

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
Directora

Cuadernos Prácticos de Derecho Laboral

Autores

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO
THAIS GUERRERO PADRÓN
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ
CARMEN JOVER RAMÍREZ
EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA

MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA
YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ
CARMEN MORENO DE TORO
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA
MARÍA ISABEL RIBES MORENO
ESPERANZA ROALES PANIAGUA
ROSA RODRÍGUEZ ROMERO
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ
MARÍA SALAS PORRAS
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ
CARMEN SOLÍS PRIETO
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

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

Diego Álvarez Alonso
Lucía Aragüez Valenzuela
Ángel Arias Domínguez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
María José Cervilla Garzón
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Fernando Jimeno Jiménez
Carmen Jover Ramírez
Eider Larrazabal Astigarraga
Belén del Mar López Insua

María del Carmen Macías García
Yolanda Maneiro Vázquez
Diego Megino Fernández
Carmen Moreno de Toro
Natalia Ordóñez Pascua
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Rosa Rodríguez Romero
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Carlota María Ruiz González
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Francisco Rubio Sánchez
Carmen Solís Prieto
Alicia Villalba Sánchez



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

FRANCISCO ORTIZ CASTILLO
Director editorial

1.ª Edición Ediciones Laborum S.L. 2020
Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2020
Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2020

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: 978-84-17789-44-2

In Memoriam de Lorenzo Lebrón de Quiñones, estudiante de la Universidad de Sevilla en 1530. Primer oidor-alcalde mayor de la Audiencia de Nueva Galicia de la Nueva España (México), que hizo de la defensa de los naturales de las Indias su bandera.

Índice

| | |
|--------------|----|
| PRÓLOGO..... | 17 |
|--------------|----|

VOLUMEN I

| | |
|---|----|
| 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..... | 31 |
| ART. 13 | |
| Trabajo a distancia..... | 35 |
| ART. 14 | |
| Período de prueba..... | 36 |
| ART. 15 | |
| Duración del contrato..... | 37 |
| ART. 16 | |
| Contrato fijo-discontinuo..... | 41 |
| ART. 17 | |
| No discriminación en las relaciones laborales..... | 41 |
| ART. 18 | |
| Inviolabilidad de la persona del trabajador..... | 43 |

| | |
|---|----|
| ART. 19 | |
| Seguridad y salud en el trabajo..... | 44 |
| ART. 20 | |
| Dirección y control de la actividad laboral | 46 |
| ART. 20BIS | |
| Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión | 47 |
| ART. 21 | |
| Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa | 47 |
| ART. 22 | |
| Sistema de clasificación profesional | 51 |
| ART. 23 | |
| Promoción y formación profesional en el trabajo | 52 |
| ART. 24 | |
| Ascensos | 54 |
| ART. 25 | |
| Promoción económica | 55 |
| ART. 26 | |
| Del salario..... | 55 |
| ART. 27 | |
| Salario mínimo interprofesional | 57 |
| ART. 28 | |
| Igualdad de remuneración por razón de sexo | 58 |
| ART. 29 | |
| Liquidación y pago | 59 |
| ART. 30 | |
| Imposibilidad de la prestación..... | 60 |
| ART. 31 | |
| Gratificaciones extraordinarias | 60 |
| ART. 32 | |
| Garantías del salario | 61 |
| ART. 33 | |
| El fondo de garantía salarial..... | 63 |
| ART. 34 | |
| Jornada..... | 68 |
| ART. 35 | |
| Horas Extraordinarias | 71 |
| ART. 36 | |
| Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo..... | 72 |
| ART. 37 | |
| Descanso semanal, fiestas y permisos..... | 74 |
| ART. 38 | |
| Vacaciones Anuales..... | 78 |
| ART. 39 | |
| Movilidad funcional | 79 |

| | |
|---|-----|
| ART. 40 | |
| Movilidad geográfica..... | 81 |
| ART. 41 | |
| Modificación sustancial de las condiciones de trabajo..... | 87 |
| ART. 42 | |
| Subcontratación de obras y servicios..... | 93 |
| ART. 43 | |
| Cesión de trabajadores..... | 96 |
| ART. 44 | |
| La sucesión de empresa..... | 97 |
| ART. 45 | |
| Causas y efectos de la suspensión..... | 99 |
| ART. 46 | |
| Excedencias..... | 100 |
| ART. 47 | |
| Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor..... | 102 |
| ART. 48 | |
| Suspensión con reserva de puesto de trabajo..... | 106 |
| ART. 49 | |
| Extinción del contrato..... | 109 |
| ART. 50 | |
| Extinción por voluntad del trabajador..... | 111 |
| ART. 51 | |
| Despido colectivo..... | 111 |
| ART. 52 | |
| Extinción del contrato por causas objetivas..... | 122 |
| ART. 53 | |
| Forma y efectos de la extinción por causas objetivas..... | 123 |
| ART. 54 | |
| Despido disciplinario..... | 127 |
| ART. 55 | |
| Forma y efectos del despido disciplinario..... | 127 |
| ART. 56 | |
| Despido improcedente..... | 130 |
| ART. 57 | |
| Procedimiento concursal..... | 131 |
| ART. 58 | |
| Faltas y sanciones de los trabajadores..... | 132 |
| ART. 59 | |
| Prescripción y caducidad..... | 133 |
| ART. 60 | |
| Prescripción..... | 134 |
| ART. 61 | |
| Participación..... | 134 |

| | |
|---|-----|
| ART. 62 | |
| Delegados de personal | 135 |
| ART. 63 | |
| Comités de empresa..... | 135 |
| ART. 64 | |
| Derechos de información y consulta y competencias..... | 136 |
| ART. 65 | |
| Capacidad y sigilo profesional..... | 141 |
| ART. 66 | |
| Composición | 142 |
| ART. 67 | |
| Promoción de elecciones y mandato electoral..... | 142 |
| ART. 68 | |
| Garantías | 146 |
| ART. 69 | |
| Elección..... | 147 |
| ART. 70 | |
| Votación para delegados..... | 148 |
| ART. 71 | |
| Elección para el comité de empresa | 149 |
| ART. 72 | |
| Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos..... | 150 |
| ART. 73 | |
| Mesa electoral | 150 |
| ART. 74 | |
| Funciones de la mesa..... | 151 |
| ART. 75 | |
| Votación para delegados y comités de empresa..... | 153 |
| ART. 76 | |
| Reclamaciones en materia electoral..... | 156 |
| ART. 77 | |
| Las asambleas de trabajadores..... | 160 |
| ART. 78 | |
| Lugar de reunión..... | 161 |
| ART. 79 | |
| Convocatoria..... | 161 |
| ART. 80 | |
| Votaciones | 162 |
| ART. 81 | |
| Locales y tablón de anuncios..... | 162 |
| ART. 82 | |
| Concepto y eficacia | 163 |
| ART. 83 | |
| Unidades de negociación..... | 165 |

| | |
|---|-----|
| ART. 84 | |
| Concurrencia..... | 166 |
| ART. 85 | |
| Contenido..... | 167 |
| ART. 86 | |
| Vigencia..... | 168 |
| ART. 87 | |
| Legitimación..... | 169 |
| ART. 88 | |
| Comisión negociadora..... | 171 |
| ART. 89 | |
| Tramitación..... | 173 |
| ART. 90 | |
| Validez..... | 175 |
| ART. 91 | |
| Aplicación e interpretación del convenio colectivo..... | 177 |
| ART. 92 | |
| Adhesión y extensión..... | 178 |
| DA 1ª | |
| Trabajo por cuenta propia..... | 180 |
| DA 2ª | |
| Contratos para la formación y el aprendizaje..... | 180 |
| DA 3ª | |
| Negociación colectiva y contrato fijo de obra..... | 181 |
| DA 4ª | |
| Conceptos retributivos..... | 181 |
| DA 5ª | |
| Personal de alta dirección..... | 182 |
| DA 6ª | |
| Representación institucional de los empresarios..... | 182 |
| DA 7ª | |
| Regulación de condiciones por rama de actividad..... | 183 |
| DA 8ª | |
| Código de Trabajo..... | 183 |
| DA 9ª | |
| Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos..... | 184 |
| DA 10ª | |
| Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación..... | 185 |
| DA 11ª | |
| Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales..... | 185 |
| DA 12ª | |
| Preavisos..... | 186 |
| DA 13ª | |
| Solución no judicial de conflictos..... | 186 |

| | |
|---|-----|
| DA 14ª | |
| Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales..... | 187 |
| DA 15ª | |
| Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas... | 187 |
| DA 16ª | |
| Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público | 188 |
| DA 17ª | |
| Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas..... | 190 |
| DA 18ª | |
| Discrepancias en materia de conciliación..... | 190 |
| DA 19ª | |
| Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas ... | 191 |
| DA 20ª | |
| Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad | 191 |
| DA 21ª | |
| Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares..... | 192 |
| DT 1ª | |
| Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley..... | 193 |
| DT 2ª | |
| Contratos para la formación y el aprendizaje | 194 |
| DT 3ª | |
| Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.... | 194 |
| DT 4ª | |
| Negociación colectiva y modalidades contractuales | 195 |
| DT 5ª | |
| Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales | 195 |
| DT 6ª | |
| Horas complementarias | 196 |
| DT 7ª | |
| Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10 | 196 |
| DT 8ª | |
| Indemnización por finalización de contrato temporal | 197 |
| DT 9ª | |
| Cláusulas en convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación..... | 197 |
| DT 10ª | |
| Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior | 198 |
| DT 11ª | |
| Indemnizaciones por despido improcedente..... | 198 |
| DT 12ª | |
| Salarios de tramitación..... | 199 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| DF 1ª | |
| Título competencial | 200 |
| DF 2ª | |
| Desarrollo reglamentario | 200 |

VOLUMEN II

| | |
|---|-----|
| FICHA N° 1 | |
| Orígenes históricos de la legislación social en España | 203 |
| FICHA N° 2 | |
| Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado..... | 207 |
| FICHA N° 3 | |
| Relación laboral especial del servicio de hogar familiar | 211 |
| FICHA N° 4 | |
| Fuentes del Derecho Laboral..... | 215 |
| FICHA N° 5 | |
| Precontrato de trabajo | 219 |
| FICHA N° 6 | |
| Período de prueba..... | 222 |
| FICHA N° 7 | |
| Subcontratación de obras y servicios, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresa | 226 |
| FICHA N° 8 | |
| Empresas de trabajo temporal..... | 233 |
| FICHA N° 9 | |
| Contrato para obra o servicio determinado | 236 |
| FICHA N° 10 | |
| Contrato eventual..... | 240 |
| FICHA N° 11 | |
| Contrato de interinidad..... | 243 |
| FICHA N° 12 | |
| Contrato en prácticas..... | 246 |
| FICHA N° 13 | |
| Contrato para la formación y el aprendizaje..... | 250 |
| FICHA N° 14 | |
| Derechos fundamentales y contrato de trabajo | 254 |
| FICHA N° 15 | |
| Derechos digitales de los trabajadores..... | 258 |
| FICHA N° 16 | |
| Clasificación profesional | 262 |
| FICHA N° 17 | |
| Trabajo a distancia | 265 |
| FICHA N° 18 | |
| Poder disciplinario del empresario | 269 |

| | |
|--|-----|
| FICHA N° 19 | |
| Tiempo de trabajo | 273 |
| FICHA N° 20 | |
| Trabajo a tiempo parcial..... | 277 |
| FICHA N° 21 | |
| Contrato de relevo | 280 |
| FICHA N° 22 | |
| Derecho a la desconexión digital | 283 |
| FICHA N° 23 | |
| Vacaciones | 287 |
| FICHA N° 24 | |
| Retribución del trabajador | 290 |
| FICHA N° 25 | |
| Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales | 295 |
| FICHA N° 26 | |
| Movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo..... | 299 |
| FICHA N° 27 | |
| Movilidad geográfica I | 303 |
| FICHA N° 28 | |
| Movilidad geográfica II..... | 306 |
| FICHA N° 29 | |
| Suspensión del contrato de trabajo..... | 309 |
| FICHA N° 30 | |
| Expediente de regulación de empleo temporal..... | 312 |
| FICHA N° 31 | |
| Excedencias | 317 |
| FICHA N° 32 | |
| Extinción de la relación laboral por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo..... | 321 |
| FICHA N° 33 | |
| Protección frente a la violencia de género..... | 323 |
| FICHA N° 34 | |
| Despido disciplinario I..... | 327 |
| FICHA N° 35 | |
| Despido disciplinario II..... | 330 |
| FICHA N° 36 | |
| Despido objetivo | 334 |
| FICHA N° 37 | |
| Despido colectivo..... | 338 |
| FICHA N° 38 | |
| Garantías de los representantes legales de los trabajadores..... | 343 |
| FICHA N° 39 | |
| Proceso laboral | 346 |

FICHA N° 40

Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador353

BIBLIOGRAFÍA359

“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 10.9.1554

PRÓLOGO

La Pandemia que asola el planeta desde 2019 hace necesario planificar varios posibles escenarios de enseñanza-aprendizaje para el próximo curso académico:

- **A** (sistema multimodal o híbrido) en el que las clases presenciales serán preferentes, pero se acompañarán de clase on line (sesiones sincrónicas y asincrónicas) y de actividades formativas no presenciales para el aprendizaje autónomo de los estudiantes.
- **B** (sistema todo on line sin clases presenciales).

Este 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 2020-2021 supone poner mayor énfasis en el compromiso del docente por diseñar actividades más que en planificar clases, de una parte; y en diseñar ambientes que favorezcan un aprendizaje autónomo del estudiantado, de otra parte. A lo anterior se suman los necesarios cambios en la presentación de contenidos secuenciados y ordenados por módulos (texto, presentación de power point, imágenes, mapas conceptuales, videos, etc.), en la interacción con los alumnos (con herramientas como bb collaborate y desarrollando estrategias de trabajo en grupo, resolución de casos, tutorías, que potencien el aprendizaje autónomo del alumno); así como en los sistemas de evaluación (asumiendo la evaluación continua). En este sentido, la obra colectiva Cuadernos Prácticos de Derecho Laboral dirigida por la Dra. Cristina Sánchez-Rodas Navarro persigue tres objetivos:

- **Transformar la información en conocimiento en un contexto predominantemente digital**, lo cual se lograr  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).

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

Sevilla, 10 de julio de 2020

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
(Directora)

Volumen I

Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez
(Director)

Autores

Ángel Arias Domínguez
Miguel Gutiérrez Pérez
Carlota María Ruiz González

Francisco Rubio Sánchez
Carmen Solís Prieto

Art. I**Ámbito de aplicación 1**

- **Trabajador:** quien ejerza actividad productiva con estas características:
 - Trabajo personal = infungibilidad: excepciones.
 - Trabajo voluntario (en términos jurídicos, no sociológicos)
 - Trabajo dependiente = inclusión en círculo rector y disciplinario
 - Trabajo en régimen de ajenidad.

- **Empresario**
 - Persona física
 - Persona jurídicas (societaria o no)
 - Comunidades de bienes
 - Empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

- **Centro de trabajo**
 - Presunción del ET: “la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.
 - Código de cuenta de cotización
 - PRL
 - Ámbito de elección sindical.
 - Buque para trabajo en el mar.

Art. I**Ámbito de aplicación 2****Relaciones productivas excluidas del ET**

Trabajo autónomo: disposición adicional primera ET.

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

Relaciones excluidas:

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

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

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

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

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

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

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

- **Alta dirección:** RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- **Servicio del hogar familiar:** RD 1620/2011, de 14 de noviembre.
- **Penados en las instituciones penitenciarias:** RD 782/2001, de 6 de julio.
- **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
- **Menores sometidos a medidas de internamiento:** LO 5/2000, de 12 de enero.
- **Residentes en especialidades de ciencias de la salud:** RD 1146/2006, de 6 de octubre.
- **Abogados:** RD 1331/2006, de 17 de noviembre.
- **Cualquier otro trabajo:** art. 2.2 ET.

Art. 3

Fuentes de la relación laboral 1Fuentes

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

Principios

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

Art. 3

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

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

B) Convenios Colectivos

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

C) Contrato de trabajo.

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

D) Usos y costumbres laborales.

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

Art. 4***Derechos Laborales 1*****Básicos: art. 4.1 ET**

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

En la relación de trabajo: art. 4.1 ET

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

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

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

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

Los menores de 18 años no podrán:

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

Los menores de 16 años no serán admitidos al trabajo.

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

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

Podrán contratar la prestación profesional de sus servicios:

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

Art. 8

Forma del contrato de trabajo 1

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

Art. 8

Forma del contrato de trabajo 2

Copia básica.

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

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

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

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

Art. 9**Validez del contrato 1**

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

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

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

Contrato de trabajo en grupo.

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

Auxiliar asociado.

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

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

Sujeto: quienes estuvieren en posesión de:

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

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

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

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

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

Art. 11

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

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

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

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

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

Trabajo tras fin de contrato:

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

Art. 11

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

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

Trabajadores:

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

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

Art. 11

Contratos formativos 4

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

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

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

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

Art. 11

Contratos formativos 5**Formación:**

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

Actividad laboral: deberá estar relacionada con las actividades formativas.

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

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

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

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

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

Retribución: fijada en % a tiempo trabajo efectivo

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

Período de prueba: = que prácticas

Convenio Colectivo: puede fijar y establecer

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

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

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

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

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

Art. 12

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

- Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán **los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo**.
- Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos **de manera proporcional**, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Art. 12

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

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

Art. 12***Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 4***

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

Art. 12***Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 5***

Horas complementarias: las realizadas como adición a las horas ordinarias

Reglas:

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

Art. 12

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 6

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

Art. 12

Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo 7

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

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

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

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

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

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

Prestación laboral se realiza de 'manera preponderante' en:

- el domicilio del trabajador
- el lugar libremente elegido por éste

Características:

- siempre por escrito (desde el comienzo o cuando se suscriba)
- con copia básica

Igualdad de derechos:

- salvo inherentes a realización de prestación presencialmente
- salariales (en relación al grupo profesional y funciones)
- para asegurar su acceso a la formación
- información de vacantes
- adecuada política de seguridad y salud en el trabajo
- de representación colectiva: adscritos a centro de trabajo

Art. 14**Período de prueba 1**

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

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

Límites temporales:

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

Requisitos formales: siempre por escrito.

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

Art. 14**Período de prueba 2**

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

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

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

Art. 15

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

- por tiempo indefinido
- por una duración determinada.

> Preferencia del ET por el de tiempo indefinido.

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

> Más modalidades:

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

Art. 15

Duración del contrato 2

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

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

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

Presunciones:

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

Art. 15

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

Definición: cuando se contrate al trabajador para:

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

Duración:

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

Desarrollo:

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

Art. 15

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

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

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

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

Desarrollo por Convenio colectivo:

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

Art. 15**Duración del contrato 5****Interinidad**

Objetivo: sustituir a trabajadores.

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

Requisitos formales: el contrato escrito tiene que especificar:

- El nombre del sustituido
- la causa de sustitución

Extinción: cuando retorne el sustituido

Art. 15**Duración del contrato 6****Adquisición de la condición de fijo**

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

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

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

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

Art. 15

Duración del contrato 7

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

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

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

Art. 15

*Duración del contrato 8***Requisitos comunes**

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

Art. 16**Contrato fijo-discontinuo 1**

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

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

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

No llamada: reclamación como despido.

Forma: escrito y en modelo oficial, y figurar:

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

Convenios Colectivos sectoriales podrán acordar:

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

Art. 17**No discriminación en las relaciones laborales 1**

Son nulas y **no** producirán efectos:

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

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

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

Art. 17

No discriminación en las relaciones laborales 2

También serán nulas:

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

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

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

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

Art. 17

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

La ley puede establecer para ser contratado libremente:

- exclusiones,
- reservas,
- preferencias.

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

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

Estas 2 medidas se orientarán prioritariamente a:

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

Art. 17***No discriminación en las relaciones laborales 4*****Medidas de Acción Positiva y planes de =**

La negociación colectiva puede establecer :

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

- reservas y
- preferencias en las condiciones de contratación

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

→ también pueden establecerse estas medidas para:

- clasificación profesional,
- promoción,
- formación

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

Art. 18***Inviolabilidad de la persona del trabajador 1***

Es posible realizar registros:

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

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

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

Requisitos:

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

Art. 19

Seguridad y salud en el trabajo 1

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

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

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

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

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

Art. 19

Seguridad y salud en el trabajo 2

Facultades de los delegados de prevención:

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

- **Actuación:**

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

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

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

Art. 19

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

Podrá -si aprecia las circunstancias alegadas-:

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

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

Art. 19

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

Por **inobservancia de medidas preventivas**:

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

Probabilidad **inminente** = paralización de actividades, acordada por:

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

Art. 20

Dirección y control de la actividad laboral 1

Trabajador:

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

- a) Empresario
- b) Persona en quien delegue

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

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

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

Art. 20

Dirección y control de la actividad laboral 2

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

¿Cuáles?: Las que crea más oportunas

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

Límites:

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

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

¿Cómo?: mediante reconocimiento a cargo de personal médico

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

Art. 20^{bis}***Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión***

Los trabajadores tienen derecho:

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

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

¿Qué se entiende por concurrencia desleal?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Distinción de concurrencia desleal

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

Duración:

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

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

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

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

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

Requisitos:

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

Consecuencias:

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

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

Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse la **permanencia en la empresa**.

Duración:

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

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

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

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

¿Cómo se lleva a cabo?:

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

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

¿Qué se entiende por grupo profesional?:

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

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional de sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

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

Asignación de grupo y profesional y funciones:

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

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

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

El trabajador tendrá derecho:

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

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

Forma de pactar el ejercicio de estos derechos:

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

Permiso retribuido de formación:

¿Quiénes tienen derecho?

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

Duración:

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

Concreción del disfrute:

- Se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario, salvo que se prevea otra fórmula mediante convenio colectivo.

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

Permiso retribuido de formación:

Objeto:

- Formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa.

- No podrá comprenderse en este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes

¿En qué casos puede entenderse cumplido?:

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

Limitaciones:

Queda excluida del derecho previsto en este precepto la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

Art. 24**Ascensos 1**

Regulación básica del derecho a la promoción:

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

Art. 24**Ascensos 2**

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

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

Aspectos a tener en cuenta:

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

Criterios:

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

Art. 25***Promoción económica 1***

El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica:

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

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

Concepto:

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

Percepciones no salariales:

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

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

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

Vía de fijación:

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

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

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

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

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

Art. 27*Salario mínimo interprofesional*

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

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

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

**Misma retribución**

Satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea su naturaleza

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

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

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

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

Lugar de pago:

- Convenido o conforme a los usos y costumbres.

Medio de pago:

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

Documentación del pago:

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

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

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

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

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

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

Art. 31***Gratificaciones extraordinarias***

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

Art. 32**Garantías del salario 1**

- Privilegios del crédito salarial:
 - Superprivilegio.
 - Privilegio refaccionario.
 - Créditos singularmente privilegiados.

- Aplicables siempre que el empresario no se encuentre en concurso. En caso contrario, se estará a lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

- **Plazo** para ejercitarlos: **1 año** desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán.

Art. 32**Garantías del salario 2**

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

Art. 32**Garantías del salario 3**

→ **Privilegio refaccionario:**

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

Art. 32**Garantías del salario 4**

→ **Créditos singularmente privilegiados:**

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

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

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

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

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

Art. 33

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

- **Salarios** reconocidos como tal en acto de conciliación o en resolución judicial.
- **Salarios de tramitación** que en su caso procedan.
- **Límite:** cantidad resultante de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.

- **Indemnizaciones** reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos (arts. 50 - 52 TRET) y de extinción de contratos conforme al art. 64 de la Ley Concursal.
- **Indemnizaciones** por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos en que proceda.
- **Límite** máximo de una anualidad, 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 del art. 50 TRET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite antes señalado.

Art. 33

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

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

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

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

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

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

Art. 33***El Fondo de Garantía Salarial 7*****→ Posición procesal**

- Consideración de parte en los procedimientos arbitrales.

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

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

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

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

Art. 33***El Fondo de Garantía Salarial 9***

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

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

Art. 33***El Fondo de Garantía Salarial 10***

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

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

Art. 34**Jornada 1**

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

Art. 34**Jornada 2**

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

Art. 34**Jornada 3****□ Derecho adaptación (duración y distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación incluida trabajo a distancia):**

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

Art. 34**Jornada 4****□ Registro diario de jornada:**

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

Art. 34**Jornada 5****□ Descanso:**

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

□ Trabajadores menores de 18 años:

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

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

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

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

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

Art. 35**Horas Extraordinarias 1**

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

❑ **Particularidades:**

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

Art. 35**Horas Extraordinarias 2**

❑ **Particularidades:**

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

Art. 36

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 1

□ Trabajo nocturno:

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

Art. 36

Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 2

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

Art. 36**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 3****□ Trabajo a turnos:**

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

Art. 36**Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo 4****□ Protección en materia de seguridad y salud:**

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

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

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

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

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

Art. 37*Descanso semanal, fiestas y permisos 3*□ **Licencias y permisos:**

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

**Art. 37***Descanso semanal, fiestas y permisos 4*

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

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

Art. 37

Descanso semanal, fiestas y permisos 5

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

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

Art. 37

Descanso semanal, fiestas y permisos 6

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

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

Art. 37

Descanso semanal, fiestas y permisos 7

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

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

Art. 37

Descanso semanal, fiestas y permisos 8

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

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

Art. 37

Descanso semanal, fiestas y permisos 9

Motivo
y
tiempo
de
disfrute

- Víctima violencia de género o del terrorismo (art. 37.8):

- Reducción de la jornada de trabajo y proporcionalmente de salario.
- Reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Se disfrutará conforme a lo establecido en Con. Col. O acuerdo de empresa y representantes de los trabajadores o afectados. En su defecto, conforme al ET (reglas precedentes).

Art. 38

Vacaciones Anuales 1

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

Art. 38**Vacaciones Anuales 2**

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

Art. 39**Movilidad funcional 1**

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

Art. 39

Movilidad funcional 2

❑ **Encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional:**

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

Art. 39

Movilidad funcional 3

❑ **Derecho del trabajador**: recibir la retribución de las funciones que efectivamente realice, salvo en el caso de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

❑ **No cabe invocar como causa de despido objetivo**: la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación e los supuestos de realización de funciones distintas a las asignadas inicialmente.

❑ **Cambio de funciones distintas a las pactadas no incluidas en este artículo requiere:**

- Acuerdo de las partes.
- En su defecto, sometimiento a las reglas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo/Conv. Col.

Art. 40

Movilidad geográfica 1

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

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

Art. 40

Movilidad geográfica 2

Motivo
y
tiempo
de
disfrute



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

Art. 40

Movilidad geográfica 3

Requisito
adicional

TRASLADO
COLECTIVO

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

Cuando afecte a:

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

Art. 40

Movilidad geográfica 4

Deberá versar:

Sobre las **causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos**, así como sobre las **medidas necesarias para atenuar sus consecuencias** para los trabajadores afectados.

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

Art. 40

Movilidad geográfica 5

Comisión representativa de la
los trabajadores:

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

Art. 40

Movilidad geográfica 6

Características:

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

Art. 40

Movilidad geográfica 7

Finalización:

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

Art. 40


Movilidad geográfica 8

Otras modalidades de traslado:

- **El traslado del cónyuge**: Derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.
- **Trabajador con la consideración de víctima de violencia de género o el terrorismo** que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán **derecho preferente** a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

- **La empresa** → **OBLIGADA** → a comunicar las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
- **El traslado** → **DURACIÓN INICIAL** → 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
- Terminado este periodo → los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la obligación de reserva.

Art. 40

Movilidad geográfica 9


Otras
modalidades
de traslado:

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

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

Art. 40

Movilidad geográfica 10

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

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

Art. 40

Movilidad geográfica 11

Requisitos formales:

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

Art. 40

Movilidad geográfica 12

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 41**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 5****□ Procedimiento individual:**

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

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

Art. 41**Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 6**

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

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

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

Art. 41

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

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

- **Duración:** no superior a 15 días.
- **Versará** sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.
- **La consulta se llevará a cabo** en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de 13 miembros en representación de cada de las partes.

Art. 41

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 8

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

Art. 41

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 9

- Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, corresponderá:
 - En primer lugar, al comité intercentros.
 - En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:
 - 1.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 cuente con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de la comisión designadas en los centros de trabajo afectados (en proporción la nº de trabajadores que representen).

Art. 41

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 10

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

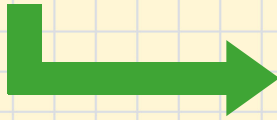
- La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.
- En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo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

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

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

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

Art. 42

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

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

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

Art. 42

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

Información

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

Art. 42

Subcontratación de obras y servicios 4

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

Deber de información
Representantes de los
trabajadores

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

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

Art. 42

Subcontratación de obras y servicios 5

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

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

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

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

Art. 43

Cesión de trabajadores 1

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

Se entiende incurrir en
CESIÓN ILEGAL

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

Art. 43

Cesión de trabajadores 2

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

Art. 44

La sucesión de empresa 1

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

Efectos

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

Art. 44

La sucesión de empresa 2

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

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

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**.

Art. 44

La sucesión de empresa 3

Otros deberes formales

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

Art. 44

La sucesión de empresa 4

Otros deberes formales

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

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

Art. 45

Causas y efectos de la suspensión 1

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

CAUSAS

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

Causas y efectos de la suspensión 2

Art. 45

CAUSAS

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

Art. 46

Excedencias 1

Forzosa:

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

Art. 46

Excedencias 2

Voluntaria:

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

Art. 46

Excedencias 3


 Motivos familiares:

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

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

Art. 46

Excedencias 4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Traslado de la comunicación empresarial:** La autoridad laboral dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (el informe deberá evacuarse en un lazo 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 concurren las causas justificativas anteriores y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

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

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

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

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

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

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

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

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

❑ Particularidades comunes a suspensiones de contratos y reducciones de jornada:

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

Art. 48

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 1


Voluntaria:

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



Supuestos específicos

Art. 48

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 2

1º - Ap.2

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

2º - Ap.3

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

Art. 48

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 3

3º - Ap.4

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

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

Art. 48

Suspensión con reserva de puesto de trabajo 4

4º - Ap.5

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

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

Art. 48**Suspensión con reserva de puesto de trabajo 5****5º - Ap.6**

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

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

6º - Ap.6

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

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

Art. 48**Suspensión con reserva de puesto de trabajo 6****7º - Ap.7**

Riesgo durante el embarazo/lactancia:

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

7º - Ap.7

Victima de violencia de género o del terrorismo:

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

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

Art. 49

Extinción del contrato 1

CAUSAS

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

Art. 49

Extinción del contrato 2

CAUSAS

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

Art. 49

Extinción del contrato 3

CAUSAS

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

Art. 49

Extinción del contrato 4

❑ Requisitos formales:

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

Art. 50**Extinción por voluntad del trabajador 1****Concepto:**

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

Razones para recurrir:

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

Resolución causal:**Art. 51****Despido colectivo 1****CONCEPTO:**

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

Computo del nº de extinciones:

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

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

Art. 51**Despido colectivo 2****Límite:**

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

CONSECUENCIA:

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

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

Art. 51**Despido colectivo 3****CAUSAS:****Causas económicas:**

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

CASOS:

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

¿Cuándo la disminución es persistente?:

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

Causas técnicas: Cambios (entre otros):

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

Art. 51**Despido colectivo 4**

Causas organizativas: Cambios (entre otros):

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

Causas productivas: Cambios (entre otros):

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

Art. 51**Despido colectivo 5**

PROCEDIMIENTO:

Precedido de un periodo de consultas:

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

Art. 51

Despido colectivo 6

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

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

Sujetos legitimados como interlocutores ante la empresa:

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

Art. 51

Despido colectivo 7

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

- A) **Comité de empresa o delegados de personal**
- B) **Ausencia de representantes de los trabajadores**:

Derecho de opción a atribuir representación:

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

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

Art. 51**Despido colectivo 8**

3) Si afecta a varios centros:

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

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

Art. 51**Despido colectivo 9**

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

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

Art. 51**Despido colectivo 10****Constitución de la comisión representativa de los trabajadores:**

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

Plazo:

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

Falta de constitución:

No impide el inicio y transcurso de periodo de consultas.

