amigos en un bar de moda. ¿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) En principio no incide en la situación de incapacidad temporal en ninguna medida.
 - c) Continúa percibiéndola, porque lo que haga el trabajador en su tiempo libre no puede ser controlado por el empleador.
 - d) Aunque continúa en incapacidad temporal, deja de abonarse la prestación o subsidio.

- 7. Un trabajador en incapacidad temporal es sorprendido trabajando para otro empleador. Ante esta situación:**
- Se apreciaría transgresión de la buena fe contractual y podría aplicársele la medida de despido disciplinario.
 - El subsidio no puede seguir percibiéndose porque es incompatible con el desempeño de cualquier actividad por cuenta propia o ajena
 - Habría que conocer si el trabajo desarrollado es incompatible o no con la situación de incapacidad temporal.
 - Se extingue el derecho a la prestación y no podrá beneficiarse del Sistema de Seguridad Social hasta que no transcurra un año.
- 8. En el caso de un trabajador en situación de incapacidad temporal que pasa a ser beneficiario de la pensión de jubilación, ¿qué ocurre con la prestación de incapacidad temporal?**
- El trabajador elige entre seguir percibiendo la prestación por IT o la pensión de jubilación.
 - Se compatibilizan las dos prestaciones hasta que recupere totalmente la salud.
 - Se extingue.
 - Podría extinguirse si el convenio colectivo de aplicación así lo prevé.
- 9. Un trabajador que tras el alta médica que pone fin a su proceso de incapacidad temporal impugna ésta:**
- Ha de regresar al puesto de trabajo durante la tramitación del proceso.
 - El contrato continúa suspendido o interrumpido si el trabajador impugna su alta médica.
 - Continúa recibiendo el subsidio, aunque deberá reincorporarse a su puesto de trabajo.
 - Pasa provisionalmente a la situación de incapacidad laboral transitoria.
- 10. La prestación de incapacidad temporal derivada de un accidente de trabajo:**
- Se calcula igual que una incapacidad temporal derivada de una enfermedad profesional.
 - A partir del cuarto día de la baja sería del 75% de la base reguladora.
 - La abona el empresario en régimen de pago delegado.
 - Se calcula igual que si la incapacidad temporal hubiera sido ocasionada por una enfermedad común.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Por qué es más ventajoso para el trabajador ser declarado afecto a una contingencia profesional en el caso de una prestación por incapacidad temporal?
- ¿Qué será necesario para ser declarado afecto a una situación de incapacidad temporal?
- ¿Qué significa que la incapacidad temporal provoca la suspensión y no la interrupción del contrato de trabajo y dónde se regula este efecto de suspensión?
- Un trabajador sufre quemaduras graves cuando estaba preparando un asado el domingo en su casa. ¿Cuál sería el periodo de carencia requerido para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal?
- Defina qué es una "recaída" y señale el precepto de la Ley General de Seguridad Social en el que se contempla.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

José Luis Pérez Pérez sufre un accidente de tráfico en el trayecto desde su domicilio al puesto de trabajo. Como consecuencia del siniestro, el trabajador permaneció hospitalizado desde el 10 de septiembre al 30 del mismo mes.

El trabajador tenía un contrato indefinido desde el 1 de junio de 2022, siendo trabajador con retribución mensual. La base de cotización de contingencias comunes correspondiente al mes de agosto fue de 1500 euros.

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 septiembre?



FICHA N° 65**Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor***María José Asquerino Lamparero***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Una trabajadora que está embarazada de siete meses, como consecuencia de un fortísimo dolor de espalda, quiere solicitar la suspensión de su contrato de trabajo. Se encontrará en situación de:**
 - a) Riesgo durante el embarazo.
 - b) Maternidad adelantada.
 - c) Incapacidad temporal.
 - d) La trabajadora embarazada puede elegir entre incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo.

- 2. La trabajadora del supuesto anterior tiene 20 años cuando da a luz pero tan sólo consigue acreditar 200 días de cotización previa, estando de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. ¿Tendría derecho a algún subsidio o prestación de Seguridad Social con ocasión del nacimiento de su hijo/a?**
 - a) Sí. Cumple con el período mínimo de carencia de 180 días en los últimos 5 años.
 - b) No, pero podría tener derecho a una prestación si el otro progenitor acredita el período mínimo de cotización legal.
 - c) Sí, tendría derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo porque legalmente no se le exige período de cotización previo alguno.
 - d) Sí. El dato de la edad es para despistar. No se exige, con independencia de los años que tenga la madre, período de cotización mínimo alguno.

- 3. Pepa y Pepe han sido padres de un bebé. 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 padres como deseen.
 - c) 16 semanas para uno de los dos adoptantes, siendo el derecho de opción de la madre.
 - d) 8 semanas para uno de los dos padres.

- 4. El progenitor diferente a la madre natural cuando nace su hijo:**
 - a) Puede renunciar al disfrute del permiso.
 - b) Las 6 semanas tras el parto han de ser disfrutadas por el padre (u otro progenitor), siempre que no se trate de un supuesto de adopción.
 - c) Solicitará al empresario que su contrato se interrumpa durante 16 semanas.
 - d) Las seis semanas posteriores al parto deben obligatoriamente ser disfrutadas por el mismo.

- 5. Si el hijo fallece durante el parto:**
 - a) No se ve afectado el periodo de suspensión y prestación por nacimiento y cuidado de hijos.
 - b) Sólo tiene derecho a suspender el contrato de trabajo la madre en el que supuesto de que acredite su enfermedad.
 - c) Ambos padres tendrán derecho a disfrutar únicamente de las 6 semanas posteriores.
 - d) No se suspendería el contrato de trabajo.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. El subsidio no contributivo por nacimiento:

- a) La beneficiaria es únicamente la madre que da a luz.
- b) Se concreta en un único montante que perciben los dos progenitores cuando no tienen derecho al subsidio contributivo.
- c) Se accede al mismo cuando las rentas de la unidad familiar no superan determinados umbrales.
- d) Durante el periodo legal se percibe el 75% del salario mínimo interprofesional.

7. Para causar derecho al subsidio no contributivo por nacimiento:

- a) Se exige estar de alta o situación asimilada al alta y acreditar 180 días de cotización mínima.
- b) No se exige estar de alta (o asimilada) pero sí acreditar el periodo de cotización mínimo antes mencionado.
- c) Es necesario acreditar que la madre no percibe rentas superiores al Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM).
- d) Se exige que la madre esté de alta o en situación asimilada al alta, pero no se requiere acreditación de periodo de cotización alguno.

8. La duración del subsidio no contributivo por nacimiento es:

- a) No tiene una duración predeterminada legalmente. Se fija en atención a los recursos económicos de la madre.
- b) De 42 días hábiles tras el parto.
- c) De 42 días naturales tras el parto.
- d) No tiene una duración predeterminada legalmente. Se fija en atención a los recursos económicos de la unidad familiar.

9. La base reguladora de las prestaciones por nacimiento y cuidado de hijos:

- a) Es la misma que la prevista para la situación de riesgo durante el embarazo.
- b) Es la misma que la de la incapacidad temporal por contingencias profesionales.
- c) Coincide con la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes.
- d) Depende de si el hijo fue adoptado o no.