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

Art. 51**Despido colectivo 11****Apertura del periodo de consultas:**

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

Contenido de la comunicación:

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

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

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

Documentación contable y fiscal

Informes técnicos

Obligaciones de la autoridad laboral, recibida comunicación:

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

Art. 51**Despido colectivo 13**

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

Finalidad: Conseguir un acuerdo.

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

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

¿Cuándo?: En cualquier momento.

Plazo: Dentro del plazo max del periodo de consultas

Art. 51**Despido colectivo 14****Actuación de la autoridad laboral durante el periodo de consultas:**

Velar por la efectividad de este periodo, puede:

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

Obligaciones del empresario, finalizado el periodo de consultas:

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

Art. 51**Despido colectivo 15****Alcanzado acuerdo o comunicada decisión a los representantes de los trabajadores:**

Empresario puede notificar despidos individualmente a trabajadores, Requisitos:

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

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

Causa de caducidad del procedimiento:

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

Art. 51**Despido colectivo 16**

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

Prioridad de permanencia en la empresa:

Representantes de los trabajadores

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

Art. 51**Despido colectivo 17****IMPUGNACIÓN:**

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

Art. 51**Despido colectivo 18****Obligaciones de información y documentación:**

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

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

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

Art. 51**Despido colectivo 19****Plan de recolocación externa:**

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

No aplicable a empresas en procedimiento concursal.

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

¿Cómo?: A través de empresas de recolocación autorizadas

Duración del plan: Periodo mínimo 6 meses

Medidas a incluir:

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

Límite:

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

Art. 51**Despido colectivo 20****Reclamación de los trabajadores:**

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

Aportación económica al tesoro público:

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

Art. 51**Despido colectivo 21****Despido por causa de fuerza mayor****Requisitos:**

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

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

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

Art. 51**Despido colectivo 22**

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

Autoridad laboral **CONSTATADA** fuerza mayor podrá:

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

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

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

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

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

- 1) Cambios razonables.
- 2) Previamente el empresario deberá ofrecer un curso para facilitar la adaptación a las modificaciones.
- 3) **GARANTÍAS:**
 - El tiempo destinado a la formación será tiempo de trabajo efectivo
 - El empresario abonará al trabajador el salario medio que percibe.
 - No extinción por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, 12 meses desde la modificación o desde que finalizó la formación.

Art. 52**Extinción del contrato por causas objetivas 2****C) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:**

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

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

Sin dotación económica estable.

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

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

Art. 53**Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 1****Requisitos:**

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

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

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

Licencia de 6 horas semanales retribuidas:

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

Contra el despido objetivo cabe recurso = despido disciplinario.

Supuestos de nulidad del despido:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 53**Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 6**

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

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

Requisitos procedencia del despido:

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

Consecuencia incumplimiento requisitos: **improcedente.**

NO improcedencia:

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

Art. 53**Forma y efectos de la extinción por causas objetivas 7**

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

A) **En caso de procedencia:**

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

B) **En caso de improcedencia:**

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

Art. 54***Despido disciplinario 1***

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

Incumplimientos contractuales:

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

Art. 55***Forma y efectos del despido disciplinario 1***

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

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

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

Trabajador representante legal de los trabajadores o delegado sindical:

Apertura de expediente contradictorio:

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

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

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

Art. 55**Forma y efectos del despido disciplinario 2****EL NUEVO DESPIDO:**

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

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

A) PROCEDENTE:

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

B) IMPROCEDENTE:

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

Art. 55**Forma y efectos del despido disciplinario 3****C) NULO:**

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

Art. 55**Forma y efectos del despido disciplinario 4**

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

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

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

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

Art. 55**Forma y efectos del despido disciplinario 5**

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

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

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

EFFECTOS del despido nulo:

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

EFFECTOS del despido procedente:

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

Art. 56**Despido improcedente 1**

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

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

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

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

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

Art. 56**Despido improcedente 2**

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

READMISIÓN

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

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

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

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

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

Art. 57**Procedimiento concursal 1**

En caso de concurso, los supuestos de:

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

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

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

Trabajadores podrán ser sancionados por la EMPRESA por **incumplimientos laborales**:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 59

Prescripción y caducidad 1

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

Se considerará **terminado el contrato**:

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

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

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

Art. 59

Prescripción y caducidad 2

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

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

Art. 60**Prescripción 1**

Las infracciones cometidas por el **empresario**:

Prescribirán conforme a lo establecido en la LISOS

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

Leves a los **10 días**

Graves a los **20 días**

Muy graves a los **60 días**

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

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

Art. 61**Participación 1**

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

Art. 62

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

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

Art. 63

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

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

COMITÉ DE EMPRESA CONJUNTO:**Requisitos:**

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

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

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

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

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

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

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

A) Información:

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

B) Consulta:

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

Art. 64

Derechos de información y consulta y competencias 2

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

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

A) Derecho a información trimestral del comité de empresa:

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

Art. 64

Derechos de información y consulta y competencias 3

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

INDICANDO:

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

Art. 64

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

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

INCLUYENDO DATOS:

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

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

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

Art. 64

Derechos de información y consulta y competencias 5

- b) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 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.

D) **Derecho a ser informado y consultado:**

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

Art. 64

Derechos de información y consulta y competencias 6**E) Derecho a emitir informe:**

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

Sobre las siguientes **CUESTIONES**:

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

Art. 64

Derechos de información y consulta y competencias 7

Obligación empresarial: Facilitar a información al comité de empresa:

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

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

La consulta deberá realizarse:

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

Finalidad: Permitir a los representantes de los trabajadores:

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

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

Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 8***Competencias del comité de empresa:**a) **Ejercer una labor:**1.º De **vigilancia** en el cumplimiento de:

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

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

2.º De **vigilancia y control** de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.3.º De **vigilancia** del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (MATERIA SALARIAL).b) **Participar** según CC en la **gestión de obras sociales** de la empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

Art. 64

*Derechos de información y consulta y competencias 9*c) **Colaborar con la dirección de la empresa:**

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

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

d) **Colaborar** en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación**.e) **Informar** a sus representados en todos los **temas y cuestiones señalados**.
REQUISITO: SI directa o indirectamente **repercuten en las relaciones laborales**.

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

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

Art. 65

Capacidad y sigilo profesional 1**Capacidad del comité de empresa:**

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

REQUISITO: Decisión mayoritarias de sus miembros.

Deber de sigilo:**¿Quiénes?:**

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

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

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

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

Art. 65

Capacidad y sigilo profesional 2

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

EXCEPCIÓN a la obligación empresarial de información:

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

Se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos:

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

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

Art. 66**Composición 1****Nº de miembros del comité de empresa:**

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

Los comités de empresa o centro de trabajo:

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

Límite: No contrario a Ley

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

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

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

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 1****Capacidad para promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:**

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

Derecho de los sindicatos con capacidad promotora:

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

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 2****OBLIGACIÓN DE LOS PROMOTORES:**

Comunicar a empresa y oficina pública PROPÓSITO de celebrar elecciones

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

Contenido de la comunicación:

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

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

DEBER DE OFICINA PÚBLICA:

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

Plazo: Dentro del siguiente día hábil.

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

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

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

Promoción elecciones por conclusión del mandato:

Límite temporal: **SOLO** realizable a partir de que falten 3 meses para el vencimiento del mandato.

Promoción de elecciones parciales:

Motivo: 1) dimisiones, 2) revocaciones, 3) ajustes de la representación por incremento de plantilla.

Facultad CC: Prever **lo necesario** para acomodar la representación a **disminuciones significativas** de plantilla.

En defecto de CC por acuerdo empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 4**

SANCIÓN: Incumplimiento de los requisitos para la promoción de elecciones = falta de validez del proceso.

SUBSANACIÓN por Omisión de la comunicación a la empresa: Trasladar a empresa 1 copia de la comunicación presentada en oficina pública. **Plazo:** **Anterioridad mínima** de 20 días respecto de la fecha de iniciación del proceso fijado en el escrito de promoción.

Renuncia a la promoción, CONSECUENCIA:

NO impide el desarrollo del proceso:

- 1) Renuncia con posterioridad a la comunicación de la oficina pública
- 2) Se cumplan todos los requisitos de validez del proceso.

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 5**

Concurrencia de promotores:

Válida (a efectos de iniciación del proceso) **la 1ª convocatoria** registrada.

Supuestos excepcionales:

La mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta.

Consecuencia: Prevalece esa fecha.

Requisitos:

- A) Convocatoria cumpla con los requisitos legales.
- B) Comunicación fehaciente de la promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra/s anteriormente.

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 6**

Mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa:

- Duración 4 años
- En funciones hasta la **promoción y celebración** nuevas elecciones.

Revocación:

¿Cuándo?: Durante su mandato

Requisitos:

- 1) Decisión de los trabajadores que los hayan elegido
- 2) Mediante asamblea convocada al efecto a instancia de $\frac{1}{3}$ **como mínimo de los electores**
- 3) Mayoría absoluta de los electores,
- 4) Sufragio personal, libre, directo y secreto.

Límite:

- No podrá efectuarse durante la **tramitación de un CC**
- No replantearse hasta **transcurridos 6 meses**.

Art. 67**Promoción de elecciones y mandato electoral 7**

A) Vacante en los comités de empresa:

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.

B) Vacante en delegados de personal:

- Se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido un nº de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.

Ámbito temporal: El sustituto tiempo que reste del mandato.

COMUNICACIÓN A OFICINA PÚBLICA Y EMPRESA Y PUBLICACIÓN EN TABLÓN:

- 1) Sustituciones
- 2) Revocaciones
- 3) Dimisiones
- 4) Extinciones de mandato

Art. 68

Garantías 1

GARANTÍAS MIEMBROS DE COMITÉ Y DELEGADOS:

a) **Apertura de expediente contradictorio:**

Motivo: Sanciones por faltas graves o muy graves

Finalidad: Serán oídos: 1) El interesado. 2) El comité o restantes delegados.

b) **Prioridad de permanencia en la empresa:**

Supuestos: 1) Suspensión, 2) Extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) **No ser despedido ni sancionado:**

¿Cuándo?:

1) Durante el ejercicio de sus funciones

2) Dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.

Excepción: Revocación o dimisión

Requisito: Despido o sanción basado en acción en el ejercicio de su representación.

Excepción: Despido disciplinario.

Art. 68

Garantías 2

d) **No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional**e) **Expresar con libertad sus opiniones:**

- **¿Cómo?:** Colegiadamente si es comité

- En materias concernientes a su representación

- Pueden publicar y distribuir publicaciones de interés laboral o social,
requisitos:

1) Comunicándolo a la empresa.

2) Sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo

f) **Crédito horario:**

- Mensualmente retribuido

- **Beneficiarios:** Cada miembro del comité o delegado en cada centro

- **Finalidad:** Ejercicio de funciones representativas

Art. 68**Garantías 3**

- Escala:

- 1.º Hasta 100 trabajadores= 15 horas.
- 2.º De 101 a 250 trabajadores= 20 horas.
- 3.º De 251 a 500 trabajadores= 30 horas.
- 4.º De 501 a 750 trabajadores= 35 horas.
- 5.º De 751 en adelante= 40 horas.

Facultad CC:

Acumulación de horas de los miembros del comité y delegados en uno o varios de sus componentes:

Requisito: NO rebasar el max

Garantía: Puede ser relevado o relevados del trabajo sin perder remuneración.

GARANTÍAS AMPLIABLES POR CC**Art. 69****Elección 1**

Modo de elección de los delegados miembros del comité:

Todos los trabajadores por sufragio personal, directo, libre y secreto.

Posible elección por correo

ELECTORES:

Trabajadores + de 16 años y **antigüedad** en la empresa 1 mes.

ELEGIBLES:

Trabajadores + de 18 y **antigüedad** en la empresa 6 meses.

Excepción: Actividades que (por movilidad de personal) se pacte en CC plazo inferior. **Límite mínimo:** 3 meses antigüedad.

Art. 69**Elección 2**

Trabajadores **EXTRANJEROS** electores y elegibles SI reúnan condiciones

Presentación de candidaturas:

¿Quiénes?:

- 1) Sindicatos legalmente constituidos
- 2) Coaliciones 2 o + sindicatos (denominación concreta)
- 3) Trabajadores con un nº de firmas de electores de su mismo centro y colegio
= **3 veces el nº de puestos a cubrir.**

Art. 70**Votación para delegados 1**

Cada elector puede votar a un nº máx de aspirantes = al de puestos a cubrir entre los candidatos.

Elegidos: + nº de votos.

Empate: Elegido trabajador + antiguo.

Art. 71

Elección para el comité de empresa 1

En empresas + de 50 trabajadores:

- **Censo de electores y elegibles** en 2 colegios: 1) técnicos y administrativos, 2) Trabajadores especialistas y no cualificados.
- **Facultad CC:**

Causa: Composición profesional del sector de actividad productiva o empresa

Opción: Establecer un nuevo colegio según composición.

Consecuencia: Normas electorales se adaptan a nº de colegios.
- **Reparto de puestos del comité:**

Proporcionalmente en cada empresa según nº de trabajadores de los colegios electorales.

Solución: Si \neq resultan cocientes con fracciones=adjudicación unidad fraccionaria al grupo con fracción + alta. Si $=$ la adjudicación por sorteo.

Art. 71

Elección para el comité de empresa 2**REGLAS ELECCIONES A MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA:**

- A) Cada elector VOTA 1 listas presentadas para los del comité de su colegio:
- 1) Listas contendrán tantos nombres como puestos a cubrir.
 - 2) La **renuncia de candidato** en algunas de las listas antes fecha votación:
 - **NO suspende proceso**
 - **NO anula candidatura (incompleta)**
 - **Requisito:** Lista con nº candidatos del 60% de puestos a cubrir.
 - 3) Cada lista indicar siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- B) No derecho a atribución de representantes: Listas con -5% votos por cada colegio.
- Atribución a cada lista nº puestos:**
- Sistema de representación proporcional
- Resultado:** Nº VOTOS VALIDOS /PUESTOS A CUBRIR
- Puesto/s sobrante/s a lista/s + resto de votos.
- C) Cada lista son elegidos los candidatos por el orden en la candidatura.
- SANCIÓN:** Inobservancia reglas=**anulabilidad** de la elección del candidato.

Art. 72**Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos 1**

Trabajos fijos-discontinuos y trabajadores temporales:

Representados por = órganos trabajadores fijos.

Reglas para determinar el nº de representantes:

- a) **Trabajadores fijos:** Trabajadores fijos discontinuos y trabajadores temporales + de 1 año
- b) **Contratos temporales hasta 1 año:**
Computarán según nº días trabajados en el año anterior a la convocatoria de la elección.

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

Art. 73**Mesa electoral 1**

Constitución:

- En la empresa o centro de trabajo
- 1 mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

FACULTADES:

- a) **Vigilar proceso electoral**
- b) **Presidir la votación**
- c) **Realizar el escrutinio**
- d) **Levantar el acta correspondiente**
- e) **Resolver cualquier reclamación que se presente**

Art. 73**Mesa electoral 2****Composición:**

- 1) **Presidente** = trabajador + antigüedad en la empresa,
- 2) **2 vocales** = electores de + y - edad.
- 3) **Secretario** = Vocal de - edad
- 4) **Suplentes** = trabajadores que sigan a los titulares de la mesa en orden de antigüedad o edad.
- 5) **Interventor** por mesa: nombrado por cada candidato o candidatura
- 6) **Representante del empresario** (optativo):

Funciones: Asistir a votación y escrutinio

Prohibición:

- Ningún componente podrá ser candidato.
- SI componente es candidato lo sustituye su suplente.

Art. 74**Funciones de la mesa 1****OBLIGACIONES EMPRESA:**

¿Cuándo?: Comunicado el propósito de celebrar elecciones

Plazo: 7 días

- a) **Dar traslado de la comunicación a:**
 - 1) Los trabajadores: Deban constituir la mesa
 - 2) Representantes de los trabajadores
- b) **Ponerlo simultáneamente en conocimiento de los promotores.**
- c) **Remitir a los componentes de la mesa electoral el censo laboral (elecciones a delegado de personal)**

Modo de constitución mesa:

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

Art. 74**Funciones de la mesa 2****Funciones de la mesa:**

- a) Hacer público entre los trabajadores el censo laboral con indicación de quiénes son **electores**.
- b) Fijar: 1) El nº de representantes, 2) La fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibir y proclamar las candidaturas.
- d) Señalar fecha de votación.
- e) Redactar el acta de escrutinio: Plazo: No superior a 3 días naturales.
- f) Señalar plazos para cada acto (razonabilidad y circunstancias):

Límite: Entre **constitución y fecha elecciones** no + de diez días.

Art. 74**Funciones de la mesa 3**

Elecciones en centros hasta 30 trabajadores (1 solo delegado de personal):

- Desde la constitución de la mesa hasta los actos de votación y proclamación de candidatos: **24H**
- Mesa hacer pública con la suficiente antelación la **hora de la votación**.
- **SI hay reclamación:** Se hará constar en el acta y su resolución

Elecciones a miembros del comité de empresa:

Obligaciones mesa:

- A) Solicitar al empresario el censo laboral,
- B) Confeccionar la lista de electores: Pública en los tabloneros de anuncios no - 72 horas.
- C) Resolver cualquier incidencia o reclamación: 1) inclusiones, 2) exclusiones, 3) correcciones. **Plazo:** Hasta 24 horas después de finalizado el plazo de exposición de la lista.
- D) Publicar la lista definitiva dentro de las 24 horas siguientes.
- E) Determinar el número de miembros del comité

Art. 74**Funciones de la mesa 4****CANDIDATURAS:****Presentación:**

Plazo: 9 días siguientes a la publicación de la lista definitiva de electores.

Proclamación:

- **Plazo:** 2 días laborables después de concluido plazo de presentación
 - Publicación en los tablones.
 - Contra proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente.
- RESOLUCIÓN MESA:** Posterior día hábil.
- Entre proclamación candidatos y votación al menos 5 días.

Art. 75**Votación para delegados y comités de empresa 1****Votación:**

¿Dónde?: Centro o lugar de trabajo

¿Cuándo?: Durante la jornada laboral

Obligación empresarial: Facilitar los medios para desarrollo votación y proceso electoral.

Características del voto:

- Libre
- Secreto
- Personal
- Directo

PAPELETAS:

Depositán en urnas cerradas

= tamaño, color, impresión y calidad del papel

Art. 75

*Votación para delegados y comités de empresa 2***Recuento de votos:**

- A) Tras votación
- B) Realizado por mesa electoral
- C) Públicamente
- D) Lectura por el presidente de las papeletas.

Escrutinio:

- a) Se levanta acta del resultado (INCIDENCIAS Y PROTESTAS)

Acta firmada por:

- 1) **Componentes de la mesa**
- 2) **Interventores**
- 3) **Representante del empresario (SI hay)**
- b) Mesas electorales de 1 = empresa o centro extensión acta del resultado global.

Art. 75

Votación para delegados y comités de empresa 3

- c) Presidente de la mesa **remite copias** del acta de escrutinio a:
 - 1) **Empresario**
 - 2) **Interventores de las candidaturas**
 - 3) **Representantes electos**

- d) Resultado **PUBLICADO** en tablones

Presentación a OFICINA PÚBLICA:

- 1) Original del acta
- 2) Papeletas votos nulos o impugnados por interventores
- 3) Acta de constitución de la mesa

Plazo: 3 días**¿Quien?:** 1) Presidente de la mesa, 2) Miembro de la mesa delegado (escrito) por presidente

Art. 75**Votación para delegados y comités de empresa 4****Facultades oficina pública:**

- a) **Publicar** en tablón copia del acta (inmediato días hábil).
- b) **Entregar** copia a los sindicatos que así se lo soliciten.
- c) **Dar traslado** a la empresa de la presentación en oficina pública del acta del proceso electoral, **INDICANDO**:
Fecha fin plazo impugnación
- d) **Mantener depósito** de papeletas hasta finalizados plazos de impugnación.
- e) Proceder o no al **registro** de actas: 10 días hábiles desde publicación.

Causas de denegación de registro:

- 1) Actas NO extendidas en modelo oficial.
- 2) Falta de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública
- 3) Falta de firma del presidente de la mesa.
- 4) Omisión o ilegibilidad en las actas de datos que impida el cómputo electoral.

Art. 75**Votación para delegados y comités de empresa 5****SUBSANACIÓN CAUSA DENEGATORIA:**

- 1) Oficina pública (siguiente día hábil) requerirá al presidente de la mesa (10 días hábiles).
- 2) Requerimiento comunicado: 1) sindicatos con representación, 2) al resto de las candidaturas.
- 3) Efectuada la subsanación= registro del acta electoral.

NO realizada en plazo o forma subsanación=denegación de registro (10 días hábiles), **COMUNICACIÓN**:

- 1) Sindicatos con representación
- 2) Presidente de la mesa

NO subsanación:

MOTIVO: Denegación del registro DEBIDA ausencia de comunicación de la promoción electoral a la oficina pública,

CONSECUENCIA: Denegación del registro. **Comunicación**: 1) Presidente de la mesa electoral, 2) Sindicatos con representación, 3) Resto de candidaturas.

Resolución denegatoria: Posibilidad de **impugnación** en ORDEN SOCIAL

Art. 75

Votación para delegados y comités de empresa 6

- f) **Expedir copias** auténticas de las actas registradas
- g) **Expedir certificaciones** acreditativas de capacidad representativa de sindicatos (previo requerimiento). **Contenido:**
Si el sindicato tiene o no la condición de + representativo o representativo
EXCEPCIÓN: Ejercicio de las funciones o facultades requiera precisar concreta representatividad.
- h) **Extender certificaciones** de resultados electorales a sindicatos solicitantes.

Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 1***PROCEDIMIENTO ARBITRAL OBLIGATORIO:**

- A) **Sujetos legitimados:**
Todos los que tengan interés legítimo
Empresa interés legítimo
- B) **Objeto de impugnación:**
- La elección.
 - Las decisiones que adopte la mesa.
 - Cualquier otra actuación de la mesa a lo largo del proceso electoral.
- C) **Causas de impugnación:**
- Existencia de **vicios graves** que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado.
 - **Falta de capacidad o legitimidad** de los candidatos elegidos.
 - **Discordancia** entre acta y desarrollo del proceso electoral.
 - Falta de correlación entre **nº trabajadores** del acta de elecciones y el **nº representantes** elegidos.

Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 2*D) **Impugnación actos mesa electoral:**

Haber efectuado **reclamación ANTE LA MESA** dentro del día laborable siguiente al acto (resuelta por la mesa en el posterior día hábil)

E) **Árbitros:**a) **Designación:**

- 1) Principios de neutralidad y profesionalidad
- 2) Ldo en Derecho, graduados sociales y titulados equivalentes
- 3) Acuerdo unánime: de los sindicatos + representativos, a nivel estatal o CCAA y de los que ostenten 10% o más de los delegados y miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa

Falta acuerdo: Autoridad laboral establece forma de designación: 1) Principios de imparcialidad de los árbitros, 2) Posibilidad de ser recusados y 3) Participación de los sindicatos en su nombramiento.

Art. 76

Reclamaciones en materia electoral 3

Las partes de un procedimiento arbitral PUEDEN ACORDAR la designación de un árbitro distinto.

b) **Duración del mandato:** 5 años renovablec) **Causas de abstención y recusación:**

- 1) Tener **interés personal** en el asunto
- 2) **Ser administrador** de sociedad o entidad interesada
- 3) Tener **cuestión litigiosa** con alguna de las partes.
- 4) **Tener parentesco** de consanguinidad dentro del 4º grado o de afinidad dentro del 2º, con:
 - Cualquiera de los interesados
 - Administradores de entidades o sociedades interesadas
 - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
- 5) **Compartir despacho profesional o estar asociado** para el asesoramiento, la representación o el mandato con Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje

Art. 76

Reclamaciones en materia electoral 4

- 6) **Tener amistad íntima o enemistad manifiesta** con:
- Cualquiera de los interesados
 - Administradores de entidades o sociedades interesadas
 - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
- 7) Tener **relación de servicio** con persona natural o jurídica interesada en el asunto
- 8) Haber **prestado servicios profesionales** de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar a persona natural o jurídica interesada en el asunto (en los **últimos 2 años**)

Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 5*F) **Procedimiento arbitral:****INICIACIÓN:****Mediante escrito:**

Destinatarios: 1) oficina pública, 2) promotores de las elecciones, 3) quienes hayan presentado candidatos a las elecciones

Contenido: Hechos impugnados

Plazo de presentación:

- a) 3 días hábiles (contados desde el siguiente a aquel en que se hubieran producido los hechos o resuelto la reclamación por la mesa)
- b) **Impugnaciones de sindicatos sin candidaturas en el centro de trabajo de elecciones:** 3 días computan desde el día en que se conozca el hecho impugnado.
- c) **Impugnación actos del día de la votación o posteriores:** 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública.

Art. 76

*Reclamaciones en materia electoral 6***TRAMITACIÓN:**

- Hasta no finalice el procedimiento arbitral y la posterior impugnación judicial, **CONSECUENCIA:** Paralizada tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.
- El planteamiento del arbitraje interrumpe prescripción.
- Si se hubieran presentado actas electorales para registro, **CONSECUENCIA:** Paralizada su tramitación.
- Oficina pública dará traslado al árbitro:
 - 1) **Escrito (día hábil posterior a su recepción)**
 - 2) **Copia del expediente electoral administrativo**
- A las 24 horas siguientes: Arbitro convoca a las partes interesadas para que comparezcan (en los 3 días hábiles siguientes)

Art. 76

Reclamaciones en materia electoral 7

- Si las partes antes de comparecencia acuerdan designar un arbitro distinto:
Notificarán a oficina pública para que dé traslado a NUEVO árbitro del expediente y siga el procedimiento
- **El laudo arbitral:**
 - 1) Dictado por el arbitro
 - 2) Plazo: dentro **3 días hábiles** siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas=1) **Personación** en el centro de trabajo, 2) **Solicitud de colaboración** necesaria empresario y Administraciones Públicas
 - 4) Escrito y razonado
 - 5) Resolverá sobre la impugnación del proceso electoral y registro del acta
 - 6) Se notificará a interesados y oficina pública
- Si **IMPUGNACIÓN** la votación: Oficina registra acta o no, según laudo.
- El laudo **IMPUGNABLE** ante el orden social

Art. 77**Las asambleas de trabajadores 1**

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 21 CE y artículo 4.1.f) ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

¿Quiénes pueden convocar la asamblea?

- Los delegados de personal.
- El comité de empresa o centro de trabajo.
- Un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

¿Quién preside la asamblea?

- El comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

Funciones de la presidencia:

- La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Art. 77**Las asambleas de trabajadores 2****¿Qué asuntos pueden tratarse?**

- Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

Posibilidad de reuniones o asambleas parciales:

- Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Art. 78**Lugar de reunión 1**

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten

La reunión tendrá **lugar fuera de las horas de trabajo**, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, **salvo en los siguientes casos:**

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada (salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos).
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

Art. 79**Convocatoria 1****Convocatoria:**

- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

Art. 80**Votaciones 1****Votaciones:**

- Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Art. 81**Locales y tablón de anuncios 1**

- En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un **local adecuado** en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tablones de anuncios**.
- La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.
- Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 82**Concepto y eficacia 1****► Concepto de convenio colectivo:**

- Resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- Expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
- Vía para regular tanto las condiciones de trabajo y de productividad como la paz laboral.

► Eficacia:

- Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 82**Concepto y eficacia 2****► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:**

- **Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
 - o Causas **económicas**: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
 - Existencia de pérdidas actuales o previstas.
 - Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas: si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
 - o Causas **técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
 - o Causas **organizativas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
 - o Causas **productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Materias que pueden verse afectadas:**
 - o Jornada de trabajo.
 - o Horario y distribución del tiempo de trabajo.
 - o Régimen de trabajo a turnos.
 - o Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - o Sistema de trabajo y rendimiento.
 - o Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
 - o Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Art. 82

Concepto y eficacia 3**► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:****• Procedimiento:**

- o Período de consultas (art. 41.4 TRET).
 - Interlocutores ante la dirección de la empresa: sujetos indicados en el artículo 41.4 TRET, en el orden y condiciones allí señalados.
 - Finalizado con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio:
 - Presunción de concurrencia de las causas justificativas.
 - Motivos de impugnación ante la jurisdicción social: existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
 - Contenido: determinación con exactitud de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (máximo: aplicación de nuevo convenio).
 - Límite: no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas en el plan de igualdad aplicable en la empresa.
 - Notificación a la comisión paritaria del convenio.
 - En caso de desacuerdo durante las consultas:
 - ☒ Sometimiento de la discrepancia por cualquiera de las partes a la comisión del convenio.
 - ☒ Plazo máximo de resolución: 7 días desde que la discrepancia le fuera planteada.
 - ☒ Si no interviniese la comisión o no alcanzase un acuerdo, entrarían los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos,

Art. 82

Concepto y eficacia 4

incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 TRET.

- Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo para depósito.
- Finalizado sin acuerdo:
 - Por no ser aplicables los procedimientos antes citados o no haber solucionado la discrepancia.
 - Posibilidad de sometimiento a:
 - ☒ Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos: cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma.
 - ☒ Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas: demás casos.
 - Decisión de estos órganos:
 - ☒ Adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad.
 - ☒ Plazo no superior a 25 días desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.
 - ☒ Eficacia: la de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.
 - ☒ Impugnación: solo será recurrible conforme al procedimiento y motivos recogidos en el artículo 91 TRET.
 - Comunicación a la Autoridad laboral del resultado de los procedimientos de solución de desacuerdos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo a los solos efectos de depósito.

Art. 82**Concepto y eficacia 5****► Sucesión de convenios:**

- El que sucede puede disponer sobre los derechos reconocidos en el anterior.
- Se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Art. 83**Unidades de negociación****► Ámbito de aplicación del convenio:**

- El que las partes acuerden.

► Posibilidad de establecimiento de reglas sobre la estructura de la negociación colectiva:**• Medio y sujetos:**

- o A través de acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- o Convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, suscritos por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria.
- o Acuerdos sobre materias concretas elaborados por dichas organizaciones de trabajadores y empresarios.

- **Contenido:** reglas de resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

- **Tratamiento:** el de los convenios colectivos.

Art. 84**Concurrencia 1****► Regla general:**

- Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto.

► Excepciones:

- Pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2 TRET.
- Acuerdos o convenios negociados, en el ámbito de una Comunidad Autónoma, por los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88 TRET que afecten a lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que dicha decisión obtenga el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación. Salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2 TRET.
 - o Materias no negociables en el ámbito de una Comunidad Autónoma, salvo que resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo 83.2 TRET:
 - Período de prueba.
 - Modalidades de contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Jornada máxima anual de trabajo.
 - Régimen disciplinario.
 - Normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Movilidad geográfica.
- Prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Art. 84**Concurrencia 2****► Prioridad aplicativa del convenio de empresa:**

- Los convenios de empresa podrán negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior.
- La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:
 - o Cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluso los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
 - o Abono o compensación de horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos.
 - o Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
 - o Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
 - o Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que sean atribuidos a los convenios de empresa.
 - o Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
 - o Otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 TRET.
- Extensión de esta prioridad aplicativa a los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- Imposibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2 TRET dispongan de esta prioridad aplicativa.