10. El subsidio por nacimiento y cuidado de hijos:

- a) Es el 100% de la base reguladora.
- b) Durante las primeras seis semanas es el 100% de la base reguladora. A partir de entonces, sería el 75% de la misma base reguladora.
- c) Depende de si los beneficiarios hubieran cotizado o no por horas extraordinarias el año antes a la solicitud de la prestación.
- d) Durante las seis primeras semanas se percibe salario. El resto del tiempo la prestación sería el 100% de la base reguladora.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles son los supuestos que darían origen a la prestación por nacimiento y cuidado de hijos y en qué artículo y norma se encuentran regulados?
2. Explique cuál es la duración del descanso por nacimiento y cuidado de menor, así como quiénes son los posibles beneficiarios en los supuestos de maternidad biológica.
3. Si mientras se estuviera percibiendo el subsidio por nacimiento y cuidado de menor, el beneficiario viera extinguida su relación laboral. ¿Seguiría percibiendo la prestación o, por el contrario, ésta también finalizaría?
4. ¿A quién se atribuye la competencia para la gestión y abono de la prestación por nacimiento y cuidado de menor?

5. Señale las características definitorias del subsidio por nacimiento de hijo en el nivel no contributivo.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Emilio es asesor jurídico-laboral en una empresa dedicada a la confección textil. Tiene 24 años de edad y desde que terminó sus estudios con 22 años trabaja para esta entidad.

El pasado día 1 de septiembre de 2022 adoptó con su pareja a un niño de 6 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.

Marta y Carlos han sido padres de una bebé que nació el día 1 de agosto. Carlos dejó su trabajo en julio para poder dedicarse por completo a su familia. Marta es directora del departamento de recursos humanos de una mercantil.

Marta tiene 28 años y Carlos 35. Marta se incorporó al mercado laboral en el momento en que legalmente es posible. Carlos estuvo trabajando desde los 18 años.

Marta acredita una base de cotización por contingencias comunes de 3000 euros durante el mes de julio, siendo su base de cotización por contingencias profesionales de ese mes de 4100 euros.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Tendrían derecho los progenitores 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.



FICHA N° 66

Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia

María José Asquerino Lamparero

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **A una trabajadora embarazada le 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) Hasta que el bebé cumpla 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. Una 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 transnacionales, ¿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 42 000 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. Calcular, 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° 67

Incapacidad permanente

María José Asquerino Lamparero

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Trabajador/a que como consecuencia de un accidente de trabajo pierde la pierna dominante. Se encontraría por ello en situación de:**
 - 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. La declaración de incapacidad permanente puede recoger los siguientes grados:**
 - 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 a) y la invalidez absoluta.
- 3. La competencia para la declaración de la situación de incapacidad permanente viene atribuida al:**
 - a) Tribunal médico de la Seguridad Social
 - b) Equipo de Valoración de Incapacidades.
 - c) Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
 - d) La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 4. Un profesor de Historia de Secundaria pierde por completo la visión de un ojo como consecuencia de un glaucoma. Esta situación sería declarada probablemente como:**
 - a) Incapacidad permanente absoluta.
 - b) Incapacidad permanente total.
 - c) Incapacidad permanente parcial.
 - d) Gran invalidez.
- 5. La declaración de incapacidad permanente total implica automáticamente:**
 - a) La extinción del contrato de trabajo.
 - b) La suspensión del contrato de trabajo.
 - c) El despido del trabajador por ineptitud sobrevenida.
 - d) Nada. El efecto habitual es que se extinga el contrato, pero esta extinción no es automática.
- 6. Si un trabajador es afecto a una situación de incapacidad permanente en el grado de total:**
 - a) No podrá realizar ninguna actividad profesional, ni por cuenta propia ni por cuenta ajena.
 - b) Puede llevar a cabo tareas o trabajos compatibles con su estado de incapacidad.
 - c) Percibirá una pensión vitalicia si la contingencia hubiera sido profesional.
 - d) No podrá 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 pies que, cuando va a su trabajo, tiene un accidente, resultando con múltiples cicatrices en el rostro. Estas lesiones ocasionarían:**
- No son constitutivas de incapacidad permanente. Tendría derecho a la indemnización prevista para las denominadas lesiones permanentes no invalidantes.
 - Incapacidad permanente parcial.
 - Incapacidad permanente total.
 - Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- 9. Si un trabajador es declarado afecto a una incapacidad permanente arcial, tendrá derecho a:**
- Que se le conceda una pensión mensual.
 - Las prestaciones de Seguridad Social rehabilitadoras.
 - La concesión al beneficiario de una indemnización a tanto alzado.
 - La extinción del contrato de trabajo.
- 10. La declaración de incapacidad permanente en nivel no contributivo requiere que el beneficiario:**
- Cumpla con una serie de requisitos legales que difieren en función al grado de incapacidad permanente declarado.
 - No supere determinados ingresos.
 - La respuesta b), debiendo ser mayor de edad y menor de 65 años.
 - La respuesta c) y residir en España al menos 5 años, siendo 2 de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud.

PREGUNTAS DE REPASO

- Concepto de incapacidad permanente en el nivel contributivo.
- ¿Cuáles son los grados posibles de incapacidad permanente y cómo se diferencian entre sí?
- ¿La incapacidad permanente total cualificada es otro grado de incapacidad permanente? ¿En qué consiste?
- Si un trabajador es declarado afecto a una incapacidad permanente absoluta por un accidente no laboral estando de alta en Seguridad Social, ¿cuál sería su base reguladora?
- ¿Cuándo se abonan –con qué periodicidad– las pensiones de incapacidad permanente?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

José, de 50 años, se encuentra de alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de febrero de 1992.

Tras pasar por una situación previa de incapacidad temporal derivada de enfermedad común desde el 17 de junio de 2022, se le declara el día 18 de septiembre de 2022 afecto a una incapacidad permanente parcial.

La base de cotización por contingencias comunes del mes de mayo fue de 2100 euros.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Cuáles son los requisitos legales exigidos para ser declarado afecto a una incapacidad permanente parcial?

2. Calcule la cuantía de la prestación.

Caso práctico núm. 2.

Luisa, de 26 años de edad, se encuentra afiliada y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social. El día 2 de octubre de 2021 sufrió un accidente al caerse del andamio desde el que trabajaba como pintora.

Como consecuencia de las lesiones que presenta, se le declaró afecta a una situación de incapacidad permanente total.

En la fecha que sufrió el accidente, la trabajadora percibía:

- Salario base diario: 30,00 euros.
- Plus de antigüedad diario: 3,00 euros.
- Plus de peligrosidad: 30,00 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 laborales.

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. Si la beneficiaria tuviera 56 años, ¿tendría derecho a una cantidad superior a la calculada?



FICHA N° 68**Jubilación***Pilar Palomino Saurina***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El periodo mínimo para acceder a una pensión de jubilación ordinaria es de:**
 - a) Trece años.
 - b) Catorce años.
 - c) Quince años.
 - d) Dieciséis 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. ¿Cuál es la base reguladora de la pensión de jubilación?**
 - 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. ¿Cómo es el porcentaje a aplicar según los años de cotización a la Seguridad Social?**
 - a) Proporcional.
 - b) Fijo.
 - c) Variable.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. ¿Cómo es el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva?**
 - 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

7. **¿A quién corresponde el reconocimiento del derecho y la gestión de la prestación de jubilación contributiva?**
- 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. **¿Qué se requiere para tener acceso a la jubilación anticipada involuntaria?**
- 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. **¿Qué periodo mínimo de cotización efectiva hay que acreditar para tener acceso a la jubilación anticipada voluntaria?**
- 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. **¿Con qué prestaciones es incompatible percibo de la pensión de jubilación parcial?**
- La pensión de viudedad.
 - La prestación de incapacidad temporal.
 - La prestación de maternidad.
 - Las pensiones de incapacidad permanente.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué permite la jubilación flexible?
- Para acceder a la pensión de jubilación, ¿qué cotizaciones se tienen en cuenta?
- 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?