Art. 85**Contenido 1****► Contenido:**

- **Límite:** respeto a las leyes.
- **Materias:**
 - o Económica.
 - o Laboral.
 - o Sindical.
 - o Cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, como:
 - Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 TRET.
 - Eficacia y tramitación de los laudos arbitrales dictados al respecto: la misma que los acuerdos en el período de consultas.
 - Impugnación: en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.
 - Procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en su ámbito.

Art. 85**Contenido 2****► Contenido mínimo:**

- Partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- Forma, plazo mínimo y condiciones de denuncia del convenio antes de finalizar su vigencia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, así como establecimiento de procedimientos y plazos de actuación, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET).
- Deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.
 - o Articulación del deber de negociar planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores:
 - En los convenios de ámbito empresarial, en el marco de su negociación.
 - En los convenios de ámbito superior, a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones establecidos en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber a través de reglas de complementariedad.

Art. 86**Vigencia 1****► Duración del convenio:**

- Su determinación corresponde a las partes negociadoras.
- Cabe la posibilidad de pactar distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro de un convenio.

► Revisión de un convenio durante su vigencia:

- Negociación por quienes reúnan los requisitos de legitimación recogidos en los artículos 87 y 88 TRET.

► Sucesión de convenios:

- El convenio posterior deroga íntegramente al anterior, salvo lo que expresamente se mantenga.

Art. 86**Vigencia 2****► Consecuencia de la falta de denuncia expresa del convenio llegado su término:**

- Prórroga de año en año, salvo pacto en contrario.

► Consecuencia del vencimiento del plazo del convenio previa denuncia:

- Se estará a lo que determine el propio convenio.
- Si nada se prevé, mantenimiento de su vigencia, salvo por lo que hace a las cláusulas de renuncia a la huelga durante la vigencia del convenio, que decaen desde la denuncia.
 - o Posibilidad de adopción de acuerdos parciales, con vigencia acordada, para la modificación de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en que se desarrolle la actividad tras la terminación de la vigencia pactada del convenio.
 - o Resolución de las discrepancias que puedan surgir durante la negociación sin alcanzarse acuerdo de conformidad con los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje.
 - Los acuerdos interprofesionales deberán especificar los criterios y procedimientos de desarrollo del arbitraje: en particular, el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral por las partes, que será obligatorio en defecto de pacto específico.
 - El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios y sólo será recurrible conforme al artículo 91 TRET.
 - o Pasado un año desde la denuncia sin acuerdo sobre nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Art. 87**Legitimación 1**

- **Convenio colectivo de empresa o ámbito inferior:**
 - **En representación de los trabajadores:**
 - o Comité de Empresa o Delegados de Personal.
 - o Secciones sindicales, si las hubiere, exigiéndoseles:
 - Si el convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores de la empresa, que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité.
 - Si el ámbito del convenio comprende sólo un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, haber sido **designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.**
 - **En representación de los empresarios:**
 - o Propio empresario.

Art. 87**Legitimación 2**

- **Convenio colectivo de grupo de empresas o que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas:**
 - **En representación de los trabajadores:**
 - o Igual que para los convenios sectoriales.
 - **En representación de los empresarios:**
 - o Representación de dichas empresas.

Art. 87**Legitimación 3****► Convenio colectivo sectorial:**

- **En representación de los trabajadores:**
 - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - o Sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - o Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
 - o Sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos (art. 7.1 LOLS), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.
- **En representación de los empresarios:**
 - o Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que éstas ocupen al 10% de los trabajadores afectados
 - o Asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.
 - o En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad:
 - Asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal.
 - Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.
 - o Asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativas (DA 6ª TRET), cuando se trate de convenios de ámbito estatal.

Art. 87**Legitimación 4****► Intervención en la Comisión Negociadora:**

- Secciones Sindicales:
 - o Acuerdo.
 - o Siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los Delegados de Personal.
- Todo sindicato, federación o confederación sindical que reúna el requisito de legitimación.
- Toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación.

Art. 88**Comisión negociadora 1****Reparto de miembros con voz y voto:**

- Se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad.

Art. 88**Comisión negociadora 2****¿Cuándo queda válidamente constituida?:**

- Cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo 87 representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma.
- En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas referidas en el párrafo segundo del artículo 87.3.c).
- En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.

Art. 88**Comisión negociadora 3****Designación de los componentes:**

- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

Supuestos especiales de número de miembros en representación de cada parte:

- a) Convenios sectoriales: no excederá de quince.
- b) En el resto de los convenios no se superará el número de trece.

Art. 88**Comisión negociadora 4****Procedimiento para moderar sesiones:**

- Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

Art. 89**Tramitación 1****Comunicación a la otra parte:**

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito:

- La legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores.
- Los ámbitos del convenio.
- Las materias objeto de negociación.

Peculiaridades cuando se trata de la denuncia de un convenio colectivo vigente:

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Art. 89**Tramitación 2****¿En qué casos puede negarse a la iniciación de las negociaciones la parte receptora de la comunicación?**

- a) Por causa legal o convencionalmente establecida.
- b) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Art. 89**Tramitación 3****Forma de negociar:**

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

Art. 89**Tramitación 4****Constitución de la comisión negociadora:**

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Votaciones:

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Posibilidad de intervención de un mediador:

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Art. 90**Validez 1**

Formalización por escrito, bajo sanción de nulidad.

Registro:

- Presentación ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Depósito:

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

Art. 90**Validez 2****Publicación:**

- La dispone la autoridad laboral correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro.
- Obligatoria y gratuita.
- En el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio.

Entrada en vigor:

En la fecha en que acuerden las partes.

Art. 90**Validez 3**

¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el convenio colectivo adolece de alguna deficiencia?

- Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción social, la cual resolverá sobre las posibles deficiencias previa audiencia de las partes, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de diciembre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 90**Validez 4**

¿Qué sucede si la autoridad laboral considera que el convenio colectivo vulnera el principio de igualdad?

Podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según proceda por su ámbito territorial.

Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción social por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades o de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Art. 91***Aplicación e interpretación del convenio colectivo 1*****Comisión paritaria:**

- Le corresponde el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción social.
- Deberá intervenir en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.
- Sus resoluciones sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley.

Art. 91***Aplicación e interpretación del convenio colectivo 2*****Posibilidad de establecer otros procedimientos:**

- En los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Art. 91***Aplicación e interpretación del convenio colectivo 3*****Características del acuerdo de mediación o del laudo:**

- a) Misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley (siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo).
- b) Susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Art. 92***Adhesión y extensión 1*****Adhesión:**

- Pueden decidirla en las respectivas unidades de negociación las partes legitimadas para negociar un convenio.
- Se trata de un pacto que debe hacerse de común acuerdo.
- Ha de afectar a la totalidad de un convenio en vigor.
- Las partes no pueden estar afectadas por otro convenio.
- Han de comunicarlo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Art. 92**Adhesión y extensión 2****Extensión:****Concepto:**

Extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

Órganos competentes:

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia

Art. 92**Adhesión y extensión 3****Procedimiento de extensión:**

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

¿Quiénes pueden iniciar el procedimiento?

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

DA 1ª

Trabajo por cuenta propia

- **Principio general:**
 - Exclusión del ámbito de aplicación de la legislación laboral.
- **Excepción:**
 - Salvo que se disponga lo contrario a través de precepto legal.

DA 2ª

Contratos para la formación y el aprendizaje

- **Particularidades contractuales:**
 - El **límite de edad y de duración** [art. 11.2.a) y b) TRET] no será de aplicación cuando estos contratos se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el Texto Refundido de la Ley de Empleo.
 - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad **no interrumpirán el cómputo** de la duración del contrato.

DA 3ª

Negociación colectiva y contrato fijo de obra

Lo establecido en el los artículos 15.1.a), 15.5 y 49.1.c) TRET se entiende sin perjuicio de lo que se establezca sobre el contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de acuerdo con la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

DA 4ª

Conceptos retributivos

- ▶ **Mantenimiento** de los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994 pese a las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en la regulación legal del salario.

- ▶ **Cambio** en el momento en que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de los mismos.

DA 5^a

Personal de alta dirección

- **Aplicación** a las retribuciones del personal de alta dirección de las siguientes garantías del salario:
 - Inembargabilidad del salario mínimo interprofesional (art. 27.2 TRET).
 - Liquidación y pago (art. 29 TRET).
 - Privilegios salariales (art. 32 TRET).
 - Fondo de Garantía Salarial (art. 33 TRET).

DA 6^a

Representación institucional de los empresarios

- **Asociaciones empresariales más representativas:**
 - Aquellas que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.
 - Aquellas que cuenten a nivel de Comunidad Autónoma con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores y no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.
- **Efectos:**
 - Representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.
 - Cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos legalmente establecidos.

DA 7^a

Regulación de condiciones por rama de actividad

- ▶ Posibilidad de que el **Gobierno** proceda a **regular las condiciones de trabajo** por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo:
 - A propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
 - Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- ▶ La **extensión** (art. 92 TRET) será siempre procedimiento **prioritario**.

DA 8^a

Código de Trabajo

- ▶ **¿Quién lo realizará?**
 - El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ▶ **Contenido:**
 - Leyes orgánicas y ordinarias que, junto con el TRET, regulan las materias laborales.
- ▶ **Estructura:**
 - Texto único estructurado en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente el texto literal de todas las normas recogidas.
- ▶ **Actualización:**
 - Incorporación periódica de todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento fijado por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

DA 9ª

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1► **Configuración:**

- Órgano colegiado.
- Adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo.
- Carácter tripartito y paritario.
- Compuesto por representantes de la Administración General del Estado, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

► **Funciones:**

- Asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.
- Estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios.

DA 9ª

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 2► **Necesidad de desarrollo reglamentario:**

- Composición y organización.
- Procedimientos de actuación.

► **Principios de actuación:**

- Apoyo de la Dirección General de Empleo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Posibilidad de actuación en el ámbito autonómico si la Comunidad no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de esa Comunidad:
 - Actuación subsidiaria.
 - En tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes.
 - Conocimiento de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha Comunidad.
- Funcionamiento y decisiones sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral.

DA 10^a

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

- Cláusulas de los convenios que posibiliten la extinción del contrato de trabajo debido al cumplimiento por el trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social → **válidas**.
- **Requisitos:**
 - El trabajador afectado debe cumplir los requisitos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
 - La medida debe vincularse a objetivos coherentes de política de empleo recogidos en el propio convenio:
 - o Mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos.
 - o Contratación de nuevos trabajadores.
 - o Relevo generacional.
 - o Otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

DA 11^a

Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales

A los efectos de expedición de los certificados acreditativos de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

DA 12^a

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.

DA 13^a

Solución no judicial de conflictos

En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los periodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos periodos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos.

DA 14^a

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.**

Las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas, serán objeto de especial atención, en el marco de sus competencias por parte de las Administraciones Públicas.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.

DA 15^a

Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 1

□ **Aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos.

- **Sin perjuicio** de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.
- **No será obstáculo** para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- **El trabajador** continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

DA 15^a

Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 2

- ❑ **No aplicación al ámbito de las AA.PP. y sus organismos públicos vinculados o dependientes** de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, ni las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años.
- ❑ **Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos,** solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las AA.PP. sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas. En todo caso, lo dispuesto en dicho artículo 15.5 no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2011, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.

DA 16^a

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 1

Ámbito subjetivo:

- Personal laboral que forma parte de entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

Procedimiento:

- De acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

DA 16^a

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 2

¿Cuándo se entiende que concurren las causas?

- Se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes.
- En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.
- Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

DA 16^a

Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público 3

Prioridad de permanencia en la empresa:

- Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.

DA 17^a

Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas

- Lo previsto en el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos
- Excepción: aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.

DA 18^a

Discrepancias en materia de conciliación

Forma de resolver las discrepancias:

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

DA 19^a***Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas*****Reducción de jornada:**

- En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 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 tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.

DA 20^a***Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad I*****Contratos en prácticas:**

- Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

Contratos para la formación y el aprendizaje:

- Las empresas que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del cincuenta por ciento en las cuotas empresariales de la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación y el aprendizaje.

DA 20^a

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 2

- Centros especiales de empleo:
- Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

DA 21^a

Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 1

- Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- **Cuantías de la reducción:**
 - a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
 - c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

DA 21^a***Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 2***

- Supuestos en los que no se aplica la reducción:
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

DT 1^a***Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley***

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

DT 2^a

Contratos para la formación y el aprendizaje

Las referencias realizadas en las disposiciones legales, reglamentarias o en los convenios colectivos al contrato para la formación deberán entenderse realizadas, a partir del 31 de agosto de 2011, al contrato para la formación y el aprendizaje a que se refiere el artículo 11.2 en la medida en que no se opongan o contradigan lo establecido en el mismo.

DT 3^a

Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación

A efectos de lo establecido los **artículos 12.6 y 7**, se tendrán en cuenta las edades previstas en la **Ley General de la Seguridad Social**.

DT 4^a

Negociación colectiva y modalidades contractuales

Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato se entiende sin perjuicio de lo que estuviera establecido en los convenios colectivos sectoriales vigentes a 19 de septiembre de 2010 sobre la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados.

DT 5^a

Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales

A) Lo previsto en el artículo 15.5 será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 18 de junio de 2010.

B) Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el artículo 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, siempre que los contratos se hubieran celebrado a partir del 15 de junio de 2006.

Respecto a los contratos suscritos por el trabajador antes de 15 de junio de 2006, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006.

C) A los efectos de lo establecido en el artículo 15.5, quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta meses a que se refiere el citado artículo el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas.

DT 6^a*Horas complementarias*

El régimen de horas complementarias pactado con anterioridad al 22/12/2013 seguirá aplicándose en los contratos vigentes a dicha fecha, **salvo** que las partes acuerden su modificación en los términos previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 12 ET.

DT 7^a*Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10*

Hasta la entrada en vigor de la L 9/2009, de 6/10, de ampliación de duración del permiso de paternidad por: nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad (art. 48.7) será de **13 días** ininterrumpidos, ampliables en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la DA 6^a de L 2/2008, 23/12 PGE:2009, el permiso tendrá duración **20 días** cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca:

- en *familia numerosa*
- cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo
- o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

DT 8^a

Indemnización por finalización de contrato temporal

La indemnización prevista por la finalización del contrato temporal establecida en el art. 49.1.c) ET se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

- 8 días/salario/año servicio: los celebrados hasta el 31/12/2011
- 9 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2012
- 10 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2013
- 11 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2014
- 12 días/salario/año servicio: los celebrados a partir del 1/1/2015

Esta indemnización no será de aplicación a las extinciones de contratos celebrados con anterioridad al 4/3/2001, cualquiera que sea la fecha de su extinción.

DT 9^a

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

Disposición Derogada por la disposición derogatoria única 2.c) del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo (BOE de 29 de diciembre).

DT 10^a

Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior

Los expedientes de regulación de empleo:

- Extintivos
- Suspensivos
- Reducción de jornada
 -) que estuvieran en tramitación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.
 -) resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12/2/2012 se registrarán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.

DT 11^a

Indemnizaciones por despido improcedente

La indemnización por despido improcedente (art. 56.1 ET) es de aplicación a los contratos :

-) suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.
-) formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012, en este caso atendiendo a estas 3 reglas
 - 1^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.

DT 11^a

Indemnización por despido improcedente 2

Indemnizaciones para contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12/2/2012

Extinciones objetivas: continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Despido disciplinario: se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2º anterior: 45 días/salario hasta 12/2/2012; y 33 días/salario desde 12/2/2012

DT 12^a

Salarios de tramitación

La previsión contenida en el art. 56.5 ET (relativo a la reclamación de los salarios de tramitación al estado en supuestos de despido improcedentes cuando han transcurrido más de 90 días desde la fecha de interposición de la demanda) también es de aplicación a aquellos expedientes -de reclamación al Estado de salarios de tramitación- en los que no hubiera recaído sentencia firme de despido el 15 de julio de 2012.

También serán de cuenta del Estado en estos supuestos las cuotas de Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.

DF 1ª

Título competencial

ET dictado en virtud art. 149.1.7.ª CE:

Atribuye a Estado **competencia exclusiva en materia** de legislación laboral.

SIN PERJUICIO de su ejecución por los órganos de CCAA

DF 2ª

Desarrollo reglamentario

Gobierno:

- 1) Dictará disposiciones para **DESARROLLAR ET**.
- 2) Dictará normas para la aplicación del **título II ET**:
 - a) Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales
 - b) Aquellas empresas pertenecientes a sectores de actividad con relevante nº de trabajadores no fijos o trabajadores - 18 años
 - c) Colectivos con 1) movilidad permanente, 2) Acusada dispersión, 3) Desplazamientos de localidad, **MOTIVO**: Naturaleza de sus actividades y Ejercicio normal de éstas.
 - d) Colectivos con otras circunstancias que aconsejen su inclusión en título II.

En todo caso: Normas respetarán contenido básico de procedimientos de representación en empresa.

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO LABORAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
(Directora)

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto
(Directora)

Autores

Diego Álvarez Alonso
Lucía Aragüez Valenzuela
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
María José Cervilla Garzón
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Fernando Jimeno Jiménez
Carmen Jover Ramírez
Eider Larrazabal Astigarraga
Belén del Mar López Insua

María del Carmen Macías García
Yolanda Maneiro Vázquez
Diego Megino Fernández
Carmen Moreno de Toro
Natalia Ordóñez Pascua
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Rosa Rodríguez Romero
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Carlota María Ruiz González
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Carmen Solís Prieto
Alicia Villalba Sánchez

Orígenes históricos de la legislación social en España

MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA

OBJETIVO

Realización de un comentario de la Ley de Accidentes de Trabajo con ocasión del 120 aniversario de su promulgación

ACTIVIDADES

1. Realice un resumen de las catorce primeras páginas de la ponencia presentada por J. Silvestre Rodríguez y J. Pons Pons al XVI Encuentro de Economía Pública (Granada, 2009), titulada “El seguro de accidentes del trabajo, 1900-1935” (texto completo de descarga gratuita en Dialnet).
2. Lea detenidamente la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 (publicada el 31 de enero de 1900 en la Gaceta de Madrid núm. 31, página 63) y conteste a las siguientes **cuestiones**:
 - a) ¿Cuál fue el primer país que legisló el accidente laboral?
 - b) ¿Qué régimen de gobierno existía en España en el año 1900?
 - c) ¿Cuál era la Constitución vigente en España en 1900?
 - d) ¿Por qué a esta Ley de 1900 se la conoce también como “Ley Dato”?
 - e) Compare el artículo 1 de la Ley de 1900 y el artículo 156.1 TRLGSS y destaque las principales diferencias y similitudes.
 - f) ¿En qué artículo de la Ley de 1900 se consagra la responsabilidad patronal objetiva en caso de accidentes de trabajo?

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Definición legal de accidente de trabajo:**
 - a) Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
 - b) Se presume como accidente de trabajo la lesión física que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
 - c) Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal provocada por un elemento súbito y exterior.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El accidente de trabajo requiere de varios elementos esenciales:**
 - a) Basta con sufrir un accidente por parte del operario
 - b) Dos: lesión corporal que sufra el trabajador.
 - c) Tres: lesión corporal, trabajador y nexo causal.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

3. **La Ley de Accidentes de 1900**
 - a) Contení­a la misma definici­on que la actual, a excepci­on de la sustituci­on de la palabra «operario» por «trabajador» en la reforma del a­no 1956.
 - b) No definía el accidente de trabajo, solo las indemnizaciones.
 - c) La definici­on ofrecida quedo derogada en la reforma del a­no 1956.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **La Ley de Accidentes de 1900:**
 - a) Sólo era de aplicaci­on a la agricultura.
 - b) Fue derogada en el a­no 1903 por su alto grado de incumplimiento.
 - c) Incorpora el «riesgo profesional».
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **El concepto de accidente *in itinere*:**
 - a) Aparece en nuestro ordenamiento jurí­dico en la reforma del a­no 1922.
 - b) De creaci­on jurisprudencial e incorporado por la Ley de Bases de 1966.
 - c) Fue regulado por la Ley de Bases de 1963.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **La Ley General de Seguridad Social en el art. 156.1 define el accidente de trabajo ¿hace lo propio la Ley de Prevenci­on de Riesgos Laborales (LPRL)?**
 - a) El concepto de accidente de trabajo aparece recogido en el art. 4.1 LPRL.
 - b) La LPRL habla de «accidentes derivados del trabajo» en el art. 4.3.
 - c) La LPRL, en el art. 4.3, habla de «da­nos derivados del trabajo», se considerarán como tales las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasi­on del trabajo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **De manera generalizada, deben concurrir requisitos especí­ficos en el accidente *in itinere* para que pueda ser calificado de accidente de trabajo:**
 - a) Teleol­ogico, cronol­ogico, topografico.
 - b) Nexo causal, trabajador y lesi­on.
 - c) Teleol­ogico, cronol­ogico y mecánico.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
8. **La LPRL regula en su art. 4.1 el riesgo grave e inminente, que es definido como:**
 - a) Aquel que pueda suponer un da­no grave para la salud, pero no es necesario que se materialice de forma inmediata.
 - b) Aquel que sea evaluado *in situ* por el Técnico en Prevenci­on de Riesgos Laborales en base a su formaci­on técnica y jurí­dica.
 - c) Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un da­no grave para la salud de los trabajadores.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **¿Las enfermedades de súbita aparici­on –infartos e ictus– son acreedoras de la presunci­on establecida en el art. 156.3 LGSS?**
 - a) Sí, aplica la presunci­on, además dichas patologías se encuentran plenamente incluidas en el concepto amplio de lesi­on aportado por la definici­on.
 - b) Sólo si se demuestra la relaci­on de causalidad entre trabajo-lesi­on.
 - c) No, al no considerarse dichas enfermedades productoras de una lesi­on corporal en el trabajador.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

10. **Las disposiciones que contiene la LPRL y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de:**
 - a) Derecho necesario máximo disponible.
 - b) Derecho necesario mínimo disponible.
 - c) Derecho necesario mínimo indisponible.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 LPRL no incluyen:**
 - a) Adoptar medidas que antepongan la protección individual a la colectiva.
 - b) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - c) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **La paralización de la actividad en caso de riesgo laboral grave e inminente llevada a cabo mediante acuerdo por los trabajadores al amparo del art. 21 LRPL es comunicada a la empresa y a la autoridad laboral que:**
 - a) En un plazo de 48 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
 - b) En un plazo de 72 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
 - c) En un plazo de 36 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. **Resuma, de forma breve, en qué consisten cada uno de los elementos requeridos en el accidente de trabajo denominado *in itinere*.**
2. **El nexo causal requerido en la definición legal de accidente de trabajo aparece recogido bajo la locución «con ocasión o por consecuencia». ¿Sabría distinguirlas?**
3. **La noción de accidente en misión ha sido elaborada por la doctrina del Tribunal Supremo como una modalidad específica de accidente de trabajo, en la que se produce un desplazamiento del trabajador para realizar una actividad encomendada por la empresa. La misión presenta dos elementos conectados entre sí, enumérelos.**
4. **¿Existe en nuestra legislación la posibilidad de que una enfermedad común sea considerada accidente de trabajo?**
5. **Según el art. 156.4.a) LGSS, no constituyen accidente de trabajo los que son consecuencia de una fuerza mayor extraña al trabajo, cuando ésta no guarda relación alguna con el que se realiza en el momento de sobrevenir el accidente ¿sabría usted si se aplica este precepto a un atentado terrorista sufrido por un trabajador?**
6. **Respecto de los accidentes de trabajo acaecidos en actos de salvamento ¿tienen tal categorización únicamente aquellos que sean en beneficio de los bienes o personas vinculadas a la empresa?**

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

D. Juan García es un autónomo que ha cursado alta en el Régimen Especial de Autónomos en fecha 1 de enero de 2017, en su protección ha incluido la cobertura de incapacidad temporal y de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesionales. Decide ofrecer sus servicios en una oficina que ha alquilado a unos kilómetros de su casa, el día 23 de octubre y mientras se dirigía a la oficina en moto desde su domicilio sufre un

accidente y se fractura el hombro, por lo que el día 1 de diciembre interpone solicitud de accidente de trabajo ante la Mutua colaboradora de la Seguridad Social con la que tiene cubiertas las contingencias.

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

1. ¿Tiene D. Juan derecho a que se declare su accidente como de trabajo *in itinere*?

Caso práctico núm. 2.

Doña María es trabajadora de un salón recreativo como auxiliar de caja en un habitáculo separado del salón de juego. Su turno es desde las 18:00 horas hasta el cierre de este en torno a las 2:00 horas. El día 25 de agosto sobre las 1:00 de la madrugada sufre un atraco a mano armada, el cual le provoca una fuerte crisis de ansiedad, palpitaciones y sudoración, teniendo que ser trasladada al hospital más cercano para su atención, como consecuencia le prescriben medicación y no puede trabajar. La empresa está al día en sus obligaciones con la Seguridad Social y fiscales. La evaluación de riesgos laborales realizada a la empresa no recoge el riesgo de atraco.

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

1. Si el atraco sufrido por la trabajadora puede ser declarado accidente de trabajo conforme la LGSS tal y como pretende doña María teniendo en cuenta que la empresa argumenta falta de nexo causal entre el trabajo y la lesión.

2. Legislativamente y haciendo uso de la doctrina de nuestro Alto Tribunal argumente si debe la empresa incluir el riesgo de atraco en su evaluación de riesgos laborales.

3. ¿Corresponde el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad tal y como pretende la trabajadora?

Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado

MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El trabajo considerado asalariado se caracteriza por ser:**
 - a) Dependiente económicamente.
 - b) Retribuido, voluntario, por cuenta ajena y puede ser independiente.
 - c) Dependiente y sin que la retribución sea un factor determinante.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. El trabajo considerado por cuenta propia se caracteriza por ser:**
 - a) Independiente, retribuido y sin ajenidad.
 - b) La edad mínima para tener capacidad para realizarlo de 15 años
 - c) Retribuido o no y no dependiente
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. La existencia de dependencia laboral se determina:**
 - a) Si se cumplen los elementos que, de forma exhaustiva, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Según la presencia en la relación de trabajo de los indicios que tienen en cuenta los Tribunales.
 - c) Si se cumplen los elementos que estén previstos en el convenio colectivo aplicable.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. El concepto de trabajo por cuenta propia se determina:**
 - a) En el Estatuto de los Trabajadores.
 - b) En el Estatuto de los Empresarios.
 - c) No existe una definición legal.
 - d) En el Estatuto del Trabajo Autónomo.
- 5. ¿Se puede afirmar que las relaciones laborales especiales son, también, formas de trabajo autónomo?**
 - a) No, salvo que se configuren al margen de la norma que las regula y con las connotaciones propias del empleo autónomo.
 - b) Sí, en relación a todas ellas.
 - c) Sí, pero sólo en relación a algunas de ellas como la relativa a los empleados de hogar o los abogados que prestan servicios en despachos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Un miembro del consejo de administración de una sociedad anónima, que únicamente desempeña esta función en la empresa, se puede considerar:**
 - a) Trabajador autónomo.
 - b) No es un trabajador.
 - c) Es considerada una actividad dependiente y, por lo tanto, asalariada.
 - d) Depende del número de acciones que posea de la Sociedad.

7. **Un trabajador que es el propietario de sus herramientas de trabajo (ordenador, teléfono móvil, ropa de trabajo, fax...) y cuya jornada de trabajo coincide con la de los trabajadores de la empresa en la cual presta servicios:**
- Presenta indicios de trabajo autónomo y dependiente.
 - Sólo presenta indicios de trabajo autónomo, pues no es relevante el cumplimiento de una jornada concreta de trabajo.
 - Sólo puede ser trabajo dependiente, pues la propiedad de las herramientas de trabajo es un factor poco relevante.
 - Ninguna de las respuestas anteriores son correctas
8. **¿Es dependiente el trabajo de los funcionarios públicos, a efectos del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí, en todo caso.
 - No, en todo caso.
 - Están excluidos de su ámbito de aplicación, aunque sea una prestación de servicios sometida a un poder de dirección.
 - Va a depender del tipo de funcionario público.
9. **Los trabajos realizados a título de buena vecindad, siguiendo las órdenes del dueño del lugar donde se desarrollan, a efectos del ordenamiento jurídico-laboral, son:**
- Dependientes.
 - Autónomos.
 - No es una forma de prestar servicios profesionales, ni autónoma ni dependiente.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El hermano del titular de una empresa, en la que presta servicios como conserje, con 32 años de edad y que convive en la misma unidad familiar que su hermano, a efectos laborales se presume que su actividad profesional es:**
- No dependiente, sin que quepa prueba en contra.
 - Dependiente, sin que quepa prueba en contra.
 - Se presumiría *iuris tantum* que es dependiente.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **El hijo del titular de una empresa, con 40 años de edad, que no convive en la misma unidad familiar y trabaja en ella como auxiliar administrativo con un contrato de trabajo indefinido, a efectos laborales su actividad profesional se considera:**
- Dependiente.
 - Se presume *iuris tantum* que es no dependiente.
 - Se presume que es no dependiente, sin que quepa prueba en contra.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
12. **Un trabajador firma un contrato de trabajo con una empresa, lo cual, en relación a su calificación como forma de trabajo dependiente o no dependiente implica:**
- Que es dependiente, en todo caso.
 - Que puede ser independiente, pero es válido el contrato de trabajo y se aplica el Estatuto de los Trabajadores.
 - La firma del contrato no predetermina la naturaleza de la relación profesional.
 - Que va a depender de si el trabajador tiene una jornada concreta de trabajo.

PREGUNTAS DE REPASO

- Determine las diferencias entre el trabajo autónomo y asalariado según el Estatuto de los Trabajadores.

2. Razone si un teletrabajador puede ser un trabajador no dependiente.
3. Enumere los elementos que determinan la posible consideración como laboral de la prestación de servicios en la empresa de un familiar del titular de la misma.
4. Razone si un socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado es trabajador autónomo o asalariado.
5. Enumere las condiciones para que una persona que interviene en operaciones mercantiles se excluya de la condición de trabajador dependiente.
6. Determine los requisitos básicos que debe cumplir una actividad profesional para ser considerada como no dependiente o autónoma, y si puede ser ejercida a tiempo parcial.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Una cadena local de radio y televisión cuenta para sus informativos con un comentarista que interviene un día a la semana, durante una hora. El comentarista le presenta factura a final de mes por el mismo importe, 4.000 €, a través de una sociedad limitada de la que es titular, lo cual incluye la posible participación, de forma puntual, en otros programas de la cadena, cuando se le solicita. También colabora, en escasas ocasiones, en un programa de otra cadena. Su intervención se realiza por teléfono sin acudir a la emisora, que le pone medios para ello, pues reside en otra localidad, se le indican los temas a tratar pero tiene libertad para expresar sus opiniones sobre ellos y puede solicitar cambiar el día de intervención pero no la hora de la misma. No realiza ninguna otra actividad profesional, ni tiene concertado mes de vacaciones. En la misma cadena presta servicios, dos días a la semana, una maquilladora, que acude antes de la emisión del informativo, trabaja con sus productos y en las instalaciones de la cadena, no disfruta de vacaciones pactadas ni tiene control de permisos o licencias. No se le coordina o supervisa su trabajo y sólo presta servicios en esta empresa.

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

1. Si la actividad del comentarista presenta indicios de dependencia, y cuales serían.
2. Si la actividad del comentarista debería ser calificada como autónoma o asalariada.
3. Si la actividad de la maquilladora presenta indicios de dependencia.
4. Para que fuese factible que la maquilladora pudiese demandar a la cadena por despido, si ésta decidiese prescindir de sus servicios, determinar qué condiciones de la relación de trabajo habría que cambiar y en qué sentido.