4. ¿Cuáles son las causas por las que 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.

La trabajadora prestaba servicios en una empresa desde el 12 de agosto de 1997 y accedió a la jubilación parcial el 3 de diciembre de 2012 por lo que se contrató a otra persona con un contrato de relevo a tiempo parcial para cubrir las horas que la primera dejaba vacantes.

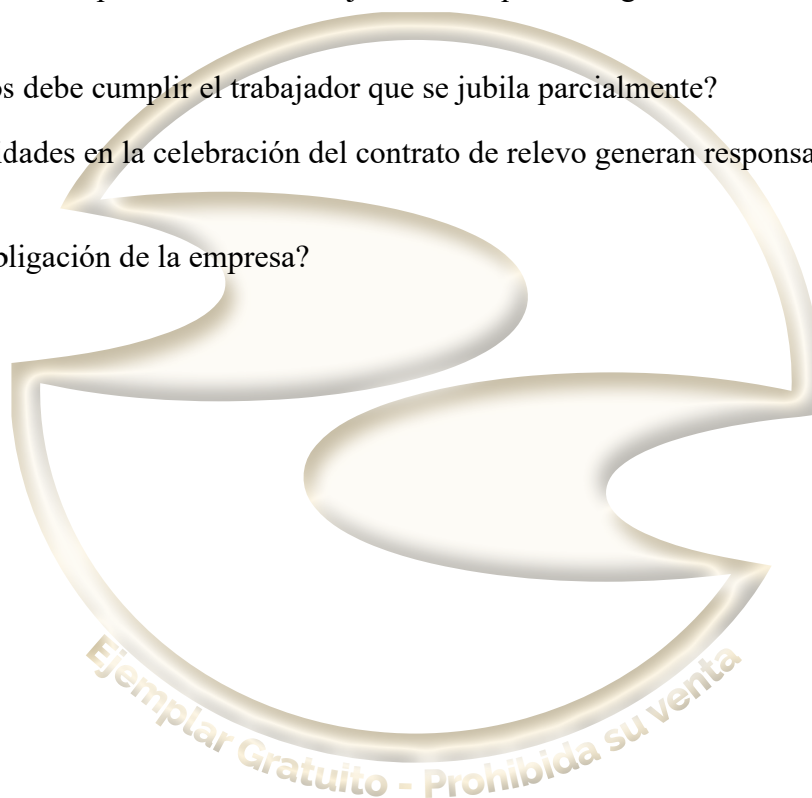
La trabajadora solicitó pensión de jubilación el 14 de diciembre de 2012 y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 15 de abril de 2013 se le denegó por haber suscrito la empresa un contrato de relevo con una persona que no era desempleada ni tenía concertado previamente con la empresa un contrato de duración determinada.

Ante esta situación, la empresa notificó a la trabajadora el 26 de mayo de 2013 la finalización del contrato a tiempo parcial por denegación de la prestación de jubilación parcial y la vuelta a las condiciones anteriores al 3 de diciembre de 2012.

La trabajadora interpuso demanda en el Juzgado de lo Social que fue desestimada y posteriormente recurso de suplicación ante Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuya sentencia le dio la razón, al entender que la empleadora era culpable del perjuicio causado por su negligencia al suscribir un contrato de relevo que no cumplía los requisitos requeridos por la ley, cuando era fácilmente comprobable la situación de desempleo de la relevista y su no alta en la seguridad social, razón por la que la condenó al pago de la indemnización reclamada, conforme a los artículos 1101 y siguientes del Código Civil.

En base a la STS de 4 de abril de 2019 (recurso núm. 1014/2017), 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. ¿Las irregularidades en la celebración del contrato de relevo generan responsabilidad por parte de la empresa?
3. ¿Cuál era la obligación de la empresa?



FICHA N° 69**Muerte y supervivencia***María Angustias Benito Benítez***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. Como regla general, para ser beneficiario de la pensión de viudedad, el sujeto causante debe acreditar:**
 - a) En todo caso, un período de cotización de quinientos días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión, o, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.
 - b) No se requiere período de cotización.
 - c) Si la causa de la muerte fuera un accidente, sea o no de trabajo, o una enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización,
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 2. La prestación temporal de viudedad:**
 - a) Está prevista cuando el cónyuge o la pareja de hecho superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar los requisitos previstos en la ley.
 - b) Está prevista tan sólo cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar los requisitos previstos en la ley.
 - 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) Se requiere que el sobreviviente acredite un vínculo de dependencia económica en los términos previstos en la ley.
 - b) No se exige el requisito de insuficiencia de recursos.
 - 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 compatible con:**
 - a) La pensión de jubilación.
 - b) Otra pensión de viudedad, en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante quince años.
 - c) Las rentas del trabajo.
 - d) Las respuestas a) y c) son correctas.

- 5. Las mujeres que acrediten que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio**
 - a) En todo caso, tendrán derecho a pensión de viudedad, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria.
 - b) Tendrán derecho a pensión de viudedad si son acreedoras de pensión compensatoria.
 - c) No se contempla que puedan acceder a la pensión de viudedad.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. En supuestos de pluralidad de beneficiarios con derecho a pensión de viudedad causada por el mismo sujeto:

- a) Se reconocerá a partes iguales en función del número de beneficiarios.
- b) Se reconocerá en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente.
- 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.

7. Con carácter general, el porcentaje ordinario que se aplica a la base reguladora para obtener la cuantía de la pensión de viudedad es del:

- a) 50 %.
- b) 52 %.
- c) 60 %.
- d) 70 %.

8. ¿Tiene derecho a pensión de viudedad el sobreviviente divorciado que no disfruta de pensión compensatoria a la muerte del causante?

- a) 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
- b) Sí, cuando se trate de una mujer que acredite que era víctima de violencia de género en el momento del divorcio.
- c) Sí, porque en ningún caso se requiere que las personas divorciadas sean acreedoras de una pensión compensatoria.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

9. Pueden ser beneficiarios de una pensión de orfandad o de la prestación de orfandad:

- a) En todo caso, el hijo menor de 25 años a la fecha del fallecimiento del causante.
- b) El hijo menor de 25 años a la fecha del fallecimiento del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.
- c) En todo caso, el hijo menor de 26 años a la fecha del fallecimiento del causante.
- d) El hijo menor de 65 años a la fecha del fallecimiento del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual

10. La cuantía de la pensión de orfandad en caso de varios beneficiarios:

- a) La suma de los porcentajes de los beneficiarios no puede exceder de 118 % de la base reguladora.
- b) La suma de los porcentajes de los beneficiarios puede exceder de 118 % de la base reguladora.
- c) La cuantía de cada prestación será el 70 % de la base reguladora, sin que se encuentren topadas.
- d) No es posible exceder del 100 % de la base reguladora.

11. En relación con la compatibilidad de la pensión de orfandad con las rentas del trabajo:

- a) La pensión de orfandad se suspenderá si el huérfano es mayor de 21 años, no incapacitado.
- b) La pensión de orfandad se suspenderá con independencia de la edad del beneficiario.
- c) La pensión de orfandad se suspenderá si el huérfano es menor de 21 años o tiene reducida su capacidad de trabajo.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

Imprenta Gratuita - Prohibida su venta

12. La pensión a la que pueden acceder los hermanos y nietos a la muerte del causante, reuniendo los requisitos exigidos por ley se denomina:

- a) Pensión en favor de familiares.
- b) Pensión de orfandad.
- c) Pensión de viudedad.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles son los requisitos que debe reunir una pareja de hecho a los efectos de causar una pensión de viudedad?
2. Indique si se requiere o no período previo de cotización para causar pensión de viudedad, según la contingencia causante del fallecimiento.
3. ¿Cómo procede el reparto de la pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial o de pareja de hecho cuando no concurre una pluralidad de beneficiarios?
4. ¿Cuándo corresponde una prestación temporal de viudedad?
5. Explique cómo procede el cálculo de la base reguladora de las prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes.
6. ¿Cuándo procede el subsidio temporal en favor de familiares?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Sofía venía percibiendo una pensión de viudedad, por fallecimiento de su esposo, Demetrio, reconocida con efectos del 1 de abril de 2014, en cuantía resultante de aplicar el porcentaje del 52 % sobre una base reguladora de 516,28 euros. Se le aplicó una prorrata por convivencia del 40 %, al concurrir como beneficiaria de la pensión con la ex cónyuge del causante, con una prorrata por convivencia del 60 %. Con efectos de 1 de noviembre de 2015 se extinguió la pensión que tenía reconocida la ex cónyuge de Demetrio, por fallecimiento. Sofía solicitó al Instituto Nacional de la Seguridad Social que se incrementase la cuantía de su pensión, abonando su cuantía íntegra. El Instituto Nacional de la Seguridad Social denegaría el derecho al incremento de la pensión de viudedad con el porcentaje atribuida a la otra beneficiaria, una vez extinguida su pensión por fallecimiento y mantener el importe de la pensión en 255,54 euros mensuales, por superar el importe de la pensión mínima una vez aplicada la prorrata por divorcio

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Tiene derecho Sofía a percibir la pensión de viudedad en su totalidad?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

FICHA N° 70

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 los 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) Cinco meses.
 - b) Cuatro años.
 - c) Dieciocho 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) Sólo 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?**
 - a) 200 euros mensuales.
 - b) 1000 euros anuales.
 - c) La cuantía se determina en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - d) 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 diez 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%, 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.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere quiénes tienen derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
2. ¿Qué requisitos deben concurrir para que los hombres puedan tener derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
3. ¿Cuál es el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
4. ¿Cuáles son las reglas a las que se sujeta la percepción del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
5. ¿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.

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 2022.

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó en fecha de 27 de junio de 2022 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 56 euros mensuales.

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 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° 71

Desempleo

María del Carmen Macías García

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La prestación contributiva por desempleo:**
 - a) Se percibe siempre que se haya cotizado.
 - b) Protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo de forma definitiva.
 - c) Sólo la pueden solicitar los trabajadores que vean reducida su jornada más de un 75%.
 - 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 o Renta de Inserción Activa.
 - c) Se accede directamente a 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) Haber trabajado mínimo 360 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.
 - 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) A efectos de jubilación, prestación por nacimiento de hijo y muerte y supervivencia.
 - 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 y recuperación profesional.
5. **¿Cuál es la duración máxima de la prestación por desempleo?**
 - a) 360 días.
 - b) 365 días.
 - c) 730 días.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál es la duración mínima de la prestación por desempleo?**
 - a) 90 días.
 - b) 60 días.
 - c) 120 días.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **Entre los requisitos para acceder a la prestación por desempleo encontramos.**
 - a) Estar afiliado y en situación de alta o asimilación al alta.
 - b) No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
 - c) No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. La cuantía de la prestación contributiva por desempleo:

- a) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales durante los 180 últimos días cotizados.
- b) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los 183 últimos días cotizados.
- c) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social realizadas por contingencia profesionales.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

9. El porcentaje de la cuantía de la prestación por desempleo:

- a) El importe diario que se percibe es del 65% de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 55% a partir del día 181 hasta el final de ésta.
- b) El importe diario que se percibe es del 75% de la base de cotización por desempleo durante los primeros 180 días y el 55% a partir del 181 hasta el final de ésta.
- c) 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 ésta.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. Si he trabajado y cotizado por menos de un año, se podría acceder a un subsidio por desempleo si:

- a) Se ha cotizado por desempleo al menos 3 meses si se tienen responsabilidades familiares.
- b) Se ha cotizado por desempleo al menos 2 meses con independencia de las responsabilidades familiares.
- c) Se ha cotizado por desempleo al menos 6 meses si no se tienen responsabilidades familiares y no se llega a los 360 días.
- d) Las respuestas a) y c) son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Una vez cumplidos los 52 años y agotada la prestación y el subsidio por desempleo, ¿qué requisitos se exigen para el acceso a la misma?
2. ¿Es posible el traslado a un país de la Unión Europea y seguir percibiendo la prestación por desempleo?
3. Tras haber sido despedido del trabajo, ¿es necesario interponer reclamación por despido ante el órgano jurisdiccional para percibir la prestación por desempleo?
4. A quién va dirigida la prestación de sostenibilidad y mantenimiento del empleo (RED) aprobada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.
5. Indique los requisitos necesarios para acceder a la prestación RED comentada en la anterior pregunta.

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Juana López López, de 50 años, convive con su esposo que siempre se ha dedicado a las tareas domésticas y no recibe ningún ingreso. Fruto de este matrimonio tienen un hijo de 17 años que está estudiando. La cuenta del banco no genera intereses y únicamente tienen su vivienda en propiedad.

Juana recibe carta de despido de su empresa el pasado 31 de marzo debido a la pandemia derivada de la crisis sanitaria de la COVID-19. El día 5 de abril consigue inscribirse como

demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, suscribe el compromiso de actividad y realiza también la solicitud al Servicio Público de Empleo Estatal de la prestación por desempleo.

Las retribuciones de Juana son las siguientes:

- Salario base: 975 euros/mes
- Antigüedad: 75 euros/mes por cada trienio (lleva 20 años en la empresa)
- Plus de convenio: 50 euros/mes
- Plus de herramientas TIC: 75 euros/mes

Tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año compuestas por el salario base más la antigüedad.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Si tiene derecho a la prestación por desempleo, fecha de inicio de ésta, duración y cuantía.

Caso práctico núm. 2

El día 2 de agosto Antonio, de 53 años, ha agotado la prestación contributiva por desempleo con una duración de 7 meses el día 31 de julio de 2022, nos comenta que no tiene ningún tipo de ingresos o que estos no superan los 750 euros mensuales.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Tiene derecho a percibir algún tipo de subsidio por desempleo?



FICHA N° 72

Ingreso Mínimo Vital

María Dolores Ramírez Bendala

PREGUNTAS TIPO TEST

1. El Ingreso Mínimo Vital se configura:

- a) Como el derecho subjetivo a una prestación de naturaleza económica que garantiza un nivel mínimo de renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica.
- b) Como el derecho a una prestación económica vinculada a las dotaciones presupuestarias de cada momento.
- c) Como una prestación económica en su modalidad contributiva que forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
- d) Exclusivamente como un instrumento que persigue la mejora de las oportunidades reales de inclusión social y laboral de los beneficiarios.