Caso práctico núm. 2.

Teresa, abogada colegiada en el Colegio Profesional de Cádiz, está de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos y trabaja en un despacho profesional para otra abogada, Carmen, en su local, con un despacho independiente y sin asumir gastos de mantenimiento del mismo. Percibe de Carmen una retribución fija mensual por llevar diversos asuntos regularmente, sin recibir instrucciones concretas sobre su desarrollo. También lleva la asistencia al turno de oficio y presta servicios profesionales para otros clientes.

El marido de Teresa, Paco, tiene un contrato de alta dirección con la empresa ALTRAON, S.A. Por ser su director-gerente, tiene una participación en el capital social del 20% y es vocal del consejo de administración. Por otra parte, su hija Marta, de 29 años y que convive con ellos, es la directora comercial de una empresa con contrato de trabajo, nómina fija y jornada según lo previsto en el convenio colectivo aplicable, de la cual es titular como empresario individual Paco, dedicada a promociones inmobiliarias.

Razone, jurídicamente, las siguientes **cuestiones**:

1. Si la relación profesional de la abogada Teresa podría considerarse como dependiente y, por lo tanto, laboral, aun siendo una profesional liberal, y los efectos de esta consideración en relación a su alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.
2. Si los miembros del consejo de administración de una sociedad pueden ser trabajadores dependientes.
3. Si Paco puede ser considerado trabajador dependiente.
4. Si Marta debe ser considerada trabajadora autónoma.

Relación laboral especial del 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) Al ámbito donde se prestan los servicios.
 - b) A un vínculo personal de confianza.
 - c) A la inviolabilidad del domicilio.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
2. **¿Qué actividades se encuentran excluidas del ámbito de aplicación del Real Decreto 1620/2011?**
 - a) Las concertadas por personas jurídicas (civiles o mercantiles).
 - b) Las relaciones establecidas a través de empresas de trabajo temporal.
 - c) Los trabajos de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - d) Las tres respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Con carácter supletorio al Real Decreto 1620/2011, qué normativa se aplica?**
 - a) La normativa laboral común.
 - b) La normativa laboral común, si así se ha fijado en el contrato de trabajo.
 - c) La normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades de la relación especial (servicio de hogar familiar), con alguna excepción.
 - d) La normativa laboral común, en lo que resulte adecuada con las peculiaridades de la relación laboral especial (servicio de hogar familiar), con alguna excepción.
4. **¿Qué periodo de prueba establece el Real Decreto 1620/2011?**
 - a) No se regula el periodo de prueba en el Real Decreto 1620/2011.
 - b) Establece un periodo de prueba de dos meses.
 - c) El periodo de prueba no podrá superar dos meses.
 - d) Las respuestas anteriores son incorrectas.
5. **El periodo de vacaciones anuales será de:**
 - a) Treinta días hábiles, con posibilidad de fraccionar en dos o más periodos.
 - b) Treinta días naturales, sin posibilidad de fraccionar.
 - c) Treinta días hábiles, sin posibilidad de fraccionar.
 - d) Treinta días naturales, con posibilidad de fraccionar en dos o más periodos.
6. **Los menores de 18 años que presten servicios de hogar familiar:**
 - a) No pueden realizar horas extraordinarias.
 - b) No pueden prestar servicios de hogar familiar.
 - c) No pueden realizar horas extraordinarias, aunque sí trabajar en período nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).
 - d) Pueden realizar horas extraordinarias, pero no pueden trabajar en periodo nocturno (entre diez de la noche y seis de la mañana).

7. **Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente debe mediar un descanso mínimo de:**
- De 16 horas.
 - De 10 horas.
 - Si es empleo de hogar interno, se reduce a 10 horas, sin necesidad de compensación.
 - Las tres respuestas anteriores son incorrectas.
8. **En el supuesto de cambio en la persona del empleador, la subrogación contractual opera:**
- De manera automática.
 - Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, siete días en el mismo domicilio.
 - Previo acuerdo de las partes.
 - Las respuestas b) y c) son correctas.
9. **La incapacidad temporal del empleado/a de hogar es un supuesto:**
- Suspensión del contrato de trabajo.
 - Solamente procede la suspensión si la incapacidad temporal es por enfermedad común.
 - En el que el empleado/a de hogar, si es interno, puede permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo prescripción facultativa de hospitalización.
 - Las respuestas a) y c) son correctas.
10. **En el supuesto de cambio de hogar por traslado de localidad**
- Si es temporal, se puede acordar la suspensión del contrato.
 - Si es temporal, solo se puede suspender si la distancia entre localidades es inferior a 20 kms.
 - Si es temporal, solo se puede suspender si el cambio de localidad afecta a dos provincias distintas.
 - Si es temporal, no se puede acordar la suspensión del contrato.
11. **Si la prestación de los servicios es con derecho a prestaciones en especie (alojamiento y/o manutención):**
- No pueden superar el 25% del salario total, no pudiendo recibir en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.
 - No pueden superar el 30% del salario total, no pudiendo recibir en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.
 - No pueden superar el 25% del salario total, no pudiendo recibir en metálico una cantidad inferior al primer IPREM en cómputo mensual.
 - No pueden superar el 30% del salario total, no pudiendo recibir en metálico una cantidad inferior al primer IPREM 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.
 - Dos gratificaciones extraordinarias al semestre, en proporción al tiempo trabajado.
 - No se ha previsto en el Real Decreto 1620/2011 gratificación extraordinaria alguna.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 13. ¿Cómo se justifica documentalmente la percepción del salario?**
- No hace falta justificar la entrega del salario documentalmente debido a que se basa en una relación especial de confianza.
 - Se emite un recibo individual y justificativo del abono.
 - El Ministerio de Trabajo facilitará la justificación, poniendo a disposición del empleado de hogar modelos de recibos de salarios.
 - Las respuestas b) y c) son correctas
- 14. La contratación e ingreso en el trabajo del empleado de hogar puede realizarse:**
- De manera directa por el empleador.
 - Puede realizarse por medio del Servicio Público de Empleo.
 - Agencias de colocación debidamente autorizadas.
 - Las tres respuestas anteriores son correctas.
- 15. En defecto de pacto escrito, el contrato se presume celebrado, salvo prueba en contra:**
- Por tiempo determinado y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.
 - Por tiempo determinado y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.
 - Por tiempo indefinido y jornada completa, si la duración es superior a cuatro semanas.
 - Por tiempo indefinido y jornada parcial, si la duración es superior a cuatro semanas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Dos amigos (sin vínculo familiar) conviven y comparten la misma vivienda. Desean contratar los servicios de empleo doméstico. ¿Quién asume la condición de empleador?
- Un/a empleado/a presta servicios domésticos en la vivienda del empleador/a y simultáneamente realiza la limpieza todos los días en un supermercado de su explotación empresarial. ¿Qué tipo de relación laboral vincula a las partes?
- ¿Se puede considerar una relación laboral especial de servicio doméstico de hogar familiar los servicios prestados por un/a auxiliar del servicio de ayuda a domicilio, prestación reconocida por los Servicios Sociales de una Administración Pública, al amparo del sistema de dependencia?
- Si el Real Decreto 1620/2011 la cuestión (derechos / obligaciones) no regula una cuestión ¿cómo se debe proceder?
- ¿Qué peculiaridades establece la normativa respecto de la jornada máxima semanal derivada de la relación laboral especial de servicio doméstico?
- ¿Cómo regula la normativa específica los periodos de descanso en la relación laboral especial de servicio de hogar familiar?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Un/una empleado/a de hogar lleva prestando servicios en el domicilio del empleador/a desde enero de 2014, con jornada completa (alta en Seguridad Social desde el inicio de la relación laboral especial). Tras ciertas desavenencias, el/la empleador/a desea finalizar el

contrato en el plazo más breve posible. Acude a recibir asesoramiento jurídico, respecto de la extinción de la relación laboral. La misma tendría lugar en diciembre de 2019.

Responda a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Qué le aconseja?
2. ¿Qué sucede si el empleador no cumple ciertas formalidades?
3. ¿Existiría alguna diferencia si la relación laboral hubiera comenzado en enero de 2007?
4. ¿Existe alguna causa de extinción prevista en el régimen laboral común que no sea aplicable a la relación laboral especial de servicio doméstico?
5. ¿Qué puede decirle respecto a desistimiento, despido nulo y salarios de tramitación?

Caso práctico núm. 2.

La empleada de servicio doméstico D^a Isabel presta servicios en jornada completa desde hace dos años. Nunca ha recibido justificante de sus retribuciones, porque ya consta en el contrato. Durante el año 2020 percibe mensualmente 617,50 euros, debido a que en su contrato está previsto descuento en concepto de prestaciones en especie, por manutención (un 35%).

Responda a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Se encuentra correctamente calculada la retribución mensual?
2. ¿Si la jornada de trabajo fuese de 20 horas/semana?
3. ¿Es obligatoria la entrega de recibo de nómina mensual?

Fuentes del Derecho Laboral

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En materia de fuentes del Derecho del Trabajo:**
 - a) El Convenio Colectivo es una fuente exclusiva de esta rama del Derecho.
 - b) No puede haber concurrencia normativa entre la ley y el reglamento dada la absoluta primacía de la primera sobre el segundo.
 - c) La Constitución regula y organiza las fuentes de manera mucho más pormenorizada que el Código Civil.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **La renuncia del trabajador a un derecho indisponible:**
 - a) Es lícita si el trabajador está de acuerdo.
 - b) Es nula y apreciable de oficio.
 - c) Su licitud o no depende del pacto entre el trabajador y empresario.
 - d) Todas las respuestas son falsas.
3. **En el supuesto de conflicto entre una norma estatal y otra autonómica, ¿Qué norma ostenta rango superior?**
 - a) La norma estatal siempre es de rango superior ya que emana de las Cortes Generales como órgano que ejerce la potestad legislativa del Estado.
 - b) La norma de autonómica nunca prevalece sobre la estatal dentro de la Comunidad Autónoma que se trate.
 - c) La regla fundamental es la aplicación del principio de competencia no el de jerarquía.
 - d) La regla fundamental es la aplicación del principio de jerarquía normativa.
4. **El derecho a la libertad sindical reconocido en el art. 28.1 de la Constitución precisa para su desarrollo una norma de rango:**
 - a) De ley ordinaria.
 - b) De Ley orgánica.
 - c) Basta con un desarrollo reglamentario.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La aplicación de la costumbre laboral supone:**
 - a) Que existen normas aplicables al supuesto concreto, pero son de rango inferior a la costumbre.
 - b) La costumbre no es fuente en la relación laboral.
 - c) Reconocer que no existe ninguna norma aplicable en la materia.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **La fuerza vinculante del Convenio Colectivo:**
 - a) Encuentra garantía en el art. 37.1 de la CE.
 - b) El Convenio Colectivo no tiene fuerza vinculante en ningún caso.
 - c) El TRET no reconoce al Convenio Colectivo como fuente de derecho laboral.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **Los Reglamentos de la UE:**
- Precisan necesariamente de desarrollo por los Estados miembros.
 - Su eficacia se restringe a algunas partes para sus destinatarios.
 - En el sistema de fuentes su rango es inferior al de los Tratados Internacionales.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas
8. **El Convenio Colectivo como Fuente de la relación laboral encuentra recepción en:**
- El sistema de enumeración de fuentes del Derecho del art.1.1 del Código Civil.
 - No está reconocido como Fuente de Derecho Laboral.
 - El art. 3.1.c) TRET la reconoce de manera expresa.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **La condición más beneficiosa, una vez incorporada al contrato:**
- Puede ser suprimida unilateralmente por decisión del empresario si fue este el que acordó su introducción.
 - Puede ser modificada siempre por convenio colectivo posterior, que no habrá de respetarla.
 - No tiene ningún valor para las partes del contrato.
 - Podrá verse afectada si concurre alguna de las causas legales que permitan una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
10. **Las disposiciones reglamentarias en materia laboral:**
- Desarrollarán los preceptos que establecen normas de rango superior.
 - Deben estar sujetas de manera estricta al principio de jerarquía normativa.
 - No podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Entre los principios propios del que rigen en el Derecho del Trabajo no se encuentra:**
- Principio de condición más beneficiosa.
 - Principio de irrenunciabilidad de derechos.
 - Principio in dubio pro reo.
 - Principio de absorción y compensación.
12. **Los tratados internacionales, para formar parte del ordenamiento jurídico interno en España requieren:**
- Ser válidamente celebrados.
 - Proceder de instituciones internacionales a las cuales pertenezca España.
 - Ser válidamente celebrados y firmados por el Gobierno.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
13. **No constituye fuente reguladora de derechos y obligaciones de la relación laboral:**
- Los Convenios colectivos
 - La voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo.
 - Las decisiones unilaterales del empresario.
 - Los usos y costumbres locales y profesionales.
14. **Señale la afirmación incorrecta:**
- El Derecho Comunitario prima sobre el derecho interno de cada Estado miembro.
 - El Derecho Originario de la UE lo forman los Tratados Constitutivos de la UE y otras modificaciones institucionales importantes.
 - El Derecho Derivado de la UE no prima sobre el derecho interno de los Estados miembros.
 - Los Reglamentos y las Directivas son instrumentos normativos de la UE.

- 15. Los trabajadores pueden disponer de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario:**
- Sólo antes de su adquisición.
 - Sólo después de su adquisición.
 - Antes y después de su adquisición.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es la especialidad que en materia de fuentes caracteriza al Derecho del Trabajo?
- Explique la importancia del principio de heteronomía estatal en el ámbito laboral.
- Indique las diferencias fundamentales entre los instrumentos normativos constituidos por las Directivas y los Reglamentos de la Unión Europea.
- ¿Qué significa que el Convenio Colectivo tiene carácter normativo?
- ¿Cuáles son los principios propios del Derecho del Trabajo? Explique, brevemente, en qué consiste cada uno.
- Identifique la relación existente entre ley-convenio (o, en su caso contrato) en los supuestos siguientes y razone su respuesta:
 - Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que declara la no conformidad de una Ley española con cuanto dispone la Directiva que desarrolla.
 - Decisión empresarial de prorratear el abono de las pagas extraordinarias ante la ausencia de un acuerdo al efecto en convenio colectivo.
 - Convenio colectivo que establece la posibilidad de cambiar por indemnización el permiso retribuido de dos días laborables por traslado del domicilio habitual.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa CALMIDSA, dedicada al sector textil, firma en 2019 con el trabajador J.L.M. un contrato de trabajo con carácter indefinido, en el cual se establece el derecho del trabajador a recibir tres pagas extraordinarias al año. Sin embargo, en marzo de 2020, la situación económica vivida en la empresa supone que, entre otras medidas, el Director del área de Recursos Humanos cite a J.L.M. para negociar la posibilidad de suprimir una de estas tres pagas, debido a que el número de encargos ha disminuido de manera importante.

Resuelva las siguientes **cuestiones**:

- ¿Puede renunciar este trabajador a una de estas pagas? Razone la respuesta.
- Si el derecho a percibir tres pagas extraordinarias estuviera reconocido en su convenio colectivo ¿podría renunciar a una de ellas?
- En el supuesto de que se negocie un convenio colectivo posterior que suprima la tercera paga extra, si al trabajador le viniera garantizada esta tercera paga por contrato, ¿dejaría de percibir las tres pagas por el hecho de que el nuevo convenio no la contempla?

4. ¿Cabría aplicarle a la tercera paga que se mantiene en virtud de contrato la compensación y absorción de salarios?

Caso práctico núm. 2.

El trabajador J.L.M. presta sus servicios en el HOTEL PARAISO dentro del área de restauración y cafetería, donde prestan servicios fregadores, cocineros, camareros y extras, además del personal de limpieza. Cada fin de mes, dos de los camareros, Pedro R. S. y Carlos F. M, se encargan de repartir las propinas obtenidas si bien de manera exclusiva entre los camareros, dejando al margen al resto de personal que presta servicio en restauración, ya que es costumbre que viene siendo habitual desde hace muchos años sin intervención alguna por parte del empresario y nunca ha generado problemas. El convenio colectivo de hostelería aplicable no recoge ninguna regulación específica en materia de participación o reparto de propinas.

Resuelva las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Cree usted que la entrega y reparto de las propinas constituye una condición más beneficiosa para aquellos entre los cuales son distribuidas las propinas?
2. ¿Existe una vulneración del principio de igualdad por el reparto no igualitario de las propinas?
3. ¿Puede ser invocada la costumbre laboral en orden a justificar el mantenimiento del reparto sólo entre algunos de los trabajadores?

FICHA N° 5**Precontrato de trabajo**

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cómo se denomina el lapsus temporal que antecede a la celebración de un contrato laboral?**
 - a) La doctrina no ha acuñado ninguna denominación específica.
 - b) Período intercontractual.
 - c) Período prenegocial o precontractual.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
2. **Indique cuál de estas afirmaciones es correcta:**
 - a) Para la validez del precontrato de trabajo se exige forma escrita.
 - b) Respecto al precontrato de trabajo rige el principio de libertad de forma.
 - c) El precontrato de trabajo ha de formalizarse en el preceptivo modelo oficial.
 - d) El precontrato de trabajo se presume por tiempo indefinido y a jornada completa si no se formaliza por escrito.
3. **El precontrato de trabajo:**
 - a) Está regulado en el TRET.
 - b) Está regulado en el Código de Comercio.
 - c) Está regulado en el Código Penal.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **En España la celebración de un precontrato de trabajo:**
 - a) Es inconstitucional.
 - b) Es contraria al TRET.
 - c) Vulnera el derecho de la autonomía de la voluntad.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
 - a) En España no se celebran precontratos de trabajo.
 - b) En España no existe doctrina judicial sobre el precontrato de trabajo.
 - c) 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 OIT.
 - b) El precontrato de trabajo no tiene carácter instrumental sino que es un fin en sí mismo.
 - c) Las dos primeras respuestas son correctas.
 - d) Ninguna de las respuestas es correcta.
7. **En defecto de pacto entre las partes, al precontrato de trabajo se le aplican en España:**
 - a) Las normas comunes de las obligaciones y contratos.
 - b) La normativa mercantil.
 - c) La normativa penal.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**
- El precontrato es un negocio bilateral.
 - El precontrato es fuente de obligaciones.
 - Ninguna es correcta.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
9. **Para calcular la indemnización que proceda por incumplimiento de una de las partes del precontrato de trabajo:**
- Se aplicará la indemnización prevista en el TRET para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - Se aplicarán las reglas para calcular la indemnización por despido disciplinario improcedente.
 - Se aplicarán las previsiones del Código Civil en defecto de pacto expreso de las partes.
 - Se aplicará la indemnización por despido objetivo procedente.
10. **Tras la celebración del precontrato de trabajo y antes de formalizar el contrato proyectado:**
- Los trabajadores tienen derecho a cobrar el SMI.
 - Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario fijado por convenio colectivo según su categoría profesional.
 - Los trabajadores tienen derecho a cobrar el salario previsto para el contrato en prácticas.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- Al precontrato de trabajo le es aplicable la presunción de laboralidad del artículo 8.1 TRET.
 - La celebración del precontrato laboral conlleva necesariamente la aplicación de la prohibición de competencia desleal con el empresario desde esa fecha.
 - Quien ha celebrado un precontrato de trabajo puede ejercer en base a ello el derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
 - Todas las afirmaciones anteriores son falsas.
12. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- En caso de incapacidad temporal el precontrato de trabajo se suspenderá hasta obtener el alta médica la parte contratante.
 - 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 TRET para los casos de despido porque no hay tope.
 - La maternidad es causa de suspensión del precontrato de trabajo.
 - El accidente sufrido en el trayecto para ir a firmar el contrato de trabajo proyectado en un previo precontrato celebrado con anterioridad se califica "in itinere".

PREGUNTAS DE REPASO

- Definición de precontrato.
- Razone si, en caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, puede obligarse judicialmente a la parte incumplidora a celebrar el contrato proyectado.
- ¿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?
5. ¿Se puede interponer demanda de despido ante el incumplimiento de un precontrato de trabajo?
6. ¿Es posible aplicar el artículo 50 TRET al precontrato de trabajo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Tras meses de conversaciones preliminares el Director Gerente de Techvis, S.A., afirmando actuar en nombre de su Presidente, propuso por escrito a D^a Ana María Torras incorporarse en dos meses a la empresa como Responsable de Proyectos Internacionales en la sede de Mallorca con un sueldo mensual de 20.000 euros, extremos estos que habían de ser ratificados dentro de unas semanas por la junta general de accionistas por puro trámite tras lo cual se suscribiría el contrato laboral que reflejaría las condiciones de trabajo ahora acordadas. Ante lo ventajosa de la propuesta, D^a Ana María aceptó el nuevo trabajo y procedió a extinguir su relación laboral indefinida previa, vender su casa en Cádiz y buscar nueva vivienda en Mallorca. Sin embargo, pocos días antes de la fecha prevista para incorporarse a su nuevo puesto, la trabajadora fue informada de que, contra todo pronóstico, la junta general se había opuesto a su nombramiento por lo que no era posible formalizar el contrato de trabajo proyectado.

La trabajadora reclama a la empresa 200.000 euros en concepto de daños y perjuicio. La empresa alega que como el contrato de trabajo no llegó a celebrarse no procede ninguna indemnización y que en todo caso ésta no podría ser superior a la fijada en el TRET para el despido improcedente.

Responda motivadamente a las siguientes **cuestiones**:

1. Califique la naturaleza jurídica del acuerdo celebrado entre D^a Ana María y el Director Gerente y determine si la trabajadora tiene derecho a ser indemnizada y, en su caso, cómo se calcularía dicha indemnización.

Caso práctico núm. 2.

D. Manuel Loperi tiene 13 años de edad y desde pequeño ha destacado en la práctica del fútbol. Un cazador de talentos lo ha visto jugar en una competición deportiva y recomendado a un importante club de fútbol nacional que suscriba con los padres del menor un precontrato de trabajo a fin de que cuando cumpla la edad legal se incorpore a la plantilla del equipo como jugador profesional. En el precontrato de trabajo que le han enviado a los padres se estipula que Manuel habrá de permanecer vinculado con el club al menos 10 años y que, en caso de incumplimiento de esa cláusula, el club sería indemnizado con tres millones de euros.

Responda razonadamente a las siguientes **cuestiones**:

1. Sobre si los padres del menor pueden celebrar este precontrato de trabajo o si, por el contrario, el mismo atenta al libre desarrollo de su personalidad o resulta contrario a la Convención de Derechos del Niño ratificada por España.

2. Razone sobre cuál será la jurisdicción competente para conocer de un litigio sobre precontrato de trabajo.

FICHA N° 6**Período de prueba***FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Finalidad del período de prueba:**
 - a) Comprobar la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo.
 - b) No tiene una finalidad concreta.
 - c) La posibilidad del empresario de poder despedir al trabajador sin estar obligado a indemnizar por el despido
 - d) El trabajador puede marcharse de la empresa sin avisar previamente.
2. **¿El período de prueba ¿es un contrato, un precontrato o es una figura dentro del contrato de trabajo?**
 - a) Es una modalidad de contrato.
 - b) Es un precontrato.
 - c) Es una figura que obligatoriamente forma parte del contrato.
 - d) Es una figura pactada entre empresa y trabajador.
3. **Durante el período de prueba ¿es obligatorio estar dado de alta en la Seguridad Social?**
 - a) Sí.
 - b) No.
 - c) El alta en la Seguridad Social durante el período de prueba es objeto de pacto entre la empresa y el trabajador.
 - d) Solo en caso de superar el período de prueba.
4. **¿Cuál es la principal ventaja que tiene el período de prueba y a quién beneficia más al empresario o al trabajador?**
 - a) La principal ventaja es que el trabajador acumula antigüedad, una vez superado el período de prueba, beneficia al trabajador.
 - b) La principal ventaja es que el empresario puede prescindir del trabajador sin tener que darle de alta hasta que supere el período de prueba, beneficia al empresario.
 - c) La principal ventaja es que el trabajador tiene los mismos derechos que si hubiera superado el período de prueba, beneficia al trabajador.
 - d) La principal ventaja es que el empresario puede prescindir del trabajador sin necesidad de indemnizarle por despido, beneficia al empresario.
5. **¿Cómo debe formalizarse el período de prueba?**
 - a) Debe formalizarse siempre por escrito.
 - b) Se puede formalizar por escrito o de forma verbal.
 - c) No es necesario formalizar el período de prueba.
 - d) Debe formalizarse en el modelo oficial del período de prueba.

6. **Con carácter general ¿cuál la duración del período de prueba?**
 - a) 2 meses.
 - b) 6 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. **¿Es obligatorio pactar un período de prueba?**
 - a) Sí.
 - b) No.
 - c) Solo en el caso de que se dé de alta al trabajador en la Seguridad Social.
 - d) Es una prerrogativa del empresario, aunque se oponga el trabajador.
8. **En el caso de que se pacte verbalmente el período de prueba ¿qué consecuencia tiene en relación al contrato de trabajo?**
 - a) Nulidad del contrato de trabajo.
 - b) Nulidad del pacto del período de prueba.
 - c) Nulidad del pacto del período de prueba y del contrato de trabajo.
 - d) No es nulo porque el trabajador percibirá el salario devengado durante el período de prueba.
9. **¿Qué consecuencias tiene el hecho de resolución a instancia empresarial de una trabajadora embarazada durante el período de prueba?**
 - a) En principio, no hay consecuencias porque el despido se ha realizado durante el período de prueba.
 - b) Es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo o maternidad.
 - c) El despido será siempre nulo aunque no concurren motivos relacionados con el embarazo.
 - d) Es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo.
10. **En empresas de menos de 25 trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de:**
 - a) 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
 - b) 1 mes para trabajadores ordinarios.
 - c) 3 meses para los trabajadores que sean técnicos titulados.
 - d) 3 meses para contratos en prácticas.
11. **En el caso de que se prescinda de un trabajador durante el período de prueba pactado verbalmente, ¿qué clase de despido será?**
 - a) Despido nulo.
 - b) Despido improcedente.
 - c) Despido disciplinario.
 - d) No hay despido sino resolución empresarial sin consecuencias económicas pues la resolución del contrato se ha producido durante el período de prueba.

- 12. Escoja la respuesta correcta:**
- a) Las situaciones de incapacidad temporal, interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
 - b) Las situaciones de incapacidad temporal, no interrumpen el del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
 - c) Las situaciones de incapacidad temporal, siempre interrumpen el período de prueba.
 - d) Las situaciones de incapacidad temporal, en ningún caso interrumpen el período de prueba.
- 13. ¿Pueden el empresario y trabajador pactar un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa?**
- 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 12 meses desde el término del anterior contrato.
- 14. 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.
- 15. ¿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.
- 16. ¿En qué supuesto debe indemnizar el empresario al trabajador durante el período de prueba válido?**
- a) En ningún caso.
 - b) En el caso de que no le haya dado de alta en la Seguridad Social.
 - c) En el caso de que así lo establezca el convenio colectivo o se haya pactado.
 - d) En el caso de ineptitud sobrevenida.

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.

Antonio, fue contratado con un contrato de duración indefinida, en fecha 12 de marzo de 2020, con un período de prueba de un mes. El 1 de abril de 2020, el empresario le comunica verbalmente que no ha superado el período de prueba.

Responda a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?
2. ¿Cuáles serían las consecuencias en el caso de que no lo comunique por escrito?

Caso práctico núm. 2.

Un trabajador celebró en fecha 18 de diciembre de 2019 un contrato de trabajo por obra o servicio determinado (con un período de prueba de dos meses) con la empresa “Elx ETT”, en virtud de un contrato de puesta a disposición suscrito entre esta última y “Zapatos Pérez, S.L.” para la realización de labores comerciales de captación de clientes. El contrato de puesta a disposición se amparó en la modalidad de contrato temporal por obra o servicio determinado. Este contrato de trabajo finalizó en fecha 1 de abril de 2020.

El 3 de abril el trabajador suscribe contrato temporal con la empresa “Zapatos Pérez, S.L.”, cuyo objeto era la comercialización de un nuevo producto de la empresa. En dicho contrato se pactó un período de prueba de dos meses.

El trabajador ha venido realizando las mismas funciones, con la misma categoría profesional y labores propias de su puesto de trabajo, desde el inicio de su prestación laboral en “Zapatos Pérez, S.L.” a través de la empresa de trabajo temporal, como cuando presta directamente sus servicios para la empresa.

Responda a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa Elx ETT?
2. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa “Zapatos Pérez, S.L.”?

Subcontratación de obras y servicios, cesión ilegal de trabajadores y sucesión de empresa

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La empresa CARLO, S.A., dedicada a la fabricación y comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa PASHA, S.L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. PASHA, S.L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de CARLO, S.A., pero trabaja obedeciendo instrucciones y bajo la supervisión de un encargado que PASHA, S.L. también ha desplazado a tal efecto. ¿Es conforme a derecho el negocio jurídico entablado entre PASHA, S.L. y SATO, S.L.?**
 - a) No, constituiría una cesión ilegal de trabajadores.
 - b) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios pertenecientes a la propia actividad.
 - c) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios, pero ajenos a la propia actividad de la empresa principal.
 - d) Sí, y constituiría un supuesto de sucesión de empresa.

2. **La empresa CARLO, S.A., dedicada a la fabricación y comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa PASHA, S.L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. PASHA, S.L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de CARLO, S.A. No obstante, decide encargar el tapizado de las sillas a otra empresa, SATO, S.L., que ejecutará ese encargo en sus propios locales y con su propio personal. ¿Qué derechos ostentan los trabajadores de SATO, S.L.?**
 - a) Derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa PASHA, S.A.
 - b) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa CARLO, S.A. cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
 - c) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa PASHA S.A. cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

3. **¿A qué deudas afectará la responsabilidad solidaria del empresario principal?**
- A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando la contrata pertenezca a la propia actividad.
 - A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando se incurra en una cesión ilegal.
 - A las obligaciones referidas a la Seguridad Social y las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, cuando la contrata pertenezca a la propia actividad.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **La certificación negativa por descubiertos emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social:**
- Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad solidaria sobre las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas pertenecientes a la propia actividad.
 - Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad subsidiaria de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
 - Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad subsidiaria de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el año siguiente a la finalización de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
 - Permitirá al empresario principal exonerarse de la responsabilidad solidaria 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.
5. **Transcurrido el plazo de treinta días improrrogables para la emisión de la certificación negativa por descubiertos por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social:**
- Quedará exonerado de responsabilidad el empresario principal.
 - Quedará exonerado de responsabilidad el empresario contratista.
 - Quedarán exonerados de responsabilidad tanto el empresario principal como el empresario contratista.
 - Quedará exonerada de responsabilidad la Tesorería General de la Seguridad Social:

6. Los empresarios que incurran en una cesión ilegal:

- a) Responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Además, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.
- b) Responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Además, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cesionaria, pues la cedente ha de ser una empresa ficticia o aparente.
- c) Responderán subsidiariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Además, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cesionaria.
- d) Responderán subsidiariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos. Además, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa cesionaria, pues la cedente ha de ser una empresa ficticia o aparente.

7. Cuando el objeto del contrato suscrito entre dos empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores a la empresa cesionaria:

- a) Existirá una cesión ilegal.
- b) Existirá una cesión ilegal, a no ser que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal, si se dan los supuestos habilitantes para la celebración de un contrato de puesta a disposición y no se incurra en alguno de los supuestos en los cuales la cesión está prohibida.
- c) Existirá una cesión ilegal, a no ser que la empresa cedente sea una agencia de colocación.
- d) Existirá una cesión ilegal, a no ser que cedente y cesionario declaren haber suscrito una contrata.