2. ¿Cuál es la duración del Ingreso Mínimo Vital?

- a) Se prolongará mientras persista la situación de vulnerabilidad económica y se mantenga los requisitos que originaron su derecho a la percepción.
- b) Se prolongará mientras persista la situación de vulnerabilidad económica, aunque falte el requisito de residencia.
- c) Se prolongará durante 12 meses.
- d) Se prolongará mientras persista la situación de vulnerabilidad económica, pero con un máximo de 24 meses.

3. Pueden ser beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital:

- a) Las personas de al menos 23 años no integradas en otra unidad de convivencia, siempre que no estén unidas a otras por vínculo matrimonial o como pareja de hecho.
- b) Las mujeres víctimas de violencia de género.
- c) Los huérfanos absolutos siempre que vivan solos sin integrarse en una unidad de convivencia
- d) Todas las respuestas son correctas.

4. Según la Ley, constituye una unidad de convivencia a efectos del Ingreso Mínimo Vital:

- a) La constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio.
- b) La constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio y que estén unidas por vínculo matrimonial, como pareja de hecho o por vínculo hasta segundo grado de consanguinidad.
- c) La constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio y que estén unidas por vínculo matrimonial, como pareja de hecho o por vínculo hasta segundo grado de afinidad.
- d) La constituida por todas las personas que residan en un mismo domicilio y que estén unidas por vínculo matrimonial, como pareja de hecho o por vínculo hasta segundo grado de consanguinidad, afinidad, adopción, así como otras personas con las que convivan en virtud de guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente.

5. ¿Puede una misma persona formar parte de dos o más unidades de convivencia?

- a) Sí.
- b) No.
- c) Dependerá de si los vínculos que le unen a aquellas son por afinidad hasta tercer grado.
- d) Dependerá de si los vínculos que le unen a aquellas son por consanguinidad hasta tercer grado.

Templar Gratuito - Prohibida su venta

- 6. Es posible la consideración de unidad independiente, aunque convivan con otra en el mismo domicilio:**
- Cuando se acredite haber abandonado el domicilio por desahucio.
 - Cuando una víctima de violencia de género haya abandonado su domicilio familiar habitual.
 - Cuando una persona abandona su domicilio familiar habitual con motivo del inicio de los trámites de separación, nulidad o divorcio.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Los menores de 30 años de edad que no se integren en una unidad de convivencia beneficiarias de esta prestación deberán:**
- Acreditar haber vivido de forma independiente en España, al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud.
 - Acreditar haber vivido de forma independiente en España, al menos tres años inmediatamente anteriores a la solicitud.
 - Acreditar haber vivido de forma independiente en España o en otro país, al menos los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud.
 - Acreditar haber vivido de forma independiente en España o en otro país, al menos los tres años anteriores a la solicitud.
- 8. Entre los requisitos de acceso a la prestación se encuentra:**
- Tener residencia legal y efectiva en España y haberla tenido de forma ininterrumpida durante al menos el año anterior a la solicitud.
 - Encontrarse en situación de vulnerabilidad económica.
 - Tener residencia legal y efectiva en España y ser víctima de trata de seres humanos y de explotación sexual.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. Se entiende que concurre la situación de vulnerabilidad económica:**
- Cuando el promedio mensual de ingresos y rentas anuales computables correspondientes al ejercicio anterior sea inferior al menos en 10 euros a la cuantía mensual de la prestación que corresponda en función de la modalidad y número de miembros de la unidad de convivencia.
 - Cuando el promedio mensual de ingresos y rentas computables correspondientes al ejercicio anterior sea inferior a la cuantía mensual de la prestación que corresponda en función de la modalidad y número de miembros de la unidad de convivencia.
 - Cuando el promedio mensual de ingresos y rentas computables correspondientes al ejercicio en curso sea inferior al 100 % del importe de las pensiones no contributivas fijadas anualmente en la ley de presupuestos generales del estado.
 - Cuando el promedio mensual de ingresos y rentas computables correspondientes al ejercicio anterior sea inferior al 100 % del importe de las pensiones no contributivas fijadas anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- 10. El complemento de ayuda a la infancia:**
- Va dirigido a las unidades de convivencia que incluyan menores de edad entre sus miembros.
 - Consiste en una cuantía mensual por cada menor de edad miembro de la unidad de convivencia.
 - Será una cantidad mensual de 100 euros si son menores de tres años.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 11. ¿Es compatible la percepción del Ingreso Mínimo Vital con las rentas del trabajo?**
- No, en ningún caso.
 - Sí, en los términos y límites que reglamentariamente se determinen.
 - Sólo si las rentas son generadas por uno de los miembros de la unidad de convivencia.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. La cuantía mensual de la prestación del Ingreso Mínimo Vital:

- a) Vendrá determinada por la diferencia entre la cuantía de la renta garantizada y el conjunto de todas las rentas e ingresos de la persona beneficiaria del ejercicio anterior.
- b) En todo caso, será equivalente al importe anual de las pensiones no contributivas fijadas anualmente.
- c) Será única e igual con independencia del número de miembros de la unidad de convivencia.
- d) Para la unidad de convivencia la cuantía se incrementa en un 20% por cada miembro adicional a partir del segundo.

13. Si el beneficiario individual tiene un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %:

- a) A la renta garantizada se le sumara un complemento equivalente al 22% en todo caso.
- b) A la renta garantizada se le sumara un complemento equivalente al 30%.
- c) A la renta garantizada se le sumara un complemento equivalente al 15%.
- d) La Ley no contempla este supuesto.

14. A efectos de determinar la cuantía de la prestación, cuando los hijos menores formen parte de distintas unidades familiares en supuestos de custodia compartida establecida judicialmente:

- a) Se considerarán que forman parte de la unidad donde primero se solicitó el Ingreso Mínimo Vital.
- b) Se considerarán que forman parte de las dos unidades familiares de forma proporcional.
- c) Se considerarán que forman parte de la unidad familiar paterna.
- d) Se considerarán que forman parte de la unidad donde se encuentren domiciliados.

15. ¿Es posible la modificación de la cuantía de la prestación reconocida?

- a) Sí, cuando se produzcan cambios en las circunstancias personales del beneficiario.
- b) Nunca, la cuantía se mantiene durante todo el tiempo de su percepción.
- c) Sólo si fallece uno de los integrantes de la unidad de convivencia.
- d) Sólo si el beneficiario empieza a percibir rentas del trabajo.

16. La salida del territorio nacional sin comunicación ni justificación:

- a) Conlleva la extinción del derecho.
- b) Conlleva la extinción del derecho si se produce durante un periodo continuado superior a 90 días naturales al año.
- c) Conlleva la extinción del derecho si se produce durante un periodo continuado o no, superior a 90 días naturales al año.
- d) Conlleva la suspensión del derecho durante dos meses.

17. Se incluyen en el cómputo de los ingresos del ejercicio anterior:

- a) Las ayudas para el estudio o la vivienda.
- b) Las prestaciones por desempleo cuando se perciba en la modalidad de pago único.
- c) Las prestaciones económicas públicas vinculadas al servicio, para cuidados en el entorno familiar y de asistencia personalizada que se derivan de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

18. ¿Puede una persona que carece de domicilio (“sin techo”) tener derecho al Ingreso Mínimo Vital?

- a) Sí, siempre que residan habitualmente en un municipio y figure empadronada en un domicilio ficticio.
- b) No, ya que no puede acreditar su domicilio en España.
- c) No, ya que no es posible empadronarse en un domicilio ficticio.
- d) No ya que es imposible incluso la notificación de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Es posible percibir simultáneamente la asignación económica por hijo a cargo y el Ingreso Mínimo Vital?
2. ¿Deben tener residencia legal en España todos los miembros de la unidad de convivencia para generar el derecho al Ingreso Mínimo Vital?
3. Enumere los requisitos básicos para tener derecho al Ingreso Mínimo Vital.
4. Duración del Ingreso Mínimo Vital.
5. ¿Como se configura el Ingreso Mínimo Vital?
6. ¿Quiénes podrán ser personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital?
7. ¿Que se considera unidad de convivencia?
8. ¿Cómo se determina la situación de vulnerabilidad económica?
9. ¿Qué es el complemento de ayuda a la infancia y de qué depende su cuantía?
10. ¿Es compatible la percepción del Ingreso Mínimo Vital con las rentas mínimas autonómicas?

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Ramón, de 55 años de edad, convive con su esposa María de 45 años y con dos de sus tres hijos: los mellizos Fernando de 17 años, que trabaja esporádicamente de camarero, y Raquel de 17, que estudia 2º de Bachillerato en Sevilla. Viven en un piso de su propiedad, que compraron siendo novios, y residen en él desde que contrajeron matrimonio en 1990. Ramón tiene reconocida una situación de dependencia en grado 3 y es perceptor de una pensión no contributiva de invalidez de su cuantía máxima. Su mujer percibe una renta de 1200 euros netos al año por el alquiler de una plaza de garaje que heredó de su padre. Su hijo Fernando percibió en el año 2021 unos ingresos de 1500 euros anuales trabajando esporádicamente en bares. Su hija Raquel es muy buena estudiante y el curso pasado obtuvo una beca por excelencia académica de 8000 euros por haber obtenido una media de 10 en los cuatro cursos de la ESO.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si pueden ser beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital.
2. En caso afirmativo, ¿cuál sería la cuantía y la duración de la prestación?
3. Si es posible solicitar el complemento de ayuda para la infancia.

FICHA N° 73

Proceso laboral

Lucía Dans Álvarez de Sotomayor y Lidia de la Iglesia Aza

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En caso de despido disciplinario, ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar su demanda?**
 - a) Un plazo de caducidad de un mes, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - b) Un plazo de prescripción de un mes, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - c) Un plazo de prescripción de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido.
 - d) Un plazo de caducidad de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido.
2. **El trámite de la conciliación o mediación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC):**
 - a) Es siempre voluntario antes de la presentación de cualquier demanda en la jurisdicción social.
 - b) Es siempre obligatorio antes de la presentación de cualquier demanda ante la jurisdicción social.
 - c) Es obligatorio antes de presentar una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo ante el Juzgado de lo 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.
3. **Si un empresario despidió a una trabajadora embarazada sin alegar justa causa y sirviéndose para ello 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.
4. **¿Qué recomendaría a una persona despedida, que, además de impugnar su despido, quiere reclamar cierta cuantía adeudada por el empresario, con ocasión del complemento de antigüedad?**
 - a) 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.
 - b) No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de despido no puede acumularse a ninguna otra.
 - c) Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda.
 - d) 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

- 5. La declaración de la improcedencia del despido de un trabajador que, además, es representante sindical en la empresa:**
- Supone que el trabajador 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.
 - Supone que no tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.
 - Implica que únicamente tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la readmisión en su puesto de trabajo.
 - Implica que 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.
- 6. ¿Qué calificación jurídica merece la extinción del contrato cuando el empresario no logra acreditar en el acto de juicio la causa del despido?**
- Procedente.
 - Improcedente.
 - Nula.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. ¿Qué consecuencias tiene para el empresario que va a ser demandado no asistir al acto de conciliación ante el SMAC, cuando esté debidamente citado y no invoque justa causa para justificar dicha ausencia?**
- Se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.
 - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que se vuelva a intentar la conciliación en un momento posterior.
 - Se tendrá el acto de conciliación como “celebrado sin avenencia”.
 - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que luego puedan imponerse las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido.
- 8. ¿Qué eficacia tiene un acuerdo alcanzado en el acto de conciliación ante el SMAC?**
- 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.
- 9. Si el demandante de un proceso laboral pretende comparecer en el juicio asistido de abogado o graduado social colegiado:**
- 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 necesaria 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.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

10. Un trabajador mayor de 16 años pero menor de 18 años:

- a) 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.
- b) Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.
- c) 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.
- d) 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.

11. En relación con el recurso de suplicación:

- a) 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).
- b) 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).
- c) 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).
- d) 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).

12. ¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SMAC?

- a) Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
- b) Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo antes sea homologado judicialmente.
- c) Sí, pero únicamente a través de los trámites de la ejecución provisional.
- d) No, pues solo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.

13. 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Juan le puede conferir la representación a Pedro, sólo si puede acreditar que está en posesión de una titulación universitaria de grado superior.
- d) Al tratarse de una demanda de reclamación de cantidad, Juan debe actuar por sí mismo en los actos de conciliación y juicio.

14. Indique en cuál de los siguientes procesos debe actuar siempre como parte el Ministerio Fiscal:

- a) En los procesos sobre prestaciones de Seguridad Social.
- b) En los procesos de despido por causas objetivas.
- c) En los procesos sobre fecha de disfrute de vacaciones.
- d) En los procesos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

15. Sólo una de las tres siguientes respuestas es correcta:

- a) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y providencias.
- b) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y decretos.
- c) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y diligencias finales.
- d) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos, consignaciones y depósitos.

16. Si, en el momento de dictar sentencia, el órgano judicial se considerase incompetente para conocer sobre el fondo del asunto, el resultado será:

- a) Una sentencia en la que, tras resolver sobre el fondo del asunto, el órgano judicial declarará su incompetencia, indicando el órgano superior jerárquico ante el que se podrá recurrir la sentencia.
- b) Una sentencia meramente procesal en la que el órgano judicial declarará su falta de competencia, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto.
- c) Un auto, a través del cual se ordenará la reposición de las actuaciones al momento de haberse admitido la demanda.
- d) Un decreto dando por finalizado el trámite procesal, que sólo será recurrible en reposición.

17. El despido de 20 trabajadores por causas organizativas (externalización del servicio de reparto) en una empresa que tiene a 189 trabajadores en plantilla:

- a) Tiene que ser autorizado por la Autoridad laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- b) Tiene que ser tramitado como despido objetivo individual, por no superar los umbrales legalmente establecidos.
- c) Tiene que ser tramitado como despido colectivo, pues supera los umbrales legalmente establecidos para considerar que el despido es colectivo.
- d) No se pueden despedir a tantos trabajadores de una sola vez, sino que tendrán que espaciarse cada noventa días naturales.