- 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 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.
 - c) 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.
 - 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. Existirá una sucesión de empresa cuando:**
- a) Se haya celebrado contrato entre dos empresarios en virtud del cual uno transmita a otro la titularidad de una empresa.
 - b) Un testamento nombre heredero o legatario al empresario sucesor.
 - c) Exista un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, considerándose que existe cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 10. En una sucesión de empresa:**
- a) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la nueva empresa.
 - b) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la empresa saliente.
 - c) Los trabajadores adquirirán la condición de fijos en la nueva empresa, salvo que quien se subrogue sea una Administración Pública, supuesto en el cual adquirirán la condición de indefinidos.
 - d) Los trabajadores no verán extinguidos sus contratos por el mero cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.

- 11. Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa:**
- Se regirán por el convenio colectivo aplicable en la nueva empresa.
 - 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.
 - 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.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 12. ¿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?**
- No.
 - Sí, en la empresa cedente, pero no en la empresa cesionaria.
 - Sí, en la empresa cesionaria, pero no en la empresa cedente.
 - Sí, debiendo iniciarse un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.
- 13. ¿Puede un convenio colectivo de sector imponer al nuevo contratista la asunción de los trabajadores del empresario saliente?**
- Sí.
 - No.
 - Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el art. 44 ET.
 - Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el art. 43 ET.
- 14. La cesión ilegal de trabajadores por parte de una empresa a una Administración Pública les otorgará a aquéllos derecho:**
- A adquirir la condición de fijos en la Administración Pública cesionaria, pues la cedente ha de ser una empresa ficticia o aparente.
 - A adquirir la condición de fijos en la empresa cedente.
 - A adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o en la Administración Pública cesionaria.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 15. ¿Puede un trabajador ser despedido después de una sucesión de empresa?**
- Sí.
 - No, pero puede afrontar una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.
 - No, salvo que el convenio colectivo lo permita.
 - No.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué tipo de actividades integran el concepto de “propia actividad” en las contrata y subcontratas? Aporte algún ejemplo.
- ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas?

3. ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones de naturaleza salarial de las empresas contratistas y subcontratistas?
4. ¿Puede una empresa de trabajo temporal incurrir en una cesión ilegal de trabajadores? De ser así, aporte algún ejemplo.
5. A efectos de identificar una sucesión de empresa, ¿la existencia de una “entidad económica que mantenga su identidad” requiere la transmisión de número significativo elementos patrimoniales?
6. ¿Existirá subrogación cuando una Administración Pública decida asumir directamente el servicio otrora prestado a través de una empresa contratista? ¿Qué consecuencias jurídicas afrontarían los trabajadores en cuanto concierne a la duración de sus contratos?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Antonio, camarero de profesión, ha celebrado un contrato de trabajo de duración indefinida con la empresa COLT, S.A., dedicada a la organización de bodas, bautizos y comuniones. Dicha empresa constituye todo un referente en el sector, contando con una plantilla de 1.200 trabajadores y disponiendo de todo un edificio situado en la calle Amargura, en A Coruña, donde al menos 50 de ellos se dedican a labores administrativas y formativas. Allí ha acudido Antonio a hacer la entrevista de trabajo, tras la cual fue seleccionado, y a firmar su contrato. Desde entonces, jamás ha vuelto a frecuentar las dependencias de la empresa, prestando sus servicios en los hoteles y restaurantes donde se celebran los eventos que COLT, S.A. organiza. Es allí donde le facilitan el uniforme de trabajo y le imparten las instrucciones relativas al servicio que ha de prestar con carácter previo a la ejecución de la prestación. No es infrecuente que, además, asista a actividades formativas organizadas por los hoteles y restaurantes que contratan con COLT, S.A., junto con los demás trabajadores de sus plantillas.

Su amigo Carlos, también camarero de profesión, le ha comentado que él también trabaja de esa forma. Tras haber sido contratado por una empresa, ésta se limita a indicarle por correo electrónico en el restaurante donde debe prestar servicios cada semana, siendo allí donde recibe las instrucciones, la formación y el material que necesita para ejecutar su prestación. No obstante, la empresa que ha contratado a Carlos, denominada KAST, S.L., no goza de la misma reputación que COLT, S.A. Carece de más instalaciones que un bajo comercial donde una sola trabajadora envía los correos electrónicos a los camareros contratados indicándoles el lugar de prestación de sus servicios con dos días de antelación, contando, como únicos medios de trabajo, con un ordenador portátil y un teléfono móvil.

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

1. ¿Cómo calificaría el negocio jurídico entablado entre COLT, S.A. y los hoteles y restaurantes donde Antonio acude a prestar servicios? ¿Y el que media entre KAST, S.L. y las empresas a las que acude Carlos?
2. ¿Qué derechos ostentan Antonio y Carlos y ante cuál de las dos empresas podrán ejercerlos?

Caso práctico núm. 2.

El convenio colectivo provincial del sector de la limpieza aplicable a la empresa para la cual presta servicios Pablo dispone lo siguiente: “Si cambiase la titular de la contrata de

limpieza de un centro de trabajo, los trabajadores que estuviesen prestando servicios en dicho centro pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa". No obstante, añade que "las liquidaciones y demás percepciones salariales y relativas a la Seguridad Social debidas por la empresa saliente a sus trabajadores serán abonadas por aquélla al finalizar la contrata", aclarando que "la nueva empresa contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones".

A la luz de los hechos relatados, responda 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?

Empresas de trabajo temporal

FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Concepto de empresa de trabajo temporal (ETT):**
 - a) La ETT es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
 - b) La ETT es aquella cuya actividad accesoria consiste en poner a disposición de una subcontrata a trabajadores por ella contratados.
 - c) La ETT es aquella cuya actividad única consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por cuenta propia.
 - d) La ETT es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner en contacto a otra empresa usuaria, a trabajadores.

- 2. Además de actuar como ETT indique otras atribuciones o funciones que pueden desempeñar:**
 - a) Actuar como mediadora en conflictos de trabajo, agencia de colocación y realizar actividades de asesoramiento exclusivo de la empresa usuaria.
 - b) Actuar como agencia de colocación, realizar actividades de formación para cualificación profesional y de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
 - c) Actuar sólo como agencia de colocación.
 - d) Actuar como agencia de colocación, realizar actividades de formación para cualificación profesional y subcontratar a trabajadores de otra ETT.

- 3. Indique qué relación jurídica existe entre la ETT y la empresa usuaria:**
 - a) Mediación.
 - b) Subcontratación.
 - c) Contrato civil o mercantil.
 - d) Relación laboral.

- 4. Características de la autorización administrativa para crear una ETT:**
 - a) Se prevé una autorización provisional de un año y después una autorización definitiva.
 - b) No necesita autorización, basta con una mera comunicación al Ministerio de Trabajo.
 - c) La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.
 - d) La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá por un año, renovable hasta cinco años, período a partir del cual la autorización será definitiva.

- 5. Garantías financieras que debe depositar la ETT a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa:**
 - a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos o aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco o entidad financiera.
 - b) Depósito en dinero efectivo o garantía hipotecaria.
 - c) Depósito en dinero efectivo o fideicomiso de garantía.
 - d) Prenda o garantía hipotecaria.

6. **Entre los poderes empresariales ¿cuál asume la empresa usuaria?**
- Poder de dirección y poder disciplinario.
 - Poder disciplinario.
 - Poder de dirección.
 - Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la ETT.
7. **Entre los poderes empresariales, ¿cuál asume la ETT?**
- Poder de dirección y poder disciplinario.
 - Poder disciplinario.
 - Poder de dirección.
 - Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la ETT.
8. **Para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la ETT deberá contar al menos con:**
- 3 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
 - 3 trabajadores con contrato de duración indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial.
 - 12 trabajadores con contrato de duración indefinida, a tiempo completo o parcial.
 - 12 trabajadores con contrato de duración determinada o indefinida, a tiempo completo o parcial.
9. **¿Qué garantía debe alcanzar la ETT para obtener la autorización durante el primer año de ejercicio?**
- 25 veces el IPREM vigente en ese momento, en cómputo anual.
 - 30 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
 - 30 veces el IPREM vigente en ese momento, en cómputo anual.
 - 25 veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.
10. **¿Qué es un contrato de puesta a disposición?**
- El contrato que suscribe la ETT con el trabajador que se pone a disposición de la empresa usuaria.
 - El contrato que suscribe la ETT con la empresa usuaria a la que se le pone el trabajador a su disposición.
 - Es una modalidad de contratación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador de la ETT.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Señale dos supuestos en los que no se permite por la empresa usuaria utilizar trabajadores de una ETT:**
- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por fuerza mayor, en los 12 meses anteriores a la contratación.
 - Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los 6 meses anteriores a la contratación.
 - Para sustituir a trabajadores en baja en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los 6 meses anteriores a la contratación.
 - Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo.

- 12. ¿Puede la empresa usuaria ocupar de forma indefinida a los trabajadores de la ETT?**
- En ningún caso.
 - Podría a los 12 meses de prestación de servicios del trabajador en la empresa usuaria.
 - En principio no podría, salvo que a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, en cuyo caso se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
 - Si podría incluso desde el inicio de la prestación de servicios con la empresa usuaria.
- 13. ¿Quién responde de la seguridad del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales?**
- Solidariamente, ETT y empresa usuaria.
 - ETT.
 - Subsidiariamente, ETT.
 - Empresa usuaria.
- 14. ¿Quién responde de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición?**
- Exclusivamente la ETT.
 - La empresa usuaria.
 - Solidariamente ETT y empresa usuaria.
 - La ETT y subsidiariamente la empresa usuaria.
- 15. ¿Puede la ETT contratar a trabajadores con contratos indefinidos para ocuparlos en puestos estructurales de la misma, sin cederlos a otras empresas usuarias?**
- No.
 - Sí sin limitación.
 - Sí, con el límite de 12 trabajadores.
 - No, salvo que exista autorización especial administrativa.
- 16. ¿En qué momento expira la autorización administrativa para realizar la actividad como ETT?**
- La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante dos años, de forma ininterrumpida.
 - La autorización expirará por sanción debida a incumplimiento de alguno de los requisitos para constituir una ETT.
 - La autorización expirará cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.
 - La autorización expirará cuando hayan cesado en su actividad todos los trabajadores.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué es una ETT?
- ¿Qué requisitos se exigen para crear una ETT?
- ¿Con cuántos trabajadores debe contar una ETT?
- ¿En qué consiste el contrato de puesta a disposición?
- ¿Puede una empresa usuaria contratar a un trabajador a la finalización del contrato de puesta a disposición?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Responda a la siguiente **cuestión**:

1. ¿Es posible la celebración de contratos fijos discontinuos con una ETT para que ésta pueda posteriormente cederlos?

Caso práctico núm. 2.

Una ETT contrata a un trabajador para cederlo a otra empresa usuaria, para realizar una serie de trabajos de fontanería.

Responda a la siguiente **cuestión**:

1. ¿Cuál será la empresa que debe responder de los salarios del trabajador, así como quién deberá darle la formación teórica establecida en caso de contrato de formación y aprendizaje para realizar el trabajo encomendado, y finalmente qué empresa debe proporcionarle las medidas de protección en materia de prevención de riesgos laborales?

Contrato para obra o servicio determinado

MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. En relación al contrato de obra o servicio determinado con el fin de procurar el mantenimiento del empleo se establece:**
 - a) Una duración máxima de dos años, ampliable a tres años si así lo determina un convenio colectivo sectorial, transcurrida la cual el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.
 - b) Una duración máxima de tres años, ampliable a cuatro años si así lo determina un convenio colectivo sectorial, transcurrida la cual el trabajador adquiere la condición de fijo en la empresa.
 - c) Se ha disminuido la cuantía de las indemnizaciones por extinción de este contrato.
 - d) Se ha eliminado del contrato el requisito de la autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- 2. Los requisitos de autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, son propios:**
 - a) Del contrato eventual por circunstancias de la producción.
 - b) Del contrato de interinidad por sustitución.
 - c) Del contrato indefinido de apoyo a emprendedores.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
- 3. El contrato por obra o servicio:**
 - a) Siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
 - b) Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
 - c) Siempre deberá formalizarse verbalmente.
 - d) Deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.
- 4. Los contratos por obra o servicio y sus prórrogas se deberán registrar por el empresario:**
 - a) En los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - c) En los 60 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
- 5. Los contratos por obra o servicio concertados por una duración inferior a la máxima establecida legal o convencionalmente:**
 - a) Se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la duración máxima, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - b) Se entenderán prorrogados tácitamente por seis meses, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - c) Se entenderán prorrogados tácitamente, por un año, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - d) Se entenderá que el contrato se ha transformado en indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.

6. **El contrato por obra o servicio determinado podrá concertarse:**
 - a) Únicamente a jornada completa.
 - b) Únicamente a jornada parcial.
 - c) A jornada completa o a tiempo parcial.
 - d) A jornada completa o a tiempo parcial, siempre que su duración sea superior a un año.
7. **Cuando el contrato por obra o servicio determinado tenga una duración superior a un año:**
 - a) La parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.
 - b) La parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de diez días.
 - c) La parte que formule la denuncia del contrato está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de treinta días.
 - d) La parte que formule la denuncia del contrato no está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima.
8. **A la finalización del contrato por obra o servicio determinado:**
 - a) El trabajador no tendrá derecho a recibir indemnización alguna.
 - b) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
 - c) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.
 - d) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 15 días de salario por cada año de servicio.
9. **La suspensión de los contratos de obra o servicios determinados:**
 - a) Comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - b) No comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
 - c) No comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **En caso de que no se formalice por escrito el contrato por obra o servicio determinado:**
 - a) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - b) Se presumirá celebrado por cinco años y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - c) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada parcial, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - d) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, en todo caso.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es el objeto del contrato por obra o servicio determinado?
2. ¿Cuál es la duración del contrato?
3. ¿Cuál es la jornada de trabajo en este contrato?

4. ¿Cuál es la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato por obra o servicio determinado?
5. Explique los requisitos de formalización del contrato.
6. Explique el régimen de extinción del contrato.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Remedios venía desempeñando sus servicios para una empresa hotelera desde el día 5 de septiembre de 2018 realizando las funciones de la categoría profesional de limpiadora con un salario mensual incluido el prorrateo de pagas extras de 950 euros. Con fecha 22 de diciembre de 2018 la empresa reunió a toda la plantilla y les informó de que procedería a la resolución de los contratos concertados para atender el mayor número de reservas hoteleras, entre los cuales se encontraba el de Doña Remedios y el de otros 8 trabajadores en la misma situación. La empresa formalizó comunicación ad hoc en la que se informaba a la par de la causa del cese. La trabajadora suscribió con la empresa un contrato de trabajo de duración determinada en el que la mención de la obra que lo justificaba era el de la realización de trabajos de la categoría de la trabajadora durante los períodos de aumentos de las reservas de grupos o excursiones. La evolución de las reservas desde septiembre de 2018 a febrero de 2019 fue la siguiente: durante los meses respectivos (reflejado en el porcentaje de ocupación): del 61,01% al 43,84%, luego al 29,36%, al 23,06% (cuando se despide a la trabajadora) y en enero de 2019 fue del 14,56%. En febrero de 2019 fue del 24,35%. Al tiempo del despido la trabajadora, se encontraba embarazada. Sin embargo la trabajadora no informó en ese momento de que estaba embarazada. Si bien, la empresa llegó a conocer el embarazo de la trabajadora, circunstancia que le fue indiferente en orden a adoptar la medida de terminación del contrato. La trabajadora interpone demanda contra la empresa alegando que el contrato que unía a las partes se celebró en fraude de ley porque debió consistir en uno eventual por circunstancias de la producción, por lo que ha de considerarse por tiempo indefinido y el cese acordado por la empresa, carente de causa, un despido que, al estar embarazada la trabajadora, ha de ser nulo.

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

1. ¿Es ajustada a derecho la formalización de un contrato por obra o servicio determinado en este caso?
2. ¿Sería posible la formalización de un contrato distinto del contrato de obra o servicio determinado en ese supuesto?
3. ¿Constituye fraude de ley y la conversión en contrato indefinido, acogerse a una modalidad de contrato temporal distinta a la que justifica la verdadera causa del contrato?
4. ¿Nos encontramos ante un despido nulo con motivo de la extinción del contrato de la trabajadora embarazada?

FICHA N° 10**Contrato eventual***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El contrato eventual por circunstancias de la producción en caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida:**
 - a) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
 - b) Podrá prorrogarse unilateralmente por la empresa, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
 - c) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por dos veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
 - d) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, pudiendo la duración total del contrato exceder de la duración máxima.
2. **Los contratos eventuales que tengan que formalizarse por escrito y sus prórrogas se deberán registrar por el empresario:**
 - a) En los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - c) En los 60 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
3. **El contrato eventual podrá concertarse:**
 - a) Únicamente a jornada completa.
 - b) Únicamente a jornada parcial.
 - c) A jornada completa o a tiempo parcial.
 - d) A jornada completa o a tiempo parcial, siempre que su duración sea superior a un año.
4. **La suspensión de los contratos eventuales:**
 - a) Comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - b) No comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
 - c) No comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Una vez expirada la duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios:**
 - a) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - b) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, en todo caso.
 - c) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por seis meses, salvo prueba en contrario.
 - d) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por un mes en todo caso.

- 6. A la finalización del conto eventual:**
- El trabajador no tendrá derecho a recibir indemnización alguna.
 - El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio.
 - El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.
 - El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 15 días de salario por cada año de servicio.
- 7. Los contratos eventuales concertados por una duración inferior a la máxima establecida legal o convencionalmente:**
- Se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la duración máxima, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - Se entenderán prorrogados tácitamente por seis meses, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - Se entenderán prorrogados tácitamente, por un mes, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
 - Se entenderá que el contrato se ha transformado en indefinido, si el trabajador continúa prestando servicios en la empresa.
- 8. Los contratos eventuales por circunstancias de la producción:**
- Tendrán una duración máxima de cinco meses, dentro de un período de 10 meses.
 - Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de 12 meses.
 - Tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un período de 24 meses.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. En el caso de los contratos eventuales, por lo que se refiere a su duración:**
- Por acuerdo de empresa podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar.
 - No podrá modificarse la duración máxima de estos contratos.
 - Por convenio colectivo podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar.
 - El empresario podrá modificar la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad.
- 10. El contrato eventual tiene por objeto:**
- Responder a las exigencias circunstanciales del mercado, a la acumulación de tareas o al exceso de pedidos.
 - Realizar una actividad con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
 - Sustituir a aquellos trabajadores que se encuentran disfrutando de derecho a vacaciones.
 - Cubrir de manera provisional un puesto de trabajo puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el objeto del contrato eventual?

2. Enumere los supuestos en los que deberá formalizarse por escrito el contrato eventual.
3. ¿Cuál es la consecuencia de que un contrato eventual no se formalice por escrito cuando la forma escrita es preceptiva?
4. ¿Cuál es la duración del contrato eventual?
5. ¿Cuál es la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato eventual?
6. ¿Cuál es la jornada de trabajo en este contrato?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Alicia prestó servicios para la empresa SABOR, en virtud de contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo, celebrado el 23 de febrero de 2019 con duración hasta el 22 de mayo de 2019, con la categoría profesional de Camarera y con un salario mensual bruto de 1.266,58 euros, por todos los conceptos. El citado contrato fue objeto de una prórroga desde el 23 de mayo de 2019 hasta el 22 de agosto de 2019. En la cláusula CUARTA del contrato se pacta que el mismo se celebra para “atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos consistentes en atender el exceso de pedidos de clientes, aun tratándose de la actividad normal de la empresa...”. La trabajadora fue dada de baja en la TGSS el 22 de agosto de 2019, si bien esto se le comunica el 20 de agosto de 2019.

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

1. ¿Es ajustada a Derecho la celebración del contrato eventual?
2. ¿Cuál sería la consecuencia del uso desviado de esta modalidad contractual?
3. ¿Podría ser calificada de despido la extinción del contrato de la trabajadora?

FICHA N° II**Contrato de interinidad***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En caso de extinción de un contrato de interinidad:**
 - a) Al trabajador le corresponde una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.
 - b) Al trabajador no le corresponde indemnización alguna por extinción del contrato de trabajo.
 - c) Al trabajador le corresponde una indemnización de 9 días de salario por año si el contrato se realizó en 2012.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 2. En el contrato de interinidad podemos encontrar las siguientes modalidades:**
 - a) El contrato de interinidad por sustitución y el contrato de interinidad por vacante.
 - b) El contrato de interinidad por sustitución y el contrato de interinidad ordinario.
 - c) El contrato de interinidad por vacante y el contrato de interinidad ordinario.
 - d) El contrato de interinidad en prácticas y el contrato de interinidad ordinario.
- 3. El contrato de interinidad:**
 - a) Siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
 - b) Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
 - c) Siempre deberá formalizarse verbalmente.
 - d) Deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.
- 4. El contrato de interinidad deberán registrar por el empresario:**
 - a) En los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - c) En los 60 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
- 5. En caso de que no se formalice por escrito el contrato de interinidad:**
 - a) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - b) Se presumirá celebrado por cinco años y a jornada completa, salvo que se acredite su temporalidad y el carácter a tiempo parcial de los servicios.
 - c) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada parcial, en todo caso.
 - d) Se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, en todo caso.
- 6. La duración del contrato de interinidad por sustitución:**
 - a) Será de cinco años como máximo.
 - b) Será de tres años, prorrogable por otros tres años más.
 - c) Será de dos años, prorrogable por otros tres años más.
 - d) Durará el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido.

7. **En el contrato de interinidad por vacante:**
 - a) La duración no podrá ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
 - b) La duración no podrá ser superior a seis meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
 - c) La duración no podrá ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
 - d) La duración no podrá ser superior a nueve meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superado este tiempo.
8. **El contrato de interinidad, en cuanto a su jornada:**
 - a) Deberá concertarse siempre a tiempo parcial.
 - b) Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
 - c) Deberá concertarse a tiempo completo en todo caso.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **La suspensión del contrato de interinidad:**
 - a) Comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - b) No comportará la ampliación de su duración, en ningún caso.
 - c) No comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **Una vez producida la causa de extinción del contrato de interinidad si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios:**
 - a) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
 - b) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido en todo caso.
 - c) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por un año.
 - d) El contrato se considerará prorrogado tácitamente por tres años.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es el objeto del contrato de interinidad por sustitución?
2. ¿Cuál es la duración del contrato de interinidad por sustitución?
3. ¿Cuál es la jornada de trabajo en el contrato de interinidad?
4. ¿Cuál es el objeto del contrato de interinidad por vacante?
5. Enumere las causas de extinción del contrato de interinidad.
6. ¿Tendrá derecho el trabajador a la finalización del contrato de interinidad a recibir una indemnización?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Dña. Rosa ha venido prestando servicios para la empresa TODOLIMPIO, dedicada a la actividad de limpieza, con antigüedad desde el 6 de enero de 2017, con la categoría profesional de limpiadora, y un salario diario bruto de 46'79 euros, incluidas las partes proporcionales de las pagas extraordinarias; en virtud de contrato de trabajo de interinidad a tiempo completo celebrado para sustituir a la trabajadora Alicia con derecho a reserva

del puesto de trabajo. En la cláusula adicional primera del contrato se establece que la trabajadora “prestará servicios de lunes a domingo con los descansos establecidos por Ley, sustituyendo por IT a Doña Alicia hasta fin de IT”. El día 23 de marzo de 2.018, mientras prestaba sus servicios, la trabajadora tiene que abandonar su puesto de trabajo por encontrarse indispuesta, y acude al Servicio de Urgencias del Hospital, donde le informan de que está embarazada, iniciando al día siguiente, 24 de marzo de 2.018 un periodo de incapacidad temporal por contingencia común con diagnóstico de “espasmo muscular”. Con fecha de 31 de marzo de 2.018, la empresa envió a la trabajadora burofax donde se le comunica que el día 30 de marzo de 2.018 se ha agotado el periodo máximo de incapacidad de la trabajadora a la que sustituye, y que, por lo tanto, esto es causa de extinción de su contrato de interinidad con fecha de 30 de marzo de 2.018, por lo que en la fecha de cese procederá al abono de sus salarios pendientes y demás devengos que le correspondan. La trabajadora a la que sustituía Dña. Alicia inició con fecha de 1 de octubre de 2.016 un periodo de incapacidad temporal por enfermedad común. Transcurrido el periodo de duración máxima de IT de doce meses, por el INSS se resuelve reconocerle una prórroga por un plazo máximo de seis meses “por considerar que durante ellos puede ser dado de alta médica por curación o por recuperación de la capacidad profesional”; y, transcurrido dicho plazo, se resuelve emitir el alta médica con fecha de 23 de marzo de 2.018. Con fecha de 24 de marzo de 2.018, la trabajadora inicia un nuevo periodo de incapacidad temporal por recaída. Iniciado expediente de incapacidad permanente, por Resolución de 26 de abril de 2.018 dictada por el INSS dicha solicitud es desestimada. La trabajadora no se reincorporó a su puesto de trabajo en la empresa hasta el día 20 de mayo de 2.018, después de haber disfrutado de sus vacaciones.

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

1. ¿Concorre causa para la celebración de un contrato de interinidad?
2. ¿Existe causa válida para la extinción del contrato de interinidad por sustitución?
3. ¿Qué calificación merece la decisión extintiva de la empresa?

FICHA N° 12**Contrato en prácticas***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **La duración del contrato de trabajo en prácticas:**
 - a) No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.
 - b) No podrá ser inferior a tres meses ni exceder de tres años.
 - c) No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de 18 meses.
 - d) No podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años.
2. **Entre los límites que la Ley contempla en relación al contrato en prácticas se establece que:**
 - a) No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.
 - b) No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con otra empresa.
 - c) No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa, si el mismo se obtuvo hace menos de cinco años.
 - d) Este límite ha desaparecido de la Ley, a fin de procurar la inserción laboral de los trabajadores.
3. **Un trabajador discapacitado con un grado de discapacidad reconocida del 33%, Diplomado en Administración y Finanzas en 2010, a fecha de hoy:**
 - a) Podrá formalizar un contrato de trabajos en prácticas, al no existir limitación alguna al tratarse de un discapacitado.
 - b) No podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
 - c) Podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje de acuerdo con la titulación habilitante que posee.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **En el caso del contrato de trabajo en prácticas, el trabajador no podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo:**
 - a) Por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación.
 - b) Por tiempo superior a tres años, si se trata de distinta titulación.
 - c) Por tiempo superior a un año, si así lo establece el convenio colectivo aplicable.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
5. **Un titulado en Ciencias del Trabajo de 25 años que finalizó sus estudios en el año 2008, a fecha de hoy:**
 - a) Podrá formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje.
 - b) Podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
 - c) No podrá formalizar un contrato de trabajo en prácticas.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. **Si al término del contrato en prácticas el trabajador continuase en la empresa:**
 - a) Podrá concertarse un nuevo período de prueba.
 - b) Podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a un mes.
 - c) Podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a quince días.
 - d) No podrá concertarse un nuevo período de prueba.
7. **El contrato en prácticas:**
 - a) Podrá concertarse dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - b) Podrá concertarse dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - c) Podrá concertarse dentro de los tres años, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
 - d) Podrá concertarse dentro de los siete años, o de cinco años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
8. **En el contrato en prácticas, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios:**
 - a) Se consideran la misma titulación.
 - b) No se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
 - c) No se considerarán la misma titulación en ningún caso.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, en el contrato en prácticas:**
 - a) No interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - b) Interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
 - c) Interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, en caso de que se pacte expresamente en el contrato.
 - d) No interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, si ha transcurrido un año desde la formalización del contrato.

10. **En el contrato en prácticas, salvo lo dispuesto convenio colectivo, el período de prueba:**
- No podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
 - No podrá ser superior a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
 - No podrá ser superior a tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.
 - No podrá ser superior a seis meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere las limitaciones legales del contrato en prácticas.
- ¿Quiénes pueden formalizar un contrato de trabajo en prácticas?
- ¿Cuál es la retribución de un trabajador contratado en prácticas?
- ¿Cuál es la duración del contrato en prácticas?
- Enumere las situaciones que interrumpen el cómputo de la duración del contrato en prácticas.
- ¿Cuál es el objeto del contrato en prácticas?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Encarna, Graduada en Administración y Dirección de Empresas en el año 2015, formaliza un contrato en prácticas con la empresa Finanzas21, el 22 de diciembre de 2016, para realizar las labores de recepcionista en la empresa. La trabajadora, percibe un salario equivalente al 50% del salario que percibe otra compañera de la empresa en su mismo puesto de trabajo. Dicho contrato finalizó el 22 de diciembre de 2018. Posteriormente, el 2 de febrero de 2019, a tenor de la titulación que posee, suscribe con la empresa Auditoría y Contabilidad un contrato en prácticas, para desempeñar las labores de contable en dicha empresa. La empresa extingue el contrato a los 3 meses de su formalización, por considerar que la trabajadora no ha superado el periodo de prueba establecido en la cláusula novena del referido contrato. La trabajadora entiende que la extinción llevada a cabo por la empresa es causa de despido.

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

- ¿Es posible la formalización del primer contrato en prácticas con la trabajadora?
- ¿Es ajustado a Derecho la celebración del primero de los contratos en prácticas?
- ¿Es correcta la retribución del 50% que percibe la trabajadora?
- ¿Es posible la celebración de un segundo contrato en prácticas por parte de la trabajadora?

5. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato en prácticas?
6. ¿Es ajustada a Derecho la extinción del contrato de la trabajadora por no superar el periodo de prueba?

Contrato para la formación y el aprendizaje

MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En el contrato para la formación y el aprendizaje, el tiempo de trabajo efectivo:**
 - a) No podrá ser superior al 25% durante el primer año, o al 50% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
 - b) No podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
 - c) No podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el segundo y al 95% el tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
 - d) No podrá ser superior al 55% durante el primer año, o al 75% durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.
2. **Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje:**
 - a) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
 - b) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
 - c) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.
 - d) El trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa en ningún caso.
3. **En el contrato para la formación y el aprendizaje la situación de incapacidad temporal:**
 - a) Nunca interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
 - b) Interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
 - c) Solo interrumpe el cómputo de la duración del contrato si la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales.
 - d) Interrumpe el cómputo de la duración del contrato solo durante seis meses.
4. **¿Es posible contratar a un joven de 28 años Diplomado en Relaciones Laborales mediante un contrato para la formación y el aprendizaje?**
 - a) Sí, porque es menor de 30 años.
 - b) No, porque es mayor de 25 años.
 - c) Sí, pero depende del año en el que obtuvo la titulación.
 - d) En ningún caso.

5. **De acuerdo con la legislación vigente en el contrato para la formación y el aprendizaje:**
- La duración mínima del contrato será en todo caso de un año y la máxima de tres años.
 - La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.
 - La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **A la finalización del contrato no se tiene derecho a indemnización:**
- En el contrato eventual por circunstancias de la producción.
 - En el contrato para la formación y el aprendizaje.
 - En el contrato de obra o servicio, si éste supera los dos años.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje:**
- Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a doce meses.
 - Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a veinticuatro meses.
 - Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.
 - Cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma o distinta empresa por tiempo superior a seis meses.
8. **En el contrato para la formación y el aprendizaje:**
- No se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
 - Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
 - Se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial, si la duración del contrato es superior a un año.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **En el contrato para la formación y el aprendizaje:**
- Los trabajadores no podrán realizar trabajos nocturnos pero si trabajos a turnos.
 - Los trabajadores no podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.
 - Los trabajadores podrán realizar trabajos nocturnos pero no trabajos a turnos.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
10. **En el contrato para la formación y el aprendizaje:**
- No se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo.
 - Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se cumplen los requisitos necesarios.
 - Se tendrá derecho a la cobertura del subsidio por desempleo.
 - Se tendrá derecho a la cobertura de la prestación por desempleo, si se ha alcanzado la duración máxima del contrato.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el ámbito subjetivo del contrato para la formación y el aprendizaje?
- Enumere los límites legales del contrato para la formación y el aprendizaje.