18. No son recurribles en suplicación las sentencias dictadas en:

- a) Los procesos de impugnación de despidos disciplinarios.
- b) Los procesos de reclamación de cantidad cuya cuantía litigiosa no exceda de 3.000 euros.
- c) Los procesos de conflictos colectivos.
- d) Los procesos sobre Seguridad Social.

19. ¿Qué clase de pretensiones pueden sustanciarse a través del procedimiento monitorio?

- a) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 6000 euros.
- b) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, incluidas las correspondientes cuotas de la seguridad social, que no excedan la cantidad de 6000 euros.
- c) La reclamación de deudas de seguridad social, que no excedan la cuantía de 3000 euros.
- d) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 3000 euros.

20. ¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SMAC?

- a) Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
- b) No, pues sólo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.
- c) Sí, pero antes habrá que interponer una demanda judicial, por la vía del proceso ordinario, por incumplimiento de acuerdo.
- d) Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo sea previamente homologado por el Juez.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere los principios específicos del proceso laboral y defina, muy brevemente, en qué consiste cada uno de ellos.
2. Indique cómo se articula el orden de preferencia entre los procesos laborales.
3. Indique por qué se califica al recurso de suplicación como devolutivo y extraordinario.
4. Enumere los motivos por los que puede presentarse el recurso de suplicación.
5. Enumere los distintos medios de prueba que pueden presentarse en el proceso laboral.
6. 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.

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, 5 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 5 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 cuanto 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. 2.

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, Julio, Roberto y Ramón, que 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 2021.

Concedores 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, Etelevina, 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.

Caso práctico núm. 3.

María, madre de dos niños, de 6 y 13 años, presta servicios con carácter indefinido en Servicios, S.A. Su jornada de trabajo es en turno rotatorio, una semana de 8.00 a 15.30, y la siguiente de 15.00 a 22.30 horas, en ambas, de lunes a viernes. Tras su separación, se le atribuye la custodia completa de sus hijos, con régimen de visitas en fines de semana alternos con su padre. Dada la nueva situación familiar, el 1 de septiembre, en aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, solicita turno fijo de mañana, coincidente con el horario escolar de los menores, a los que apunta a comedor y extraescolares para poder prestar servicios el turno completo. En la empresa 4 personas prestan servicios con su mismo régimen horario, y 3 más en turno de mañana fijo. El convenio colectivo aplicable no establece regulación alguna al respecto. La empresa, mediante comunicación escrita de 3 de septiembre le niega la modificación de horario que solicita por necesidades del servicio.

Elabore una contestación fundada en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si es lícito el proceder de la empresa.
2. Posibilidades de actuación de la trabajadora frente a la desestimación de su solicitud y plazo para la interposición de acciones.
3. Razone si reúne la trabajadora los requisitos legal y convencionalmente exigidos para la estimación de su pretensión y forma de acreditación de estos en el caso de concurrir los supuestos legales.
4. Dado lo perentorio de la necesidad de la actora de modificar su horario, hasta la sentencia que decida el procedimiento, razone el horario que debe realizar.

Caso práctico núm. 4.

El convenio colectivo de la empresa de bebidas gaseosas Bébanos, S.A., establece en su artículo 12: "Artículo 16. Antigüedad y plus de permanencia. De acuerdo con los derechos adquiridos en convenios anteriores, el personal contratado indefinidamente antes del 1 de enero de 2011, tendrá el complemento personal de antigüedad que consistirá en dos trienios del 5 % y 7 trienios del 6 % sobre el salario base de calificación. Este personal continúa por tanto devengando la antigüedad de acuerdo al sistema por el que ya lo viene haciendo. El personal que hubiera adquirido o adquiriera la condición de fijo a partir del 1.1.2011 no devengará el complemento de antigüedad establecido en el párrafo anterior y en su

lugar percibirá un nuevo complemento ad personam denominado plus de permanencia de acuerdo con las cantidades por paga que se indica en la tabla del anexo 2 y que serán revisables en función de los incrementos salariales que se establezcan para cada año”.

En base a tal redacción, conviven en la empresa dos sistemas de abono de antigüedad, dependiendo el abono de una y otra de la fecha en la que el trabajador haya pasado a ser indefinido.

Elabore una contestación fundada en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Si es acorde a Derecho el artículo 12 del convenio colectivo de esta empresa.
2. Posibilidades de actuación frente a tal artículo y legitimación para la interposición de acciones.

Caso práctico núm. 5.

Con fecha de 3 de septiembre de 2022 se dicta sentencia por cierto Juzgado de lo Social declarando la improcedencia del despido de Pedro, trabajador por cuenta ajena de Picapiedra, S.A., dedicada al comercio vario. Por parte de la empresa, en conversación informal, se comunica la intención de recurrir. La indemnización por despido que corresponde a Pedro la fija el Juzgado en 24 000 euros.

Elabore una contestación fundada en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Procedimiento que debe seguir la empresa para interponer recurso.
2. Si Pedro puede cobrar la indemnización mientras se tramita el recurso.



FICHA N° 74**Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador***María Salas Porras***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. De conformidad con el artículo 25.1 de la Constitución, ¿cuáles son los principios del derecho sancionador que rigen en nuestro ordenamiento jurídico y que han de ser observados también en el ámbito social cuando se imponen sanciones administrativas por la infracción de normas pertenecientes a este orden?**
 - a) Los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y *non bis in idem*.
 - b) El principio de territorialidad.
 - c) El principio de *lex loci laboris*.
 - d) El principio de irrenunciabilidad de derechos.

- 2. Conforme al principio de legalidad:**
 - a) Se puede ser condenado o sancionado siempre que la acción concreta esté prevista en la legislación vigente en aquel momento.
 - b) Nadie puede ser condenado o sancionado siempre que la acción concreta esté prevista en una norma.
 - c) Se puede ser condenado o sancionado independientemente de que la acción concreta esté prevista en una norma.
 - d) Se puede ser condenado o sancionado siempre que la acción u omisión concreta estén previstas en la legislación vigente en aquel momento.

- 3. El principio de tipicidad, por su parte:**
 - a) Exige que las infracciones no estén previstas en una ley.
 - b) Exige que las infracciones estén previstas en un convenio colectivo estatutario.
 - c) Exige que las infracciones estén previstas en una ley formal.
 - d) Exige que las infracciones estén previstas en una ley material.

- 4. Respecto al principio de responsabilidad o de culpabilidad, elija la opción incorrecta:**
 - a) Se exige la concurrencia de dolo o culpa para poder considerar infractor el comportamiento del individuo a sancionar.
 - b) Cabe la responsabilidad objetiva del sujeto infractor.
 - c) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. Para ajustar la cuantía de la sanción al comportamiento infractor del sujeto:**
 - a) El principio de proporcionalidad debe ser utilizado y deben tenerse presentes la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor y, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales también se exige tener en cuenta el número de trabajadores afectados y en plantilla.
 - b) La cifra o volumen de negocios de la empresa es la variable a tener presente para tal ajuste.
 - c) No hay necesidad de ajustar estos dos elementos porque la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ya ofrece una graduación exacta.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

6. La finalidad del principio *non bis in ídem* en el procedimiento sancionador es:

- a) Facilitar la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, sea en el ámbito penal y en el administrativo, sea en uno solo de ellos y en un mismo procedimiento.
- b) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, en el ámbito penal.
- c) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, en el ámbito administrativo.
- d) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, sea en el ámbito penal y en el administrativo, sea en uno sólo de ellos y en un mismo procedimiento.