3. Enumere las obligaciones de la empresa en relación con la actividad formativa en el contrato para la formación y el aprendizaje.
4. ¿Cuál es el objeto del contrato para la formación y el aprendizaje?
5. Determine el régimen de duración del contrato para la formación y el aprendizaje.
6. Indique el tiempo de trabajo efectivo que puede llevarse a cabo en el contrato para la formación y el aprendizaje.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña María, vino prestando sus servicios para la empresa SOLOFRESCOS dedicada a la actividad de comercio de alimentación, desde el 10 de septiembre de 2017, en virtud de un contrato suscrito por las partes, con la modalidad de contrato de trabajo para la formación con la categoría profesional de Cajero en Formación que establece un salario mensual conforme al Convenio Colectivo de la empresa, que asciende a un total de 960,60 euros, con inclusión de pagas extras. En la cláusula tercera del anexo del contrato de trabajo suscrito por las partes, se establece que: “Durante la primera y segunda semana del contrato se impartirán 48 horas de formación teórica concentrados en un periodo de 6 días laborables consecutivos. El horario de formación será de lunes de 9 a 14 h. y de 15,30 a 18,30 h. y de martes a viernes de 8,30 a 14 h. y de 15,30 a 18 h. Desde la tercera semana hasta el final del sexto mes, se realizaran cuatro horas y media semanales de formación teórica, con arreglo al siguiente horario: lunes de 10 a 12,30 y martes de 10 a 12 horas. Cuando el día de formación teórica coincida con un día de descanso que no sea festivo, las horas correspondientes de formación teórica serán realizadas el día natural inmediato anterior de esa misma semana”. La trabajadora en ningún momento recibió formación teórica, sin que por ello disfrutara de los correspondientes permisos y que la única formación que recibió, fue la de unos libros facilitados por la empresa demandada, para ser leídos en casa. Sin que se le respetara en ningún momento el tiempo de formación establecido en la cláusula tercera del anexo del contrato de formación suscrito. La trabajadora se encuentra en estado de gestación, lo que dio lugar a que tuviera que salir del trabajo en alguna ocasión, debido a alguna indisposición por el estado de embarazo, la última lo fue en fecha 25 de octubre de 2017, un sábado, acudiendo a la Unidad de Urgencias del Hospital, siendo diagnosticada de una amenaza de aborto, prescribiéndole un tratamiento de reposo relativo, siéndole expedido el parte de baja médica en fecha 28 de octubre de 2017, permaneciendo en situación de IT hasta el día 24 de enero de 2018. El día 25 de enero de 2018 por la tarde, cuando la actora se incorporó a su puesto de trabajo a las 16,30 horas, y después de estar trabajando unas horas se le comunica por escrito de la empresa que: “con fecha de efectos 25 de enero de 2018 y en uso de lo establecido en la cláusula adicional primera del contrato de trabajo firmado entre ambas partes en fecha 10 de septiembre de 2017 causará baja en la empresa por no haber superado el periodo de prueba. Ante esta situación la trabajadora, disconforme con la decisión adoptada por la empresa, interpone demanda de despido, al considerar que la decisión extintiva habría de calificarse de nula.

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

1. ¿Es posible que la empresa sea la encargada de impartir la formación en esta modalidad contractual?

2. ¿Qué ocurre si no se lleva a cabo la actividad formativa en el contrato para la formación y aprendizaje?
3. ¿Es posible establecer un periodo de prueba en el contrato para la formación y el aprendizaje?
4. ¿Es ajustada a Derecho la extinción del contrato de la trabajadora durante el periodo de prueba?

Derechos fundamentales y contrato de trabajo

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO E IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Los derechos fundamentales:**
 - a) No resultan de aplicación a la relación laboral.
 - b) Son aplicables a la relación laboral, aunque deben ser compatibilizados con los derechos del empleador.
 - c) Únicamente pueden aplicarse a la relación laboral los derechos fundamentales de libertad sindical y huelga, pero no otros como la libertad de expresión.
 - d) Son de aplicación a la relación laboral, sin ninguna limitación, precisamente por su carácter fundamental.
- 2. El empresario podrá utilizar los datos del trabajador:**
 - a) Sin necesidad de su consentimiento siempre que sean necesarios para la ejecución del contrato.
 - b) Sólo si cuenta con su consentimiento.
 - c) Sin necesidad de consentimiento en ningún caso, porque se entiende implícito en el contrato de trabajo.
 - d) Si así lo contempla expresamente el convenio colectivo.
- 3. El trabajador debe proporcionar al empresario su número de teléfono móvil personal:**
 - a) Siempre.
 - b) Sólo si en el contrato de trabajo se recoge expresamente.
 - c) Sólo si lo votan el 50% de los trabajadores en asamblea.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. El derecho a la desconexión digital:**
 - a) Debe regularse -su ejercicio- en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
 - b) No está reconocido todavía como tal en la legislación española.
 - c) Es un derecho que solamente está reconocido en caso de teletrabajo.
 - d) Está reconocido a todo trabajador y le confiere un derecho individual a decidir si atiende o no a los correos electrónicos y a las llamadas recibidas fuera de su horario de trabajo.
- 5. El uso de sistemas de geolocalización en el trabajo:**
 - a) Puede ser utilizado libremente por el empleador para controlar la actividad de los trabajadores
 - b) Requiere informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores, pero no siempre su consentimiento expreso.
 - c) Sólo es lícito si el trabajador consiente.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **El empleador podrá registrar la taquilla que usa el trabajador:**
- Siempre que lo estime pertinente, pues la taquilla es propiedad de la empresa.
 - Cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa.
 - Si previamente cuenta con el consentimiento de los representantes de los trabajadores.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **La denominada garantía de indemnidad:**
- Conduce a la nulidad de las represalias empresariales por el ejercicio de acciones del trabajador en defensa de sus derechos.
 - No es un derecho fundamental reconocido en España todavía, pero sí en otros países más avanzados democráticamente, como Alemania y Suecia.
 - Es un derecho reconocido a los trabajadores industriales que refuerza los derechos básicos en materia de prevención de riesgos laborales.
 - Es el derecho que tienen todos los trabajadores a ver protegida su salud en el desempeño de su trabajo.
8. **Cuando un trabajador sufre la vulneración de un derecho fundamental:**
- Nunca tiene derecho a una indemnización.
 - Recibirá una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.
 - Tendrá derecho a una indemnización si su contrato es indefinido, pero no si es temporal.
 - Podrá ser compensado con una indemnización para resarcir de los daños y perjuicios sufridos, incluido el daño moral.
9. **El despido de una trabajadora embarazada:**
- Siempre es nulo.
 - Puede ser calificado como procedente, improcedente o nulo.
 - Puede ser calificado como procedente o nulo, pero no como improcedente.
 - Es un despido inexistente, pues no es posible despedir a una trabajadora embarazada.
10. **Una empresa ideológica o de tendencia de carácter religioso:**
- Está legitimada para contratar únicamente a trabajadores que profesen la religión que coincida con el ideario de la empresa.
 - Puede despedir a los trabajadores que dejen de profesar la religión que coincida con el ideario.
 - Puede obligar a los trabajadores a solicitar una excedencia cuando manifiesten dudas sobre sus creencias religiosas.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Puede una empresa exigir a un trabajador –administrativo– que participe en una campaña de publicidad?**
- No, necesitaría el consentimiento de ese trabajador.
 - 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.
 - Sí, pero sólo cuando la empresa se encuentre en dificultades económicas.
 - No individualmente, pero sí cuando en la campaña participe al menos el 80% de la plantilla, pues en tal caso se considera una actividad de interés general para la empresa.

12. **A raíz del reconocimiento médico en materia de prevención de riesgos laborales, ¿puede el empresario incluir un protocolo que le permita conocer si el trabajador consume sustancias estupefacientes?**
- Sí, porque el consumo de drogas es causa de despido disciplinario.
 - Sí, informando previamente al trabajador.
 - No, porque los concretos resultados médicos son confidenciales.
 - No, porque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prohíbe expresamente que los reconocimientos preventivos incluyan controles de drogas.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Podría una empresa negarse a contratar trabajadores extranjeros porque sus clientes prefieren ser atendidos exclusivamente por españoles?
- ¿Puede el trabajador negarse a trabajar un determinado día de la semana porque coincide con una fiesta religiosa?
- ¿Puede el trabajador criticar al empresario en redes sociales?
- ¿Puede el empresario prohibir que los trabajadores muestren *piercings* o tatuajes en el lugar de trabajo?
- ¿Puede negarse un juez a casar parejas homosexuales aduciendo su derecho a la objeción de conciencia?
- ¿Puede el empresario condicionar la contratación de una persona a que previamente declare el partido político al que vota?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Fátima 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, la señora Wahaba ha acudido a su centro de trabajo llevando velo islámico (*hiyab*) y se ha negado a quitárselo en la oficina pese a las reiteradas órdenes de la empresa en este sentido. A consecuencia de ello, la señora Wahaba ha sido despedida.

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

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

Caso práctico núm. 2.

La cadena de supermercados “El Bosque” 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.

Derechos digitales de los trabajadores

LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Según el artículo 87 de la Ley Orgánica de Protección de datos y garantía de los derechos digitales, el empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores:**
 - a) Siempre, ya que se entiende que los medios digitales son de propiedad de la empresa.
 - b) Solamente podrán acceder a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y la integridad de los dispositivos.
 - c) Bajo ningún concepto se permite el acceso a los datos de los trabajadores por medios digitales, ya que se estaría vulnerando su derecho a la intimidad.
 - d) Siempre que exista el consentimiento previo y expreso por parte de los trabajadores.
2. **Respecto al acceso por parte del empleador del contenido de los dispositivos digitales en los que se haya admitido su uso con 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. **¿Cuál es la principal finalidad del derecho a la desconexión digital?**
 - a) Garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar de los trabajadores.
 - b) Velar que los trabajadores utilicen las tecnologías de la información y de la comunicación en el trabajo y fuera del mismo.
 - c) Controlar las horas extraordinarias que pudiera realizar los trabajadores por el uso de los medios digitales en el trabajo.
 - d) Reforzar y ampliar la jornada laboral por parte de los trabajadores.
4. **¿De qué manera indica el artículo 88 que debe garantizarse el derecho a la desconexión digital en el trabajo?**
 - a) La empresa tiene que incluir esta previsión en el propio contrato de los trabajadores
 - b) La empresa no tiene la obligación de hacer nada, puesto que ya está reconocido en la normativa
 - c) La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna
 - d) La empresa tendrá que incluir esta previsión en el convenio colectivo que resulte de aplicación, en el caso de que exista

5. **Pedro, trabajador dependiente de una empresa del sector de la hostelería, ha incumplido una de sus obligaciones laborales por discutir e insultar a un cliente por no dejarle propina. Esta situación ha sido captada por las cámaras de videovigilancia del establecimiento. Al tener conocimiento la empresa por acceder a las imágenes, decide sancionarlo suspendiéndole de empleo y sueldo.**
- 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.
 - Pedro debería haber sido informado, con carácter previo, de forma expresa, clara y concisa sobre la instalación de dichos dispositivos.
 - El trabajador ha actuado en base a la buena fe jurídica y ha cumplido con sus obligaciones laborales.
 - Para que la empresa le pueda sancionar al trabajador por dichos actos, necesita el consentimiento expreso del trabajador sobre la instalación de dichas cámaras de vigilancia.
6. **Martina, administrativa de un despacho de abogados de la provincia, es captada por las cámaras de videovigilancia accediendo constantemente a la zona del comedor de la empresa (lugar donde se encuentra instalada la cámara) y, por consiguiente, abandonando sus obligaciones laborales. La empresa, tras haber captado por las cámaras de manera reiterativa dicha actuación, decide despedirla.**
- El despido debiera ser considerado nulo de pleno derecho, puesto que se ha vulnerado el derecho a la intimidad de Martina, ya que en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares como comedores.
 - El despido es procedente, puesto que Martina se encontraba incumpliendo sus obligaciones laborales y la captación de dichas imágenes no vulnera ningún derecho de la trabajadora.
 - El despido es improcedente por no haberse informado a la trabajadora de la instalación de dichos dispositivos en el comedor.
 - La trabajadora debió haber sido despedida desde el primer incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, por lo que ahora se encuentra perfectamente justificado.
7. **Alejandro, comerciante dedicado a la captación de clientes asistiendo a sus domicilios, incumplía con sus obligaciones laborales de manera reiterativa puesto que, en lugar de visitar a los clientes, se dedicaba a asistir al gimnasio, visitar a su madre o hacer la compra. Alejandro había sido informado de que el vehículo tenía instalado un dispositivo GPS de forma expresa, clara e inequívoca. La empresa decide despedirle.**
- El despido es procedente por existir causa.
 - El despido es improcedente por no existir causa legítima.
 - El despido es nulo de pleno derecho puesto que se está vulnerando el derecho a la intimidad del trabajador.
 - El despido es ilegal.

8. **Cuando se instala un dispositivo de geolocalización en el vehículo de un trabajador es necesario, a tenor del art. 90 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales:**
- Será necesario que se les informe a los trabajadores de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación.
 - Será necesario que se les informe a los trabajadores de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación y, además, también del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.
 - No es necesario que los trabajadores estén informados, puesto que un dispositivo de geolocalización se observa perfectamente y el trabajador debiera haber sido conocedor de dicho control, eliminándose cualquier otra expectativa de privacidad.
 - No se requiere únicamente la información expresa, clara e inequívoca de dicha instalación, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión, sino que es necesario el consentimiento del trabajador, ya que se está accediendo a sus datos más íntimos.
9. **Una empresa dedicada a la publicidad digital ha regulado en su convenio colectivo algunas medidas disciplinarias relativas a la publicación en redes sociales de cierto contenido que pudiera afectar negativamente a la empresa o a los compañeros de trabajo.**
- Esto es perfectamente posible puesto que, además de los derechos digitales de los trabajadores reconocidos en la Ley Orgánica 3/2018, se permite que por negociación colectiva se establezcan garantías adicionales y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.
 - La empresa no puede hacer esto puesto que los derechos digitales reconocidos en la Ley Orgánica son limitados y, por consiguiente, no se permite su ampliación por negociación colectiva.
 - El establecimiento de este tipo de premisas afecta directamente al derecho de libertad de expresión reconocido en nuestra normativa suprema, por lo que la empresa no puede limitar las publicaciones de sus trabajadores en redes sociales.
 - La publicación de contenidos que directamente afecten negativamente a la empresa se encuentra regulado en la Ley Orgánica 3/2018, por lo que la empresa puede restringir su uso sin vulnerar el derecho a la libertad de expresión de los trabajadores.
10. **¿Qué artículo se ha modificado del Estatuto de los Trabajadores a raíz del reconocimiento de los derechos digitales de los empleados?**
- El art. 18 del ET.
 - El art. 20 del ET.
 - El art. 22 del ET.
 - El art. 24 del ET.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Considera que, aunque se hayan regulado algunos derechos digitales por parte de los trabajadores, era esta regulación verdaderamente necesaria atendiendo a la normativa existente? ¿Entiende que dichas normas están siendo en la práctica verdaderamente eficaces?

2. Según el artículo 89 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y garantía de derechos digitales, en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por parte del trabajador se entenderá cumplido el deber de informar. Reflexione sobre esta cuestión. ¿Se está garantizando verdaderamente el derecho a la intimidad de los trabajadores?
3. ¿Existe el mismo grado de intromisión en la esfera privada del trabajador ante la captación de imágenes por video sin sonido que con sonido? ¿Cuándo considera que podría encontrarse justificada la adopción de esta medida más invasiva en base al principio de proporcionalidad? Reflexione sobre estas preguntas.
4. ¿Qué es el derecho a la desconexión digital? ¿Era necesaria su regulación? Reflexione sobre los siguientes extremos.
5. Reflexione sobre si la sociedad y, más concretamente, los trabajadores, son verdaderamente conscientes de la importancia que supone el intercambio de sus datos personales. En base a dichos extremos, ¿por qué no se requiere el consentimiento previo de los trabajadores y solo la puesta en conocimiento?

CASO PRÁCTICO

Caso práctico núm. 1.

Analice la siguiente **cuestión**:

1. Reflexione y realice un comentario jurídico sobre la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, 9 de enero de 2018, caso López Ribalda y otros, en lo que respecta a los derechos digitales de los trabajadores regulados en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

FICHA N° 16**Clasificación profesional***BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **¿Cuál es la finalidad práctica 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 es correcta.
2. **Respecto a los modelos de clasificación profesional:**
 - a) Varían en función de la empresa.
 - b) Los determina el legislador.
 - c) Existe una gran heterogeneidad de modelos.
 - d) Los acuerdan los negociadores colectivos.
3. **¿Qué aspectos se incluyen en el concepto de clasificación profesional?**
 - a) Polivalencias funcionales y movilidad funcional.
 - b) Salario base y complementos salariales.
 - c) Promoción y ascensos.
 - d) Las tres respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Qué mecanismo de flexibilidad interna se introduce con la Ley 3/2012?**
 - a) Se permite que los trabajadores promocionen sin fijación de criterios.
 - b) Se elimina la referencia a las “categorías profesionales”.
 - c) Los negociadores colectivos ya no podrán negociar esta materia.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La polivalencia funcional:**
 - a) Se llega por acuerdo entre trabajador y empresario.
 - b) El trabajador realiza funciones de dos o más grupos profesionales.
 - c) Goza de un régimen especial.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En el pacto de polivalencia funcional:**
 - a) La negociación colectiva determina siempre los criterios a seguir.
 - b) El trabajador es clasificado en grupos profesionales.
 - c) El trabajador polivalente debe ser clasificado en un determinado grupo (o categoría).
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **¿Qué factores de encuadramiento influyen para la asignación de un determinado grupo profesional?**
 - a) La edad.
 - b) Los que determine, previamente, el sistema de clasificación profesional.
 - c) Los conocimientos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

8. **Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional:**
 - a) Tienen como referente los distintos grupos profesionales.
 - b) Se deben fijar por negociación colectiva unos criterios comunes y objetivos.
 - c) Es un derecho que le corresponde a todos los trabajadores.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **¿Qué criterios se tienen en cuenta para agrupar a trabajadores dentro de un mismo grupo profesional?:**
 - a) Aptitudes profesionales y funciones.
 - b) Titulación y contenido de la prestación.
 - c) Responsabilidades asignadas al trabajador.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
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 los grupos profesionales ¿qué novedades introdujo la Ley 3/2012?**
 - a) Permite que el trabajador ejerza funciones de otros grupos profesionales.
 - b) La ley 3/2012 no incidió en esta materia.
 - c) Modificó ligeramente el concepto de “grupo profesional”.
 - d) Admitió que los trabajadores pudieran cambiar libremente de grupo.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Definición de “clasificación profesional”.
2. ¿Cómo se fija el criterio de clasificación profesional?
3. ¿Cuáles son las consecuencias de la reforma operada por la Ley 3/2012 en el sistema de clasificación profesional?
4. ¿Cómo se clasifica al trabajador en caso de “pacto de polivalencia funcional”?
5. ¿Qué significa el encuadramiento profesional del trabajador?
6. ¿Cómo se fijan los criterios de ascenso en el sistema de clasificación profesional?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Don Ricardo Gómez ha sido contratado por la empresa “Industrias LB” por un periodo de cinco años y dentro del grupo profesional II de Personal de taller no cualificado. Sus funciones son las de “Ayudante de calandra”, con nivel de formación de Educación

Secundaria Obligatoria. Aparte, cabe destacar que don Ricardo ostenta la titulación de Formación Profesional de Grado de mecanización.

Desde que empezó a trabajar, Don Ricardo Gómez ha venido desempeñando funciones propias de maquinista de calandra. La empresa lo ha encuadrado dentro del grupo profesional III, correspondiente al Personal de Taller cualificado y para cuyas funciones se exige estar en posesión del título de formación profesional de grado medio (según indica el Convenio Colectivo aplicable).

El trabajador reclama ser encuadrado en el grupo profesional II en donde el salario es mayor.

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

1. ¿Qué acciones previas (a la vía judicial) puede ejercitar Don Ricardo?
2. En caso de no conseguir su objetivo ¿qué acciones judiciales puede ejercer Don Ricardo para que su categoría profesional se adecue a las funciones para las que efectivamente es contratado?
3. ¿Cuál es el plazo del que dispone Don Ricardo para ejercitar las acciones judiciales de clasificación profesional?
4. Una vez resuelto el asunto por el Juzgado de lo Social ¿qué recurso podría ejercitar Don Ricardo, contra la misma, en vía judicial?

Caso práctico núm. 2.

Don Luis Alberto fue contratado hace cinco años por la empresa “Construcciones Alfonso S.A” con las funciones de delineante proyectista englobado en el grupo profesional II. Sin embargo, desde agosto del año pasado (2019) ha venido desempeñando las funciones de arquitecto, las cuales se incluyen en el grupo profesional I, poseyendo la titulación universitaria correspondiente a dichas funciones.

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable, para las funciones de arquitecto se exige titulación universitaria de grado y el máster pertinente. Por su parte, para las funciones de delineante proyectista únicamente se precisa de Formación Profesional de grado superior.

En junio de 2020, Don Luis Alberto procede a reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso al grupo profesional I y que se corresponde con las funciones de arquitecto.

El convenio colectivo aplicable indica que los ascensos habrán de regirse siempre de conformidad con los principios de mérito y capacidad, estableciéndose para ello un sistema de concurso-oposición.

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

1. ¿Estaríamos ante un supuesto de ascenso? ¿Podría Don Luis Alberto solicitar la consolidación de la plaza de arquitecto?
2. ¿Cuál es el salario que recibiría Don Luis Alberto el periodo en que ha prestado servicios ejerciendo las funciones de arquitecto?
3. ¿Qué acciones judiciales puede ejercitar Don Luis Alberto para defender sus derechos?

FICHA N° 17**Trabajo a distancia**
*ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El trabajo a distancia es aquel que:**
 - a) La prestación de servicios desarrollada sea principalmente desde el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella y con carácter regular.
 - b) La realización de la prestación de servicios es sin ninguna determinación y criterios del poder de dirección.
 - c) Aquel trabajo que no se le aplica las garantías establecidas por el TRET.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. ¿Es lo mismo el teletrabajo y el trabajo a distancia?**
 - a) No, son dos tipologías diferentes de contratos de trabajo.
 - b) El teletrabajo es una manifestación del trabajo a distancia.
 - c) El teletrabajo únicamente se puede desarrollar a tiempo parcial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
- 3. En el art. 6 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se expone que el trabajo a distancia:**
 - a) Nunca está bajo el poder de dirección del empleador.
 - b) Es obligatorio su formalización por escrito.
 - c) Se incluyen las nuevas tecnologías de la información y comunicación como origen de esta modalidad contractual.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. El trabajador a distancia tendrá:**
 - a) Los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.
 - b) A una formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional.
 - c) Derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. ¿El empresario está obligado a respetar la intimidad y vida privada del trabajador en el trabajo a distancia?**
 - a) Existe un vacío legal sobre dicha cuestión.
 - b) No, al ser un trabajo que se puede desempeñar en el domicilio del trabajador o en el lugar que sea elegido por éste, dicha obligación es muy difícil y limitada desarrollarla por ser un ámbito privado del trabajador.
 - c) Sí, los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **El acuerdo por escrito por el que se instaura el trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral:**
- Sí, el trabajo a distancia únicamente puede formalizarse al inicio de la relación laboral.
 - Puede realizarse en el contrato tanto al inicio como con posterioridad.
 - No es necesario su formalización por escrito, así lo dispone el art. 13 TRET.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿Los contratos de los trabajadores a distancia son semejantes al contrato civil de arrendamiento de servicios o de ejecución de obra?**
- No, el trabajo a distancia es un contrato de trabajo basado en los aspectos que definen una relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico.
 - Sí, las actividades son contratadas como a cualquier particular, sin una organización y dirección de otra persona, física o jurídica.
 - No es un contrato de trabajo porque no existe la dependencia, es decir, no ostenta una subordinación absoluta al empresario.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **El derecho relativo a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación y corresponsabilidad no incluye el teletrabajo.**
- Es una modalidad de contrato tan novedosa que no se dispone nada acerca de la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Sí, ha sido modificado por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
 - Sí, la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo se regula por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Los trabajadores a distancia:**
- No tienen la posibilidad de movilidad dentro de la empresa.
 - Tienen únicamente la posibilidad de promoción dentro de la empresa.
 - Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El trabajo a distancia:**
- Es obligatorio para la persona trabajadora y el empresario afectados.
 - Es voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora afectadas.
 - Si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador no puede rechazarla.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Algunos de los derechos que se les reconocen a los trabajadores a distancia son:**
- Derechos colectivos al igual que al resto de trabajadores.
 - Derecho a disfrutar de la misma jornada y descansos mínimos.
 - Derecho a que se le respete su intimidad y su vida privada.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 12. Unos de los riesgos laborales más importantes que se les atribuyen a los trabajadores a distancia son la prolongación habitual de la jornada laboral, ¿existe alguna normativa que regule dichos aspectos?**
- No, es un aspecto tan novedoso que la normativa no ha podido adaptarse ante la digitalización de los lugares de trabajo.
 - Sí, los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuada para garantizar el derecho a la desconexión digital.
 - Sí, ha sido modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere los elementos básicos que contribuyen a delimitar el concepto de teletrabajo que determina la “NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación” del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ¿Se incluyen a los trabajadores a distancia en la política de gestión de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo? ¿Este trabajador tiene algún deber respecto a dicha materia?
- Determine el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia.
- ¿La persona trabajadora a distancia tiene reconocido los derechos de representación colectiva?
- ¿Cuál es el Acuerdo Marco Comunitario que incorpora el trabajo a distancia?
- ¿Qué sucede con la formación de los trabajadores a distancia? ¿Se les reconoce este derecho?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Inés Martínez inició su actividad el 22 de agosto de 2019 en virtud de un contrato de trabajo en el que no se recogía ninguna previsión sobre el trabajo a distancia. El 10 de diciembre de 2019 la empresa comunica a la trabajadora la obligación de desarrollar su prestación de servicios desde su domicilio a través del trabajo a distancia, si bien, Dña. Inés Martínez rechaza dicha posibilidad. El 16 de enero de 2020 la empresa comunica a la trabajadora la finalización de su contrato en base a dicha negativa.

La trabajadora demanda a la empresa por despido alegando que no existía, ni se había pactado entre ambas partes el trabajo a distancia y su imposición de forma unilateral por la empresa.

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

- ¿La empresa puede establecer el trabajo a distancia una vez que se ha iniciado la relación laboral?
- ¿Es necesario que este contrato sea por escrito al ser en la modalidad de trabajo a distancia? ¿No podría ser un acuerdo verbal entre las partes?
- ¿Es ajustado a Derecho que la empresa despidiera a Doña Inés en relación al trabajo a distancia?

Caso práctico núm. 2.

D. Andrés Galán ha venido prestando servicios para una empresa que se dedica a la venta online de ropa, accesorios y complementos de moda desde el 12 de noviembre de 2018. Sus funciones principales son, entre otras:

- Diseño y organización de la página web para una adecuada visualización los productos.
- Creación de filtros, buscadores y paginaciones de los productos online.
- Solución de errores en la página web.
- Responder cuestiones de los visitantes de la web y clientes.
- Proporcionar soporte pre y post-venta.

Para que D. Andrés Galán pueda desarrollar su trabajo la empresa le aportó al trabajador un ordenador portátil y un teléfono móvil, pues de manera predominante desarrolla su trabajo fuera del centro de trabajo ordinario.

El 12 de febrero de 2020, al igual que al resto de compañeros que prestan servicios en la empresa, D. Andrés Galán recibe un email corporativo en el que se recogen un listado de cursos formativos en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En el mismo email se dispone lo siguiente: “Aquellos/as trabajadores/as que utilicen ordenadores, PDAS u otros equipos informáticos con pantallas de visualización de datos tienen el deber de solicitar y efectuar antes del 31 de diciembre de 2020 el curso formativo de reciclaje acerca de los riesgos específicos sobre el trabajo con pantallas de visualización de datos”.

D. Andrés Galán solicita dicho curso, no obstante, al cabo de unos días la empresa le deniega la posibilidad de realizarlo por tener la modalidad de trabajo a distancia. La empresa le expone que los cursos ofertados únicamente podrán realizarlos aquellos trabajadores que efectúan su trabajo de forma presencial en el centro de trabajo, pues en materia de prevención de riesgos laborales los trabajadores a distancia no tienen derecho a ese tipo de formación específica, incluso, no encontrándose estos trabajadores dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa.

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

1. ¿Es ajustado a Derecho que la empresa deniegue la posibilidad de realizar dicho curso formativo a D. Andrés?
2. ¿Los trabajadores a distancia no pueden ser incluidos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa? ¿Qué sucede con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Poder disciplinario del empresario

CARMEN JOVER RAMÍREZ

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El poder disciplinario del empresario tiene su fundamento en:**
 - a) Las notas de dependencia y subordinación que caracterizan la relación laboral.
 - b) La nota de ajenidad que caracteriza la relación laboral.
 - c) El carácter remunerado de la relación laboral.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales:**
 - a) Que así sean apreciados unilateralmente por el empresario.
 - b) Que vengan previstos legal o convencionalmente.
 - c) Únicamente, si están previstos en una norma con rango de Ley.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La sanción disciplinaria impuesta por el empresario al trabajador como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria:**
 - a) Solo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como muy grave.
 - b) Será siempre revisable ante la jurisdicción social, sea cuál sea la calificación de la infracción cometida.
 - c) Solo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como grave o muy grave.
 - d) No son revisables, en ningún caso, ante la jurisdicción social.
4. **La imposición de una sanción leve al trabajador no afiliado a ningún sindicato exige, ante el silencio del convenio colectivo aplicable, el cumplimiento de los siguientes requisitos procedimentales:**
 - a) La apertura de expediente contradictorio.
 - b) Comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
 - c) Audiencia previa al interesado.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La imposición de una sanción a un trabajador afiliado a un sindicato, por la comisión de una falta disciplinaria:**
 - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por la condición de afiliado del trabajador.
 - b) Requiere la apertura de expediente contradictorio como si se tratara de un delegado de personal o miembro de comité de empresa.
 - c) Requiere que el delegado sindical correspondiente sea oído por la empresa, sin perjuicio de lo establecido por convenio colectivo.
 - d) Requiere la aprobación previa del delegado de personal o del comité de empresa, según corresponda.

6. **La imposición de una sanción a un miembro del comité de empresa, por la comisión de una falta disciplinaria grave:**
 - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por su condición de representante.
 - b) Requiere la apertura de expediente contradictorio.
 - c) Requiere comunicación previa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - d) Requiere la aprobación previa del resto de los miembros del comité de empresa.
7. **La imposición de una sanción a un delegado sindical, por la comisión de una falta disciplinaria 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 grave, la reducción de su periodo de vacaciones:**
 - a) Sí, siempre que dicha sanción venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
 - b) No, al tratarse de una sanción legalmente prohibida.
 - c) Sí, salvo que el trabajador ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
 - d) No, ya que dicha sanción únicamente 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 económica consistente en una multa, siempre que el importe venga previsto en el convenio colectivo aplicable:**
 - a) No, al tratarse de una sanción legalmente prohibida.
 - b) Sí, siempre que la cuantía de dicha multa venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
 - c) Sí, salvo que el trabajador ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
 - d) No, ya que dicha sanción únicamente puede ser prevista en caso de comisión de una infracción calificada como muy grave.
10. **Las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores:**
 - a) Pueden ser sancionadas por el empresario siempre que esté vigente la relación laboral que les vincula.
 - b) Pueden ser sancionadas siempre que no hayan transcurrido más de 24 meses desde su comisión.
 - c) Pueden ser sancionadas siempre y cuando no hayan prescrito, siempre que esté vigente la relación laboral que les vincula.
 - 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 cuál sea la gravedad de las mismas.
 - b) Depende de su calificación, atendiendo a la gravedad de las mismas.
 - c) Las faltas disciplinarias no prescriben.
 - d) Solo las faltas calificadas como muy graves tienen un plazo de prescripción legalmente establecido.
12. **Los plazos de prescripción de las faltas disciplinarias legalmente establecidos se computan:**
 - 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.

Doña Paloma Allende, delegada de personal en su empresa, está indignada por lo que recientemente le ha sucedido. Ella es jefa de planta en su empresa, dedicada a la elaboración de arroz. Días atrás, tras solicitar reiteradamente a varias trabajadoras que acudieran a la planta de empaquetado para informarles de varias cuestiones, se aproximó a la zona de café en la que estas estaban charlando. Ciertamente, se dirigió a ellas en un tono enfurecido provocado por el tiempo que llevaba esperando a que las mismas acudieran, haciendo caso omiso a su petición. Una de las trabajadoras, Doña Pilar López, la insultó y le profirió una bofetada, a lo que ella respondió con una patada. La empresa ha sancionado a la trabajadora jefa de planta por la comisión de una falta muy grave con una suspensión de empleo y sueldo de veinte días y a la otra trabajadora por falta leve con una amonestación por escrito.

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

1. Los requisitos que han de concurrir en las conductas de las trabajadoras para que sean susceptibles de ser sancionadas.
2. Los requisitos que han de concurrir en las sanciones para que las mismas puedan ser impuestas a las trabajadoras.

3. Los requisitos procedimentales que han de cumplirse para que las trabajadoras puedan ser sancionadas por la conducta cometida.
4. Si los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos si la trabajadora jefa de planta no hubiera sido delegada de personal.
5. Si los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos, si la trabajadora no jefa de planta hubiera estado afiliada a un sindicato.
6. Si ante la comisión de una falta de índole similar, ofensa física, puede el empresario calificar la misma en diferente grado (muy grave y leve) y, por ende, imponer una sanción diferente.
7. ¿Podrían las trabajadoras impugnar judicialmente las sanciones impuestas?

Caso práctico núm. 2.

Doña Rosaura trabaja de diseñadora gráfica en el centro de trabajo que su compañía tiene en Majadahonda (Madrid). Recientemente, ha recibido un escrito en el que se le notifica que ha sido suspendida de empleo y sueldo durante un mes por la comisión de una falta grave, al existir pruebas de que sus horas de trabajo no las emplea en realizar las tareas que tiene encomendadas (preparar modelos de etiquetado) sino que se dedica a diseñar portadas de libros con el fin de enviarlas a diferentes editoriales. A dicho escrito se anexa una relación de todas las páginas *web* visitadas en horas de trabajo así como las descargas realizadas. Doña Rosaura comenzó a realizar dichas actuaciones hace más de un año, continuando en la actualidad efectuando las mismas. Doña Rosaura entiende que la conducta no podrá ser sancionada al haber prescrito pues han transcurrido nueve meses desde que comenzó con dichas actividades.

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

1. Si la conducta ha prescrito y, por tanto, no procede la imposición de sanción alguna.
2. Si Doña Rosaura fuera titular de una relación laboral especial como personal de alta dirección, ¿se produciría alguna variación en el hecho planteado?

FICHA N° 19**Tiempo de trabajo***CARMEN MORENO DE TORO***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es:**
 - a) Treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo con posible distribución anual irregular.
 - b) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.
 - c) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La distribución irregular de la jornada de trabajo:**
 - a) Sólo está permitida en determinados sectores de actividad.
 - b) Está excluida expresamente por el ET.
 - c) Sólo está permitida si el trabajador consiente en el contrato.
 - d) Se permite si está establecida en convenio colectivo o en acuerdos de empresa.
- 3. El trabajador tiene derecho a un período de descanso durante la jornada diaria:**
 - a) Si así se ha pactado en convenio colectivo.
 - b) Si la jornada excede de ocho horas.
 - c) Si la jornada excede de seis horas.
 - d) Sólo si es un trabajador menor de edad.
- 4. Comienza el tiempo de trabajo efectivo:**
 - a) Desde que el trabajador llega a la empresa, al estar a las órdenes del empresario.
 - b) Desde que el trabajador llega a la empresa, incluido el tiempo de vestuario.
 - c) Desde que entra en el vestuario.
 - d) Desde que se encuentra en su puesto de trabajo.
- 5. En relación a un registro de jornada:**
 - a) El empresario está obligado a la llevanza de un registro de la jornada en aquellos sectores que, por sus peculiaridades, lo requieran.
 - b) El empresario está obligado a la llevanza de un registro mensual de la jornada.
 - c) El empresario está obligado a la llevanza de un registro diario de la jornada.
 - d) El empresario sólo está obligado a la llevanza de un registro mensual de las horas extraordinarias.
- 6. Son horas extraordinarias, las horas que sobrepasan:**
 - a) La jornada máxima legal.
 - b) La jornada real más reducida del trabajador.
 - c) La jornada fijada en convenio colectivo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. La hora extraordinaria se abonará:**
 - a) Siempre como la hora ordinaria.
 - b) Siempre el doble de la hora ordinaria.
 - c) Con descanso compensatorio.
 - d) Como la hora ordinaria o con descanso compensatorio, ya se fije en convenio, ya en contrato.

8. **Se considera trabajo nocturno:**
 - a) El realizado entre las ocho de la noche y las ocho de la mañana.
 - b) El realizado entre las doce de la noche y las cinco de la mañana.
 - c) El realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **El trabajador nocturno con problemas de salud a causa de la nocturnidad:**
 - a) Se le extinguirá el contrato de trabajo con la indemnización fijada en convenio.
 - b) Se le destinará a un puesto de trabajo diurno.
 - c) Se le destinará a un trabajo diurno para el que sea apto profesionalmente.
 - d) Se le extinguirá el contrato con la indemnización del despido improcedente.
10. **El descanso mínimo semanal es:**
 - a) De dos días ininterrumpidos.
 - b) De día y medio ininterrumpido.
 - c) De día y medio ininterrumpido, acumulable por períodos de hasta catorce días.
 - d) De un día ininterrumpido.
11. **Si no hay acuerdo en la fijación de la fecha de las vacaciones, ¿quién resuelve?**
 - a) El trabajador.
 - b) El empresario.
 - c) El empresario y los representantes de los trabajadores.
 - d) La jurisdicción social.
12. **El período de vacaciones no disfrutado en el momento fijado en el calendario de vacaciones de la empresa podrá disfrutarse:**
 - a) No podrá disfrutarse una vez transcurrido el plazo convencional.
 - b) Podrá disfrutarse en determinados plazos de tiempo atendiendo a la causa de imposibilidad del disfrute.
 - c) No podrá disfrutarse si han transcurrido dieciocho meses desde su fecha.
 - d) Se podrá disfrutar en cualquier tiempo.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Puede superarse el límite máximo de nueve horas establecido para la jornada ordinaria y reducirse el límite mínimo de doce horas establecido para el descanso diario continuado entre jornadas?
2. ¿Cuál es el *iter* que ha de seguir la persona trabajadora para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en materia de tiempo de trabajo?
3. ¿Es obligatoria para el empresario la llevanza de un registro diario de jornada?
4. ¿Cuál es el número de horas extraordinarias al año? ¿Se puede superar tal número?
5. ¿Qué se considera trabajo nocturno y qué se considera trabajador nocturno para el ET?
6. ¿Qué aspectos debe de tener en cuenta el empresario a la hora de organizar el trabajo a turnos?
7. ¿Puede sustituirse el período vacacional por una compensación económica?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Raúl trabaja en una empresa de atención y ayuda a domicilio “Depend-Aid”. En ella lleva cinco años. Su trabajo consiste en atender a personas necesitadas de asistencia, que no pueden valerse por sí mismas, bien por edad, bien por padecer una enfermedad o bien por haber sufrido un accidente.

Cada semana la dirección de la empresa realiza un *planning* de las asistencias a realizar y las encomienda a sus trabajadores. En unas ocasiones, la asistencia consiste en levantar y asear a las personas, continuando para el siguiente servicio pero en otras muchas ocasiones tal asistencia es de larga duración y Raúl la realiza dirigiéndose directamente desde su domicilio al domicilio del cliente durante meses, acudiendo excepcionalmente a la empresa en caso de necesidad o de convocatoria de alguna reunión.

Su amigo Rafael le pregunta si le paga la empresa y, por tanto, considera tiempo de trabajo, el que utiliza desde su casa a la casa del usuario pues a él sí se lo pagan. En concreto, le dice Rafael que esto ocurre desde que su empresa se trasladó a Madrid y suprimió las sucursales provinciales, de manera que ahora la empresa y los trabajadores se comunican por móvil.

Raúl acudió a su representante sindical en la empresa y le planteó la cuestión.

El sindicato XXX observó que el CC aplicable consideraba tiempo de trabajo el que se utiliza desde un servicio a otro pero no cuando se acude desde el domicilio del trabajador al del usuario.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la **cuestión** que ha de tener en cuenta el sindicato para decidir si plantea tal reclamación en vía judicial.

1. ¿Qué se considera tiempo de trabajo?
2. ¿Acoge el convenio colectivo esta definición? ¿Qué consideración tiene el desplazamiento?
3. ¿Qué diferencias existen entre la situación de Raúl y la de Rafael?

Caso práctico núm. 2.

Manuel trabaja en un supermercado de gran implantación en el territorio nacional seis días a la semana. El horario al público es muy vasto de ahí que haya en la empresa varios turnos de trabajo. En concreto, para su turno, que es fijo de mañana, la empresa tiene establecido el siguiente sistema de descanso semanal: finaliza su jornada semanal a las 14.05 horas del sábado y comienza la siguiente semana a las 7'00 horas de lunes.

Manuel advierte que, si bien disfruta de su descanso semanal de día y medio, no disfruta, en cambio, del descanso inter-jornadas diario de doce horas.

Al comentarlo con otros compañeros, consideran que tienen derecho a reclamar, dado que se encuentran en la misma situación aunque con turnos distintos; así, para el turno fijo de tarde, el sistema de descanso es el siguiente: finaliza la jornada semanal a las 22'00 horas de cada sábado y comienza la siguiente semana a las 15'00 horas del lunes y para los turnos alternos de mañana y tarde, se tiene establecido un sistema rotativo, una semana de mañana, en la que finaliza su jornada semanal a las 13'00 horas de cada sábado y comienza a la semana siguiente a las 6'00 del lunes.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de la pretensión de los trabajadores en el que se tengan en cuenta las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Se vulnera el descanso diario de estos trabajadores?
2. Al no respetarse el descanso diario, ¿se consideran esas horas como horas extraordinarias?
3. ¿Tienen derecho los trabajadores a una compensación económica?

FICHA N° 20**Trabajo a tiempo parcial***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. En el contrato a tiempo parcial:**
 - a) El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
 - b) El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
 - c) El número de horas complementarias no podrá exceder del 25% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
 - d) La Ley no contempla límite alguno respecto de las horas complementarias.
- 2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial:**
 - a) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a veinte horas semanales en cómputo anual.
 - b) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
 - c) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a quince horas semanales en cómputo anual.
 - d) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a veinticinco horas semanales en cómputo anual.
- 3. El contrato a tiempo parcial no puede tener lugar:**
 - a) En los contratos para la formación.
 - b) En los contratos de relevo.
 - c) En los contratos de obra o servicio.
 - d) En los contratos en prácticas.
- 4. En el contrato a tiempo parcial podrá formalizarse un pacto de horas complementarias:**
 - a) Cuando concurren circunstancias empresariales que lo justifiquen.
 - b) Cuando se trate de un contrato a tiempo parcial de duración indefinida.
 - c) Cuando se trate de un contrato a tiempo parcial ya sea temporal o indefinido, incluido el contrato para la formación y el aprendizaje.
 - d) Cuando se trate de un contrato a tiempo parcial de duración superior a 12 meses.
- 5. Los trabajadores a tiempo parcial:**
 - a) No pueden realizar horas extraordinarias ni horas complementarias de acuerdo con el RDL 16/2013.
 - b) Pueden realizar horas extraordinarias, siempre que las mismas no excedan de 60 horas anuales, de acuerdo con la modificación introducida por la reforma laboral de 2012.
 - c) Pueden realizar horas extraordinarias, de acuerdo con la modificación introducida por el RDL 16/2013.
 - d) Sólo pueden realizar horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

6. **En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado:**
- A la finalización del contrato el trabajador no tendrá derecho a percibir una indemnización.
 - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho en todo caso a percibir una indemnización.
 - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, si así lo establece el convenio colectivo aplicable a la empresa.
 - A la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización, salvo que se trate de un contrato de interinidad o en prácticas.
7. **La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa:**
- Tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.
 - Se podrá imponer de forma unilateral por el empresario.
 - Tendrá únicamente carácter voluntario para el trabajador, si se trata de un contrato celebrado por tiempo indefinido.
 - Se podrá imponer como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
8. **El contrato a tiempo parcial:**
- Siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
 - Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
 - Siempre deberá formalizarse verbalmente.
 - Deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.
9. **Los trabajadores a tiempo parcial:**
- Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
 - No tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
 - Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, si el convenio colectivo así lo establece.
 - Tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, siempre que el contrato se celebre por tiempo indefinido.
10. **El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas en el contrato a tiempo parcial:**
- Con un preaviso mínimo de cinco días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
 - Con un preaviso mínimo de siete días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
 - Con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- Defina el contrato a tiempo parcial.
- Enumere las modalidades contractuales de duración determinada en las que está permitida la celebración a tiempo parcial.
- ¿Cuáles son los requisitos para la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa?

4. Indique los requisitos y causas para extinguir el pacto de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial.
5. ¿Tiene derecho el trabajador a percibir una indemnización con motivo de la extinción del contrato a tiempo parcial?
6. ¿Es posible la realización de horas extraordinarias en el caso del contrato a tiempo parcial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña María viene prestando servicios para la empresa El Rincón del Café, que regenta un negocio de cafetería, con antigüedad de 4 de febrero de 2018, categoría profesional de camarera y salario promedio mensual de 916,30 €. La trabajadora realizaba su jornada laboral a Jornada completa, 40 horas semanales, de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. En fecha 8 de octubre de 2019, se le entregó a la trabajadora una carta de reducción de jornada completa a media jornada, con efectos a partir del 1 de Noviembre de 2019, debido a los problemas económicos y financieros por los que venía atravesando la empresa. La trabajadora no se mostró conforme con la variación de jornada efectuada. Ante lo cual interpone una demanda contra la empresa impugnando la reducción en un 50% de la duración de la jornada acordada por la empresa y reclamando la declaración de nulidad de la decisión empresarial por la que se modificaba la duración de su jornada, la reposición a la jornada completa que realizaba con anterioridad y el pago de las diferencias salariales resultantes. Argumenta la trabajadora que la reducción de jornada comporta la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial, sin su voluntad.

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

1. ¿Es posible realizar la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial?
2. ¿Se puede imponer dicha conversión de manera unilateral por la empresa?
3. ¿Es posible realizar la conversión del contrato como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo?

FICHA N° 21**Contrato de relevo***MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **De acuerdo con la legislación vigente, el contrato de relevo:**
 - a) Habrá de celebrarse en todo caso a jornada completa.
 - b) Habrá de celebrarse en todo caso a jornada parcial.
 - c) Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **En el contrato de relevo, el puesto de trabajo del trabajador relevista:**
 - a) Deberá ser un puesto de trabajo distinto al del trabajador sustituido.
 - b) Dependerá de lo que se establezca por parte de la empresa.
 - c) Podrá ser el mismo que del trabajador sustituido o uno similar en el caso de trabajadores no cualificados.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
3. **El contrato de relevo habrá de concertarse:**
 - a) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
 - b) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.
 - c) Con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
 - d) Con un trabajador, inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, por tiempo superior a tres meses.
4. **El contrato de relevo deberá registrarse por el empresario:**
 - a) En los 15 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - b) En los 10 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - c) En los 60 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
 - d) En los 30 días siguientes a su celebración en la correspondiente oficina de empleo.
5. **El contrato de relevo:**
 - a) Siempre deberá formalizarse por escrito en modelo oficial.
 - b) Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
 - c) Siempre deberá formalizarse verbalmente.
 - d) Deberá formalizarse por escrito, únicamente cuando se incluya un periodo de prueba en el contrato.

6. **En el caso de contrato de relevo de carácter temporal, a la finalización del mismo:**
 - a) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 10 días de salario por cada año de servicio.
 - b) El trabajador no tendrá derecho a percibir indemnización alguna.
 - c) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio.
 - d) El trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio.
7. **Si durante la vigencia del contrato de relevo se produjera el cese del trabajador:**
 - a) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado.
 - b) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de diez días, por otro trabajador desempleado.
 - c) El empresario deberá sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador.
 - d) El empresario no vendrá obligado a sustituirlo.
8. **Si el trabajador que comparte su trabajo con el titular del contrato de relevo fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad de jubilación y no se procediera a su readmisión:**
 - a) La empresa deberá ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
 - b) La empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o ampliar la duración de la jornada del trabajador con contrato de relevo.
 - c) La empresa deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado.
 - d) La empresa no vendrá obligada a sustituirlo.
9. **La duración del contrato de relevo:**
 - a) Será siempre indefinida.
 - b) Será indefinida o como mínimo igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
 - c) Será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada:**
 - a) Podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales.
 - b) No podrá ser prorrogado en ningún caso.
 - c) Podrá prorrogarse por voluntad del empresario por períodos anuales.
 - d) Podrá prorrogarse por voluntad del trabajador por períodos anuales.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Con que trabajador se puede concertar un contrato de relevo?
2. ¿Cuál es el objeto del contrato de relevo?
3. ¿Cuál es la duración del contrato de relevo?
4. ¿Cuál es la jornada del contrato de relevo?
5. ¿Qué puesto de trabajo podrá desempeñar el trabajador relevista?
6. ¿Tiene derecho el trabajador a percibir una indemnización con motivo de la extinción del contrato de relevo?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

El 1 de febrero de 2015 la empresa TODOMOTOS y la Sra. Rebeca iniciaron relación laboral bajo la modalidad de contrato de relevo a tiempo completo, con el fin de sustituir a Cecilia, que pasó a situación de jubilación parcial. La duración de dicho contrato fue estipulada hasta el 20 de noviembre de 2019, fecha en que la trabajadora sustituida alcanzaría 65 años de edad. No obstante, ésta decidió pasar a jubilación definitiva a los 64 años, en noviembre de 2018, y por tal circunstancia en esa misma fecha la empresa extinguió el contrato de la trabajadora relevista. Precisamente, en noviembre de 2018 la empresa concertó con otra trabajadora contrato de interinidad a tiempo completo para prestar servicios con la misma categoría profesional que ostentaba la trabajadora relevista con duración de un año, extendiéndose el contrato desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 20 de noviembre de 2019. Ante esta situación la trabajadora relevista interpone demanda de despido contra la decisión extintiva de la empresa, alegando que la duración del contrato de relevo estaba prevista hasta el 20 de noviembre de 2019 y, por tanto, debía mantenerse hasta esa fecha.

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

1. ¿Cuál es la duración del contrato de relevo?
2. ¿Es posible extinguir el contrato de relevo ante la jubilación anticipada de la trabajadora sustituida?
3. ¿Es posible que la empresa emplee el contrato de interinidad para contratar a otra trabajadora?

FICHA N° 22**Derecho a la desconexión digital***EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA***PREGUNTAS TIPO TEST**

- 1. El derecho a la desconexión digital está regulado expresamente en:**
 - a) La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los Derechos Digitales (LOPDP).
 - b) En el artículo 30 bis del TRET.
 - c) No está reconocido legalmente aún.
 - d) La Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- 2. También son titulares de este derecho los empleados públicos:**
 - a) No, no lo son.
 - b) Sí lo son, pero con limitaciones.
 - c) Sí lo son, en las mismas condiciones.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. La legislación hace especial hincapié en el respeto de este derecho a los trabajadores:**
 - a) Con contratos parciales.
 - b) Con contratos temporales.
 - c) Con modalidad de trabajo a distancia.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. Este derecho abarca los siguientes derechos:**
 - a) Tiempo de trabajo y de descanso.
 - b) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
 - c) Prevención de riesgos laborales.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. El derecho a la desconexión digital:**
 - a) No tiene carácter orgánico.
 - b) Sí tiene carácter orgánico, puesto que se regula en una ley orgánica.
 - c) No tiene carácter orgánico, pero regula el ejercicio del derecho –fundamental– a la intimidad.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. El ejercicio de este derecho queda sujeto a lo establecido en la negociación colectiva.**
 - a) Verdadero.
 - b) Verdadero, no obstante la legislación no establece el deber de negociar al respecto.
 - c) Falso.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

7. **Debe existir obligatoriamente un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre el ejercicio de este derecho.**
 - a) Sí.
 - b) Sí, pero sólo se aplica en defecto de que el convenio colectivo no prevea nada al respecto.
 - c) No, y sólo se aplica en defecto de que el convenio colectivo no prevea nada al respecto.
 - d) No.
8. **La empresa debe elaborar una política interna sobre el derecho a la desconexión digital.**
 - a) Solamente cuando no se recoja nada al respecto en el convenio colectivo.
 - b) De forma obligatoria, siempre.
 - c) De forma opcional.
 - d) Cuando se den los requisitos exigidos legalmente.
9. **El requisito a la hora de elaborar la política interna sobre desconexión digital es:**
 - a) Que exista acuerdo previo sobre la misma con los representantes de los trabajadores.
 - b) Que se ponga en marcha un período de negociación de 15 días con los representantes de los trabajadores.
 - c) Que se dé audiencia previa a los representantes de los trabajadores.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **El objeto de la política interna sobre desconexión digital es:**
 - a) Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
 - b) Definir las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.
 - c) Evitar el riesgo de fatiga informática.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Las modalidades de ejercicio de este derecho:**
 - a) Están establecidas legalmente.
 - b) Deben atender a la naturaleza y objeto de la relación laboral.
 - c) Deben de ser idénticas para todos los empleados de una misma empresa.
 - d) Deben recogerse expresamente en cada contrato de trabajo.
12. **La política interna sobre desconexión digital debe estar dirigida:**
 - a) A los trabajadores que pertenecen a la plantilla propia de la empresa.
 - b) Solo a los trabajadores de la empresa que trabajan a distancia y con medios digitales.
 - c) A todos los trabajadores de la empresa, incluidos los que ocupan puestos directivos.
 - d) A todos los trabajadores de la empresa, sin incluir a los que ocupan puestos directivos.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Antes de que el derecho a la desconexión digital fuese regulado en la LOPDP de 2018, ¿qué normas garantizaban el derecho de los trabajadores a desconectar laboralmente fuera de su horario de trabajo?
2. ¿Establece el TRET o la LOPDP alguna garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital?

3. ¿Se regula alguna sanción específica en caso de que la empresa incumpla el derecho a la desconexión digital?
4. ¿Qué dimensiones incluye el derecho a la desconexión digital?
5. ¿Qué requisitos deben cumplir las políticas internas sobre desconexión digital?
6. ¿Puede sancionarse a una empresa por incumplir las obligaciones en materia de desconexión digital?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Un abogado, siguiendo las disposiciones legales, puso a disposición del Juzgado de lo Social una dirección de correo electrónico para ser avisado de la puesta a disposición de notificaciones en su buzón Lexnet. Lexnet es un sistema de gestión de notificaciones telemáticas desde los juzgados a los profesionales de la justicia (abogados y procuradores) usado en la Administración de Justicia española. Su uso se basa en el uso de un programa similar a un sistema de correo webmail que permite, previa identificación con certificado y firma electrónica con una tarjeta criptográfica, enviar notificaciones a profesionales desde los juzgados con efectos legales plenos.

El Juzgado de lo Social envió a través de Lexnet una notificación al abogado en cuestión, indicando la apertura del plazo para la presentación de un recurso. La cuestión es que este abogado no opera normalmente con el sistema Lexnet, ya que su despacho profesional se sitúa en otra comunidad autónoma en la que no se utiliza Lexnet, sino otro sistema. En este contexto, el abogado no revisó a diario su buzón Lexnet por lo que no tuvo conocimiento de la apertura del plazo formal para la presentación del recurso y finalmente lo presentó fuera de plazo.

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

- 1) Si la imposición de una obligación de conexión digital de tales características, que puede acarrear la pérdida de derechos y obligaciones por dejar transcurrir los plazos de las notificaciones realizadas por esta vía, puede entrar en colisión con derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el derecho a la desconexión digital.
- 2) Si, atendiendo a la jurisprudencia que pueda tener incidencia sobre la materia, existen situaciones que puedan dar lugar a una vulneración del derecho a la desconexión digital y en qué consisten.

Caso práctico núm. 2.

Busque convenios colectivos estatales (grupo x personas), sectoriales (grupo x personas) y de empresa (grupo x personas) que hayan sido publicados desde al año 2019 hasta el momento actual.

Realice un estudio sobre las siguientes **cuestiones**:

1. Sobre si los convenios colectivos analizados regulan o no el derecho a la desconexión digital, y, en su caso, cómo lo están haciendo. Destaque aquellos convenios que, por las características con las que regulan este derecho, resulten singulares o ejemplares con respecto a los demás.
2. Sobre si los convenios colectivos analizados regulan o no el derecho a la desconexión digital, pero, en este caso, específicamente en relación a la modalidad del trabajo a

distancia –si es que regulan esta modalidad– y, en su caso, cómo lo están haciendo. Destaque aquellos convenios que, por las características con las que regulan este derecho, resulten singulares o ejemplares con respecto a los demás. En este caso, tenga en cuenta que debido a la pandemia del COVID-19 la modalidad del trabajo a distancia se ha visto radicalmente extendida y todo indica que, aunque sea en menor medida, esta modalidad va a revestir en el futuro cercano mayor protagonismo del que ostentaba en época pre-COVID-19. Sin duda alguna el trabajo a distancia puede conllevar mayores dificultades y conflictos en materia de desconexión digital, ya que en este caso el trabajador comparte su espacio laboral y su espacio de descanso en un mismo lugar (su domicilio). Aporte una reflexión crítica al respecto.

FICHA N° 23**Vacaciones**

EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Por ley las vacaciones no pueden durar menos de:**
 - a) 30 días hábiles al año.
 - b) 4 semanas al año.
 - c) Lo que establezca el contrato de trabajo, sea cual sea la duración establecida.
 - d) 30 días naturales al año.

- 2. La duración mínima de las vacaciones establecida en la normativa puede ser modificada:**
 - a) No, nunca.
 - b) Sí, para reducir dicha duración mínima cuando la empresa lo considere necesario.
 - c) Sí, para ser mejorada mediante convenio colectivo o contrato de trabajo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. Si el trabajador ha trabajado menos de un año, tiene derecho a:**
 - a) Únicamente a cobrar lo correspondiente a los días de vacaciones que haya generado.
 - b) Nada.
 - c) Guardar los días de vacaciones generados para cuando disfrute de otras vacaciones causadas por otro contrato.
 - d) A la parte proporcional al tiempo trabajado.

- 4. En los contratos a tiempo parcial la duración de las vacaciones es:**
 - a) La misma.
 - b) Diferente, según se haya trabajado a lo largo de todo el año o parte del año.
 - c) La mitad de lo establecido para los contratos a jornada completa.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

- 5. En el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera el derecho a vacaciones computan los periodos de:**
 - a) Baja por enfermedad o accidente.
 - b) Licencias por embarazo, maternidad o paternidad.
 - c) Los supuestos que se determinen legal o convencionalmente.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 6. En cambio, no computan en el cómputo del tiempo de trabajo previo que genera el derecho a vacaciones:**
 - a) Los periodos de excedencia.
 - b) Licencias por embarazo, maternidad o paternidad.
 - c) Los días festivos.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **El periodo de disfrute de las vacaciones ha de fijarse:**
- Unilateralmente por la empresa, por tratarse de una materia incluida dentro de su poder de dirección y organización.
 - De común acuerdo entre el empresario y el trabajador, sin conformidad en este caso con lo establecido convencionalmente.
 - Mediante acuerdo de empresa, sin ningún límite.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
8. **El trabajador debe conocer las fechas que le corresponden:**
- Con al menos 15 días de antelación.
 - Con al menos un mes de antelación.
 - Sin ninguna antelación cuando la empresa considere que no puede preavisar al respecto.
 - Con al menos dos meses de antelación.
9. **Cabe el fraccionamiento del disfrute de vacaciones en dos o más periodos por acuerdo entre las partes.**
- Con la única limitación de que una de las fracciones consista por lo menos en dos semanas laborales ininterrumpidas.
 - No obstante, la limitación establecida en el punto a) es disponible y puede ser excepcionada mediante un acuerdo que vincule a la empresa y el trabajador.
 - No, no es posible fraccionar las vacaciones por acuerdo entre las partes.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
10. **El derecho a las vacaciones implica disfrutar de unas vacaciones retribuidas.**
- Verdadero, se debe percibir una retribución durante el tiempo de las vacaciones.
 - Falso, ya que si no se realiza la prestación laboral no existe derecho a percibir el salario.
 - Sí, además cabe la posibilidad de dejar de disfrutar de las vacaciones a cambio de un doble salario.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
11. **Cabe la compensación económica de las vacaciones.**
- No, nunca.
 - Sí, en el caso de que el contrato de trabajo se extinga antes del disfrute de las vacaciones.
 - Sí, en el caso de que el trabajador así lo solicite.
 - Sí, cuando así lo pacten el trabajador y la empresa.
12. **Durante las vacaciones:**
- Se puede hacer coincidir la suspensión por sanción con el periodo de vacaciones.
 - No se mantienen los deberes accesorios del trabajador (no concurrencia, buena fe, etc.)
 - La empresa puede contactar con el trabajador para que realice algún trabajo puntual y éste está obligado a hacerlo.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuál es el período de referencia para disfrutar de las vacaciones? Esto es, ¿dentro de qué plazo legal deben disfrutarse una vez generadas las vacaciones?

2. ¿Qué sucede si las fechas previstas para las vacaciones coinciden con una incapacidad temporal no relacionada con maternidad, paternidad, parto o lactancia natural? ¿Y cuando se trate de una incapacidad temporal vinculada a dichas situaciones o una licencia por maternidad o paternidad?
3. ¿Qué implica que las vacaciones se computen en días “naturales”?
4. ¿Está el empresario obligado a pactar las fechas de disfrute de las vacaciones con los representantes de los trabajadores?
5. Un trabajador pactó con la empresa las fechas de su período de vacaciones. La empresa sin justificación alguna ni previo aviso con antelación suficiente modificó unilateralmente el período de vacaciones previamente acordado. En tal contexto, el trabajador decidió disfrutar de las vacaciones en las fechas previamente pactadas y en respuesta la empresa procedió a despedirlo. ¿Se ajusta a derecho el despido efectuado?
6. En caso de que un trabajador, una vez llegado el periodo vacacional de la empresa, no sepa si tiene derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas (por ejemplo, debido a que en ese momento se esté decidiendo si el trabajador en cuestión es un falso autónomo), ¿debe disfrutarlas dentro del año natural de referencia?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Un trabajador ha prestado servicios de mantenimiento para una universidad desde el 20 de marzo de 2012 mediante contratos de interinidad por sustitución. En total este trabajador ha suscrito con la universidad 120 contratos de tal modalidad, con causa en los siguientes tipos de situaciones: permiso sindical, vacaciones, asuntos propios, etc. El 17 de julio de 2020 la universidad comunica al trabajador el fin de su relación laboral.