7. Las actas automatizadas están previstas en el artículo 53.1.a) de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y son posibles cuando:

- a) Se extiendan sin necesidad de que intervenga un Inspector.
- b) Se extiendan en el marco de actuaciones administrativas automatizadas, aunque también –ex artículo 44 del Real Decreto 928/1998– cabe automatizar las propuestas de sanciones cuando no se hayan presentado alegaciones contra las actas.
- c) Se extiendan a través de un programa informático y se certifiquen a través del Sello Cualificado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

8. La presunción de certeza con que se reviste al acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

- a) Se deriva del hecho de ser emitida por una Autoridad Pública.
- b) Se deriva del hecho de ser emitida por un Poder Público.
- c) Se deriva del hecho de ser emitida por un Agente Público.
- d) Es una presunción *iuris et de iure*.

9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta?

- a) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se inició el acta.
- b) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los quince días siguientes a aquel en que se inició el acta.
- c) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los quince días siguientes a aquel en que se notificó el acta.
- d) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se notificó el acta.

10. De entre las siguientes, elija la opción que considere correcta:

- a) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de sanciones.
- b) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de infracciones en materia laboral.
- c) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de infracciones en materia de Seguridad Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. Son funciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social:

- a) La de arbitraje, mediación y conciliación siempre que sea a instancia de parte.
- b) La de asesoramiento e información siempre que esté previsto en los Planes Generales de Actuación.
- c) La juzgadora.
- d) Ninguna de las anteriores son funciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

12. El sigilo profesional:

- a) Es un deber de los Inspectores de Trabajo y la Seguridad Social.
- b) Es un deber de los Subinspectores.
- c) Es un deber del personal de las Oficinas de la Inspección de Trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. De conformidad con los artículos 10 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y 11 del Real Decreto 928/2011, enumere todos los supuestos por los que el personal del sistema de Inspección está sujeto a incompatibilidades y a los motivos de recusación y abstención.
2. Enumere las funciones encomendadas a la Inspección de Trabajo
3. Indique cuál es el ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo cuando desarrolla su función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa social. Añada hasta cinco ejemplos distintos
4. Ponga tres ejemplos de ámbitos legamente exceptuados de la actividad fiscalizadora de la Inspección de Trabajo.
5. De conformidad con el artículo 13.1 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, indique cuáles son las facultades reconocidas a los Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social cuando se produce el acceso de éstos a los lugares de trabajo
6. Enumere otras modalidades de actuación de la labor inspectora además de la apenas mencionada, referida al acceso a los lugares de trabajo.

CASOS PRÁCTICOS**Caso práctico núm. 1.**

Antonio ha estado prestando servicios como panadero en el obrador “Harinas, S.A.” desde el 15 de enero de 1965 hasta el 28 de diciembre de 2021, fecha en que recibió carta de despido en la que se indicaba lo siguiente: “La causa que justifica tal decisión extintiva por parte de la mercantil Harinas, S.A., es la disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado por parte de Antonio, pudiendo ser considerado ello como falta muy grave, según lo establecido en el artículo 39.7 del IV Acuerdo Marco de ámbito Estatal para el Sector de la Panadería, y por lo tanto, constitutivo de despido”.

En el año anterior al despido ha estado en situación de incapacidad temporal en los siguientes períodos:

- De 05/03/2021 a 19/03/2021.
- De 27/10/2021 a 26/11/2021.

– De 19/11/2021 a 17/12/2021.

En la precitada carta de despido no se reconoce su improcedencia –la del despido–. Tampoco se abona cantidad alguna indemnizatoria en la liquidación correspondiente. No consta que el trabajador haya reclamado judicialmente frente a dicha decisión empresarial.

El trabajador solicitó con fecha 31 de diciembre de 2021 las correspondientes prestaciones por desempleo contributivo conforme su situación legal de desempleo, por el despido antes referido y acreditado ante el Servicio Público de Empleo Estatal mediante el certificado de empresa, prestaciones que le fueron reconocidas mediante resolución de fecha 18 de marzo de 2022.

No obstante, por la Entidad Gestora, el Servicio Público de Empleo Estatal, se procedió, con fecha 18 de marzo de 2022, a suspender el abono de las prestaciones por desempleo al trabajador al apreciarse indicios de fraude en la tramitación de la solicitud de prestaciones.

Según informa la oficina de prestaciones el trabajador manifestó a la funcionaria que tramitaba su solicitud estar conforme con el despido producido, afirmando que no iba a reclamar nada contra la empresa ni a presentar papeleta de conciliación, reconociendo explícitamente que “solicitó a la empresa los papeles para cobrar el paro”.

La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social dictó acta de infracción –confirmada posteriormente por Resolución de la Autoridad Laboral– en que se imponía sanción a la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Indique ante qué tipo de infracción estamos, la disposición normativa en que está tipificada y, conforme al principio de proporcionalidad, aventúrese a determinar el grado que procedería imponer a la sanción que lleva aparejada.
2. La presunción de certeza que se reconoce a las actas de la Inspección para materializarse exige no sólo una observancia fiel de los parámetros legales referidos al relato fáctico sino, también, a otros tantos elementos que contribuyen a dotarla de los requisitos formales inherentes a todo acto de carácter público. Para el caso concreto que nos ocupa, indique cuáles cree que son los medios de prueba que ha utilizado el Inspector actuante para poder sustentar la referida acta.
3. De conformidad con el artículo 14.1.b) del Real Decreto 928/1998 deben incluirse en el acta los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta. ¿Considera que a partir de ellos existen indicios lo suficientemente claros como para poder permitir deducir por presunción –*ex* art. 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil– que el despido realizado tuvo como única finalidad crear artificialmente las condiciones formalmente legales necesarias para solicitar y obtener una prestación por desempleo?

Caso práctico núm. 2.

A Liberto, se le había reconocido una pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

Su esposa, Aurora, se encontraba en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la medida en que es titular de un pequeño comercio de artículos de prensa y librería sito en la Plaza de los Mártires de la localidad de Almargen, pueblo de unos 2000 habitantes y en el que vive el actor con su esposa. El comercio es un pequeño local de 11 m² y 6,46 m² de almacén.

El día 19 de octubre de 2021 se personó en dicho comercio un Inspector de Trabajo levantando acta en la que se hace constar que el actor se encontraba solo y atendiendo al público.

A consecuencia de esta vista el Inspector remitió al Instituto Nacional de la Seguridad Social el informe correspondiente, promoviéndose expediente sancionador el 14 de diciembre de 2021. Con fecha 12 de enero de 2022 se dictó resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se procedía a imponer la sanción de pérdida de la pensión de jubilación por un período de tres meses.

Liberto estaba desarrollando una actividad comercial, al menos el día de la visita del Inspector.

En la prueba documental solicitada por el actor queda constancia de que, obrante como parte integrante del expediente aportado por el representante del INSS comienza “En relación a la orden de servicio encomendada –dice el funcionario actuante– motivada por denuncia anónima, presentada el 24 de septiembre de 2017 en esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social...”.

Elabore un dictamen en Derecho en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Defina qué se entiende por denuncia y detalle su contenido mínimo exigible.
2. Determine los efectos de una denuncia anónima y razone si prevalecen aun cuando sea cierta como es el caso que nos ocupa.
3. Defina qué se entiende por deber de sigilo y sobre quién pesa esa obligación.