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

1. Si los contratos temporales pueden ser utilizados para cubrir las ausencias suscitadas por las vacaciones de otros trabajadores.
2. Si, en el contexto descrito, el despido efectuado es procedente.

Caso práctico núm. 2.

Un trabajador a disfrutado de una licencia sin sueldo prevista en el convenio. La empresa, a la hora de planificar las vacaciones, comunicó al trabajador que iba a proceder a descontar los días correspondientes a la licencia de las vacaciones.

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

1. Sobre si se ajusta a derecho realizar tal descuento del período de vacaciones.
2. Sobre si, en el caso de tratarse de una readmisión del trabajador tras un despido improcedente, el trabajador tiene derecho a las vacaciones no disfrutadas durante la ejecución del despido o si las mismas pueden ser descontadas y, por ende, suprimirse su disfrute.

FICHA N° 24**Retribución del trabajador***MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El salario base es:**
 - a) La parte del salario que coincide con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
 - b) La cantidad que se fija obligatoriamente por el Gobierno y hay que respetarla.
 - c) La retribución que siempre reciben los trabajadores jóvenes.
 - d) La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
2. **La estructura salarial, ¿cuál es y dónde se fija?**
 - a) Es el salario y los complementos. Será el contrato individual de trabajo quien la determina, en todo caso.
 - b) Está compuesta por el salario base y, en su caso, por los complementos salariales Y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
 - c) Está compuesta por el salario mínimo interprofesional y los complementos salariales Y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
 - d) Está compuesta por el salario base y los complementos salariales Y se fija tanto por la negociación colectiva como por el contrato individual de trabajo.
3. **¿Qué no se considera salario?**
 - a) La indemnización pagada al trabajador cuando se produce un traslado.
 - b) Las prestaciones de la Seguridad Social.
 - c) El quebranto de moneda.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **Las pagas extraordinarias son:**
 - a) Complementos salariales.
 - 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) Junto con el Salario Mínimo Interprofesional los mínimos que siempre debe respetar el empresario.
5. **El seguro médico, de vida y el plan de jubilación, ¿qué son?**
 - a) Conceptos extrasalariales.
 - b) Salario y, concretamente, un complemento salarial.
 - c) Salario en especie que retribuye la prestación laboral recibida del trabajador.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
6. **La cuantía del salario final del trabajador es fruto de:**
 - a) Los topes mínimos establecidos en el SMI.
 - b) Lo que fije el convenio colectivo aplicable.
 - c) La política de rentas.
 - d) Todos los parámetros anteriores determinarán el salario.

7. **¿Las diferencias salariales?**
 - a) Están permitidas, siempre.
 - b) Fijadas en convenio colectivo son nulas.
 - c) Están prohibidas siempre que no estén justificadas.
 - d) Son posibles, pues en ningún caso suponen discriminación y renuncia de derechos.
8. **¿Cuál es el plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial?**
 - a) Será de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.
 - b) Será de un año, en todo caso.
 - c) No está sometido a plazo. Se puede ejercitar en cualquier momento.
 - d) Dicho plazo depende del tipo de crédito que se ejercite.
9. **¿Quiénes son las personas beneficiarias de FOGASA?**
 - a) Todos los trabajadores vinculados por una relación laboral.
 - b) Los funcionarios públicos.
 - c) Todos los trabajadores y los trabajadores al servicio del hogar familiar.
 - d) Cualquier trabajador, sin importar el tipo de relación que tenga constituida.
10. **¿Cuál es la cuantía máxima del salario que el FOGASA puede abonar por conceptos salariales?**
 - a) El FOGASA nunca paga salarios.
 - b) El FOGASA abona hasta el doble del Salario Mínimo Interprofesional e incluyendo las pagas extraordinarias.
 - c) El máximo que puede abonar el FOGASA es el triple del Salario Mínimo Interprofesional.
 - d) El FOGASA abona hasta el doble del Salario Mínimo Interprofesional.
11. **El derecho que tienen los trabajadores a solicitar del FOGASA el pago de los salarios e indemnizaciones:**
 - a) Es un derecho que prescribe.
 - b) Es un derecho que tiene como plazo de prescripción el de un año, contado desde el acto de conciliación u otro que reconozca la deuda.
 - c) El plazo de prescripción se puede interrumpir.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
 - a) Los créditos salariales no tienen protección distinta a la del resto de los derechos derivados de la relación laboral.
 - b) El TRET se detiene en fijar las garantías del salario.
 - c) Los créditos salariales tienen distintas preferencias. Ello dependerá del propio crédito.
 - d) En el caso de los salarios de los últimos treinta días, se habla de unos créditos superprivilegiados.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Diga una definición legal de salario. Además, coméntela brevemente.
2. ¿En qué se diferencian los complementos salariales y los conceptos extrasalariales?
3. Califique los conceptos siguientes:
 - a) El plus de transporte.
 - b) Unas dietas derivadas de un viaje a Murcia.

- c) El abono de la prestación de incapacidad temporal.
 - d) Una retribución por la exigencia de idiomas a unos administrativos.
 - e) Retribución por conseguir los objetivos de venta de tablet.
 - f) Paga extraordinaria de Navidad.
 - g) Indemnización por despido objetivo.
4. ¿Qué significa libertad para fijar el salario del trabajador? ¿Y qué límites tiene?
 5. ¿Qué son las reglas de absorción y compensación en materia de salarios?
 6. ¿La empresa está autorizada para utilizar cualquier modelo de recibo de salarios? ¿Existe algún modelo oficial de dicho recibo?
 7. ¿Dónde se presentan las solicitudes frente al FOGASA? ¿Y cómo se paga la prestación?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa BioSalud, S.A., es una gran empresa dedicada a las energías renovables, establecida en toda España. El centro de trabajo situado en San Sebastián de los Reyes-Madrid, va a captar nuestra atención. En dicho centro de trabajo trabajan la Sra. Campos García y el Sr. Tapia Pérez.

La dirección de la empresa nos pide que confeccionemos las **nóminas** del mes de junio de dichos sujetos.

Nos comunican que Dña. Lidia Campos García pertenece al Grupo 1 (ingenieros y licenciados) y nos proporcionan los siguientes datos:

- Número de afiliación a la Seguridad Social: 18/00773344/99.
- NIF: 11475677 K.
- Tiene un contrato de duración determinada a tiempo completo.
- Sueldo base: 2 200 €.
- Incentivos: 200 €.
- El día 11 de junio recibió un anticipo de 500 €.
- Ha realizado horas extras de fuerza mayor por importe de: 275 €.
- Ha realizado horas extraordinarias por importe de: 125 €.
- Al año tiene reconocidas dos pagas extraordinarias, cada una de un importe igual al sueldo base, una recibirá en Navidad y la otra antes de las vacaciones de agosto.
- También tiene derecho a recibir una paga de beneficios de 1000 € en el mes que decida el empresario.
- Retención a cuenta del IRPF: 19%.
- Actividad de la empresa: industria química (código CNAE 20).
- La cotización de la empresa por estos trabajadores es: IT (1,60 %) e IMS (1,40 %).

También nos comunican que D. Fabián Tapia Pérez pertenece al Grupo 7 (auxiliares administrativos), lleva 5 años de trabajo en la empresa y tiene firmado un contrato indefinido, tiene derecho a percibir una retribución mensual de:

- Salario base: 1000 €.
- Antigüedad: 50 € por trienio.
- Plus transporte de 50 €.
- Tiene derecho a percibir 2 pagas extraordinarias del salario base más la antigüedad, que se pagarán de forma prorrateada.
- Ha realizado en el mes de junio horas extras no estructurales por valor de 250 €, y 50 € por horas de fuerza mayor.
- Retención IRPF del 10 %.

Caso práctico núm. 2.

Doña Aurora presta servicios como vendedora de coches en un concesionario de una conocida marca de vehículos italianos. Su salario se forma de la suma de varios conceptos. Primero, cobra una cantidad fija determinada por el SMI fijado por el gobierno cada año, así está negociado en el convenio colectivo de su empresa. Pero su contrato individual fija un aumento de 100 euros adicional. Segundo, también percibe participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos, que corresponden al 1 % del precio real de cada coche. Estas comisiones y porcentaje están fijadas en el convenio colectivo. Y tercero, recibe un plus por conocimiento de la lengua italiana, pues la conoce con un nivel de C2, acreditado por CELI (*Certificazione di conoscenza della Lingua italiana*).

Tras varios años de prestar sus servicios en el concesionario, la firma de coches atraviesa dificultades económicas, por lo que se produce un reajuste de plantillas y se comunica a todos los trabajadores que habrá que renegociar las condiciones salariales. Algunos compañeros son despedidos, utilizando el procedimiento establecido en el artículo 51 TRET. Dña. Aurora está realmente preocupada por todo. Pero, especialmente, por las deudas que tiene el concesionario con ella. Concretamente, le adeuda por la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos atrasadas de cinco meses y el salario de los últimos dos meses. Simultáneamente, la empresa renegocia el importe de las comisiones con los trabajadores directamente. Descubriendo que los demás compañeros, todos hombres, se les mantiene el porcentaje del 1%, pero a ella se le ha reducido a la mitad, sin su consentimiento.

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

1. Explique todo lo que afecta al plus por idioma que recibe Doña Aurora.
2. ¿Qué características tiene la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los vehículos?
3. La empresa ha renegociado el importe de la participación en beneficios directamente con cada trabajador y Doña Aurora sabe que ella sólo cobrará 0,5% de participación, mientras que el resto de sus compañeros cobrarán el doble. ¿Cómo actuar?
4. Desglose los créditos salariales que tiene Doña Aurora y determine los privilegios que tienen dichos créditos.
5. Ante la mala situación económica que se observa y se pronostica para los próximos meses, Doña Aurora 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 TRET ¿pueden estar cubiertos por el FOGASA? Responda sí o no y fundamente su respuesta. ¿En qué casos y con qué límites?

Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **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 igualación de derechos.
 - b) Las normas técnicas 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.
2. **A fin de dar cumplimiento al deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario debe informar a éstos:**
 - a) Sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección, información que deberá hacérsela llegar a través de los representantes de los trabajadores.
 - b) De forma personalizada sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección.
 - c) Sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, incluidos los previstos para casos de emergencia. En caso de existir representantes de los trabajadores, esta información se la puede proporcionar a través de ellos y, en su defecto, a través del Comité de Seguridad y Salud.
 - d) Las respuestas a) y c) son ciertas.
3. **Para poder adoptar medidas preventivas en la empresa se deben valorar los riesgos existentes. Esta valoración se hace teniendo en cuenta:**
 - a) La probabilidad de que se materialice el riesgo y la magnitud de los daños que se pueden producir.
 - b) La probabilidad de que el incidente ponga a la víctima en contacto con el agente lesivo.
 - c) La probabilidad de que el contacto con el agente lesivo produzca daño a la salud de los trabajadores.
 - d) Todas las respuestas anteriores son ciertas.
4. **Señala cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
 - a) El empresario debe conservar a disposición de la autoridad laboral la documentación relativa al plan de prevención.
 - b) El empresario debe conservar a disposición de la autoridad laboral los resultados médicos de los reconocimientos practicados a los trabajadores.
 - c) El empresario debe conservar a disposición de los Delegados de prevención la relación de accidentes y enfermedades profesionales sufridas por los trabajadores en el desempeño de la actividad laboral.
 - d) El empresario debe conservar durante toda la vida de la empresa la documentación relacionada con la evaluación de riesgos y el plan de prevención.

5. **En el caso de los Trabajadores cedidos por Empresa de Trabajo Temporal:**
- La empresa usuaria es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo del trabajador puesto a su disposición.
 - La ETT y la Empresa usuaria siempre serán responsables solidarias de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos relacionados con los trabajadores cedidos.
 - La ETT es la encargada de Evaluar el puesto a cubrir por el Trabajador cedido.
 - La ETT sólo responde de los incumplimientos en materia salarial.
6. **Para la aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención el empresario deberá tener en cuenta:**
- Las capacidades y aptitudes del trabajador.
 - La cualificación profesional del trabajador.
 - Los principios de la acción preventiva.
 - Todas las anteriores, entre otras.
7. **Señale la respuesta correcta:**
- El empresario está obligado a constituir un servicio de prevención propio en los centros de trabajo con más de 250 trabajadores cuando la empresa se dedique a actividades con riesgos significativos.
 - La obligación de recurso preventivo está referenciada para aquellas empresas que se dedican a trabajos en altura.
 - El empresario organizará la actividad preventiva mediante un servicio mancomunado cuando así se lo indique la autoridad laboral.
 - Ninguna respuesta es correcta.
8. **En el supuesto de concurrencia de trabajadores de diferentes empresas en un mismo centro de trabajo, la normativa preventiva regula:**
- La obligación del empresario titular del centro de trabajo de adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores, que presten servicio en su centro, desarrollen la actividad con las medidas preventivas adecuadas.
 - La obligación del empresario principal de vigilar que los contratistas y subcontratistas, con los que contrata las diferentes actividades, cumplen con las normas de prevención de riesgos laborales.
 - La responsabilidad solidaria entre el empresario titular y los contratistas y subcontratistas.
 - La obligación solidaria de todos los concurrentes en el centro de trabajo.
9. **Señala la respuesta correcta:**
- El empresario debe consultar a los trabajadores la ejecución de las actividades preventivas.
 - El empresario debe consultar a los trabajadores, o sus representantes específicos, con la debida antelación la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - El empresario debe consultar a los trabajadores todas las cuestiones relacionadas con la prevención. En caso de existir delegados sindicales deberá hacerlo a través de estos.
 - Los trabajadores tienen derecho a participar en la elección de los equipos de trabajo, pero siempre a través de sus representantes.

- 10. Según la normativa de prevención de riesgos laborales, un riesgo laboral puede ser:**
- El accidente ocurrido con ocasión del desarrollo de la actividad laboral.
 - Las enfermedades, lesiones y dolencias que el trabajador sufra como consecuencia del trabajo por cuenta propia.
 - Los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y los riesgos psicosociales que el trabajador sufra sólo con ocasión del trabajo por cuenta ajena.
 - La posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo.
- 11. Señale la respuesta falsa:**
- La LPRL se aplica a las relaciones laborales de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que se regulan en la propia Ley y en sus normas de desarrollo.
 - La LPRL no es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
 - En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la LPRL, con las particularidades previstas en su normativa específica.
 - La LPRL se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena y al servicio de las Administraciones Públicas.
- 12. En caso de que exista un riesgo grave e inminente están capacitados para paralizar la actividad:**
- Los representantes unitarios por decisión mayoritaria.
 - Los delegados de prevención siempre.
 - Los representantes unitarios de los trabajadores cuando no localicen a los delegados de prevención.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.

PREGUNTAS DE REPASO

- Defina qué es un riesgo grave e inminente.
- Indique cuáles son las normas jurídicas que regulan la prevención de riesgos laborales.
- Para conseguir una verdadera cultura preventiva, ¿qué obligación impone la LPRL al empresario?
- Según la norma preventiva ¿en qué casos es obligatorio el reconocimiento médico para los trabajadores?
- Defina qué es una evaluación de riesgos.
- Especifique los diferentes modelos de organización preventiva que habilita la LPRL.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa Curtidos y Molduras, SA, ha recibido algunas quejas por parte de los representantes de los trabajadores relacionadas con la gestión en materia preventiva. Ante las dudas solicita informe aclaratorio.

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 médico y al ATS como representantes suyos en el Comité de Seguridad y Salud.
2. Si está obligada a trasladar a los Delegados de prevención un listado de los productos químicos que se utilizan en un determinado proceso productivo, que ha sido solicitado por dichos representantes, y a lo que la empresa contesta que no tiene información de ellos.
3. Si la empresa puede introducir unilateralmente un nuevo turno de trabajo de las 22.00 horas a las 08.00 horas por necesidades de producción.
4. Los delegados de prevención le plantean una queja por la notificación de que la empresa ha contratado una empresa consultora para que haga las veces de servicio de prevención.
5. Después de haber hecho mediciones ambientales para determinar niveles de sustancias químicas en los puestos de trabajo, el gerente de la empresa establece que los trabajadores de una sección tienen que llevar máscaras de protección durante el trabajo.

Caso práctico núm. 2.

Doña Luisa viene prestando servicios por cuenta y dependencia del Instituto de Oncología desde el año 2016, con la categoría profesional de facultativo especialista.

Doña Luisa presta sus servicios como técnico especialista de radiodiagnóstico en el Servicio de Oncología Radioterápica, trabajando en la Sala de Simulación con un aparato de rayos x, donde se halla expuesta a las radiaciones ionizantes. Doña Luisa venía realizando guardias médicas en dicho servicio, porque dichas guardias médicas eran obligatorias para los facultativos.

En fecha 22 de abril de 2018 el Instituto de Oncología remitió a doña Luisa una comunicación en que se le indicaba lo siguiente: “Habiendo tenido conocimiento este Instituto de su estado de gestación, y conociendo las posibles consecuencias que de su estado pueden derivarse y de acuerdo con los informes preceptivos que obran en este Servicio, le comunico que queda liberada de la realización de las guardias, siguiendo así la norma habitual que en esta materia se ha seguido en el servicio de Oncología Radioterápica”.

Doña Luisa continuó en el mismo servicio, pero no efectuó las guardias programadas durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2018 y 31 de julio de 2018.

La retribución que correspondería a doña Luisa por la realización de las guardias programadas durante dicho periodo asciende indiscutiblemente a la cantidad total de 2503,10 euros. El Instituto de Oncología no ha abonado a doña Luisa dicha cantidad, por cuanto que la misma no realizó las guardias durante dicho periodo, al estar liberada.

Elabore un dictamen jurídico en el que se informe a la trabajadora de las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Qué medidas debería haber adoptado el empresario?
2. Según la normativa preventiva y la LISOS, ¿qué incumplimientos ha cometido el empresario en el supuesto planteado y magnitud de su gravedad?
3. ¿Procede el abono de las guardias dejadas de realizar? Razone la respuesta.

FICHA N° 26**Movilidad funcional y modificación sustancial de condiciones de trabajo**

ROSA RODRÍGUEZ ROMERO

PREGUNTAS TIPO TEST:

1. **Los supuestos de movilidad funcional en la empresa son:**
 - a) Movilidad funcional descendente.
 - b) Movilidad funcional entre el mismo grupo profesional.
 - c) Movilidad funcional ascendente.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

2. **Forma parte del *ius variandi* empresarial:**
 - a) La posibilidad de cambiar las funciones inicialmente asignadas al trabajador por otras de su mismo grupo profesional siendo necesario que se expliquen los motivos para llevar a cabo dicha modificación.
 - b) La posibilidad de cambiar las funciones inicialmente asignadas al trabajador por otras de su misma categoría profesional siendo necesario que se expliquen los motivos para llevar a cabo dicha modificación.
 - c) La posibilidad de cambiar las funciones inicialmente asignadas al trabajador por otras de una categoría profesional superior, no siendo necesario explicar los motivos para llevar a cabo dicha modificación.
 - d) La posibilidad de cambiar las funciones inicialmente asignadas al trabajador por otras de su mismo grupo profesional, no siendo necesario explicar los motivos para llevar a cabo dicha modificación.

3. **¿Qué opciones tiene el trabajador en caso de que se produzca una modificación sustancial?**
 - a) Únicamente le queda aceptar la decisión, no siendo posible impugnar la decisión empresarial al tratarse de una manifestación del poder de dirección, siendo éste ilimitado.
 - b) Puede aceptar la modificación o impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días. También en determinados supuestos tendría derecho a resolver el contrato con derecho a indemnización en caso de que resultara perjudicado por la medida.
 - c) En caso de estar disconforme con la decisión el trabajador puede impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días desde el día siguiente a la fecha de notificación escrita de la decisión empresarial, pero en ningún momento tiene derecho a rescindir su contrato con derecho a ser indemnizado; de modo que únicamente cabe la extinción del contrato por voluntad del trabajador sin derecho a indemnización.
 - d) Puede aceptar la modificación o impugnar la decisión empresarial en un plazo de 20 días. También tendría siempre derecho a resolver el contrato con derecho a indemnización en caso de que resultara perjudicado.

4. **El acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en el periodo de consultas establecido para el procedimiento de modificaciones de carácter colectivo...**
 - a) Tiene siempre eficacia general.
 - b) Requiere de la conformidad unánime de los representantes de los trabajadores.
 - c) Requiere de la conformidad de la mayoría de los representantes de los trabajadores.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
5. **Cuando se encomienda a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional superior...**
 - a) En caso de que el trabajador se encuentre en esta situación durante un periodo superior a seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años ello genera automáticamente una reclasificación profesional del trabajador (ascenso).
 - b) No existe límite temporal, sino que será por el tiempo imprescindible para su atención y nunca permitirá pedir una reclasificación profesional (ascenso).
 - c) En caso de que el trabajador se encuentre en esta situación durante un periodo superior a seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años éste puede solicitar la reclasificación profesional (ascenso) siempre y cuando no sea contrario a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
 - d) En caso de que el trabajador se encuentre en esta situación durante un periodo superior a seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años éste puede solicitar la reclasificación la reclasificación profesional (ascenso) aunque no esté contemplado en el convenio colectivo de aplicación.
6. **En el supuesto de movilidad funcional ascendente:**
 - a) El trabajador seguirá percibiendo su salario original.
 - b) El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre las funciones que venía realizando y las que actualmente realiza.
 - c) El trabajador percibirá el salario correspondiente al grupo profesional superior tanto antes como después de la situación si vuelve a sus funciones de origen.
 - d) En principio el trabajador percibirá el salario correspondiente al grupo profesional superior mientras dure la situación, no obstante, pueden establecerse unas condiciones inferiores por convenio colectivo.
7. **El procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de alcance colectivo:**
 - a) Tiene como único requisito la notificación a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días.
 - b) Exige que se llegue a un acuerdo con los representantes de los trabajadores para tener poder adoptar la decisión de modificación sustancial.
 - c) Exige agotar previamente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, pero no es preceptivo llegar a un acuerdo para tomar la decisión de modificación sustancial.
 - d) Requiere de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y del acuerdo con éstos para poder llevar a cabo la decisión de modificación sustancial.

8. **¿Existen límites comunes a todas las modalidades de movilidad funcional?**
- No. Cada tipo de movilidad tiene unos límites concretos, no existiendo ninguno para todas ellas.
 - Sí. Todas las modalidades de movilidad funcional (horizontal/vertical) tienen como límites comunes el respeto a la dignidad del trabajador y la exigencia de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.
 - No. Cada tipo de movilidad tiene unos límites concretos; de modo que la movilidad vertical (ascendente/descendente) está limitada en el tiempo; de modo que no puede persistir esta situación más de 6 meses en el periodo de un año o de 8 meses en dos años.
 - Sí. Todas las modalidades de movilidad funcional (vertical/horizontal) tienen como único límite el respeto a la dignidad del trabajador.
9. **¿A qué criterios debe atenderse para determinar si una modificación sustancial de condiciones de trabajo es de alcance individual o colectivo?**
- Únicamente el número de trabajadores afectados. De modo que para que se considere de carácter colectivo al menos debe afectar a 10 trabajadores en las empresas que ocupan menos de 100 trabajadores; 10% de los trabajadores de las empresas que ocupan entre 100 y 300 o a 30 trabajadores en empresas que ocupen 300 o más trabajadores y ello independientemente de periodo de tiempo en el que se llevan a cabo estas modificaciones.
 - El número de trabajadores afectados y el periodo de tiempo en el que se llevan a cabo las modificaciones.
 - Atiende a la fuente de origen que dio lugar al establecimiento de la condición que se pretende modificar; de modo que será individual cuando se modifiquen las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual o personal y colectiva cuando la condición objeto de modificación tenga su origen en un acuerdo o pacto colectivo.
 - La fuente de origen que dio lugar al establecimiento de la condición que se pretende modificar (p.e. colectiva si se establece por convenio colectivo), el número de trabajadores afectados y el periodo de tiempo en el que se llevan a cabo las modificaciones.
10. **Los tribunales pueden declarar la modificación sustancial de una condición de trabajo como:**
- Procedente, improcedente o nula.
 - Justificada o injustificada.
 - Procedente de ser ajustada a Derecho o improcedente si no se ha respetado los requisitos formales establecidos por la Ley.
 - Ninguna de las anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO:

- ¿Supone alguna diferencia a efectos retributivos que la exigencia de titulación académica o profesional para el desempeño de las funciones se establezca por ley o por convenio colectivo en un supuesto de movilidad funcional?
- ¿Tiene la numeración legal de materias establecida en el art. 41 ET (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo...) carácter ejemplificativo o pueden producirse modificaciones sustanciales en materias distintas a las enunciadas?

3. ¿Para llevar a cabo la movilidad funcional ascendente o descendente establecida en el art. 39 ET es necesaria la aceptación por parte del trabajador implicado? ¿y el acuerdo con los representantes de los trabajadores?
4. ¿Puede la empresa unilateralmente y al amparo del art. 41 ET transformar un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial si existen razones económicas, técnicas, organizativas o de producción? ¿E imponer el teletrabajo por alguna de estas razones?
5. ¿Puede una empresa extinguir el contrato de un trabajador durante la movilidad funcional si no se adapta a las nuevas funciones a realizar?
6. ¿Contempla el art. 41 ET todas las modificaciones de iniciativa empresarial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Una agencia dedicada a la publicidad y que posee un único centro de trabajo en el que prestan servicios 52 trabajadores decide por razones técnicas y organizativas llevar a cabo una serie de modificaciones en varios aspectos. Una de las afectadas por estas medidas es Laura quien actualmente es secretaria de un alto directivo y a la que se le ordena que, ante la baja de Marcos (repcionista), pasará a desempeñar las funciones que éste venía realizando hasta que encuentren un/a sustituto/a. Este cambio supone que Laura asuma funciones muy similares a las que actualmente realiza pero también la recepción de clientes y la atención telefónica, algo que no es del gusto de la trabajadora. A su vez, y por las mismas razones, la empresa comunica a 8 publicistas que se les va a cambiar el turno de trabajo de forma que en lugar de tener una jornada intensiva (9:00-17:00) pasarán a tener una jornada en horario partido (10:00-13:00 y 15:00-20:00). La empresa se ha limitado a comunicar por escrito las modificaciones a cada afectado y alega que no va iniciar ningún tipo de consulta ni con los trabajadores afectados ni con los representantes de la empresa porque son modificaciones amparadas por el poder de dirección, si bien estos cambios se han hecho valorando que tengan el menor perjuicio posible.

Elabore un dictamen en Derecho que responda a las siguientes **cuestiones**:

1. Analice las medidas que afectan a Laura y a los 8 publicistas. ¿Se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones reguladas en el artículo 41 ET? ¿De qué tipo de modificación se trata (individual o colectivo)?
2. Valore si las razones alegadas por la empresa justifican que la empresa recurra a estas modificaciones.
3. ¿Ha actuado correctamente la empresa al únicamente notificar de manera individual a cada trabajador afectado y al no haber iniciado ningún tipo de consulta ni con los trabajadores ni con los representantes legales de los trabajadores?
4. ¿De qué mecanismos de reacción disponen los trabajadores afectados por la modificación sustancial de condiciones de trabajo frente a la decisión empresarial?

FICHA N° 27**Movilidad geográfica I**

THAIS GUERRERO PADRÓN

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La decisión de traslado deberá notificarse al trabajador afectado en el plazo mínimo de:**
 - a) 15 días.
 - b) 30 días.
 - c) No precisa plazo, es de ejecución inmediata.
 - d) Todas las respuestas son incorrectas.
2. **Notificada la decisión de traslado y cumplida en el plazo establecido por el trabajador, podrá éste combatir la decisión empresarial:**
 - a) No, por resultar irreversible.
 - b) Sólo si se acciona en el plazo de 20 días.
 - c) Cabe formular reclamación conforme a los plazos del art. 59 ET.
 - d) Son incorrectas todas las respuestas.
3. **En el supuesto de que el trabajador acepte el traslado tendrá derecho a:**
 - a) Todos los gastos del traslado, incluidos familia y enseres.
 - b) Una indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.
 - c) No existe derecho alguno si el trabajador acepta el traslado.
 - d) Solo percibirá los gastos derivados de daños y perjuicios.
4. **Cuando se trate de un traslado colectivo la sentencia que dicte el Juzgado de lo Social será recurrible:**
 - a) En suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia competente.
 - b) No cabe recurso alguno.
 - c) Se recurrirá ante el Tribunal Supremo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
5. **En un supuesto de traslado colectivo finalizado con acuerdo, los trabajadores afectados individualmente pueden optar por la extinción contractual percibiendo la correspondiente indemnización:**
 - a) Sí, en todo caso.
 - b) Precisan la autorización de la comisión negociadora del pacto.
 - c) No, quedan vinculados por la suerte de la negociación.
 - d) En todo caso, cuando lo autoriza la Inspección de Trabajo.
6. **En caso de traslado a un nuevo centro de trabajo ubicado a 20 km de la residencia del trabajador, si se opone al mismo, ¿qué derechos le asisten?**
 - a) Ninguno, debe aceptar el traslado.
 - b) Conserva todas las opciones de esta movilidad geográfica.
 - c) Con prioridad, debe estar a las previsiones del convenio colectivo.
 - d) Deberá contar con el apoyo de su sindicato.

7. **En un supuesto de traslado, gozan de prioridad de permanencia absoluta los siguientes colectivos:**
 - a) Los representantes legales de los trabajadores.
 - b) Los trabajadores de mayor edad y las personas con discapacidad.
 - c) Trabajadoras víctimas de violencia de género y en general de actos de terrorismo.
 - d) Todas son correctas.
8. **El traslado colectivo, además de las causas que lo justifican, requiere un período de consultas con los representantes de los trabajadores que no ha tenido lugar. Planteada demanda, la sentencia resolverá:**
 - a) Justificada o injustificada la decisión del empresario.
 - b) Procedente el traslado conforme a la decisión empresarial.
 - c) Sentencia nula.
 - d) Incorrectas todas las soluciones propuestas.
9. **En un supuesto de desplazamiento fijado con una duración de dos meses, el trabajador tendrá derecho:**
 - a) A cuatro días de permiso a cargo del empresario.
 - b) A cuatro días de permiso a su coste.
 - c) No tendrá derecho económico alguno.
 - d) Todas las propuestas son erróneas.
10. **¿Qué número de trabajadores puede verse afectado por un traslado colectivo si la empresa tiene menos de 100 trabajadores?**
 - a) Precisa el 10% del número de trabajadores de la empresa.
 - b) No tiene límite alguno.
 - c) Depende de la negociación con los representantes de los trabajadores.
 - d) Diez trabajadores.
11. **En un supuesto de traslado de trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo, ¿qué duración inicial tendrá el traslado?**
 - a) Un año.
 - b) Seis meses.
 - c) No existe límite.
 - d) Habrá de negociarse con el empresario.
12. **¿Qué obligación contrae el empresario para el posible traslado de las víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo?**
 - a) Consultar con el sindicato de afiliación del trabajador.
 - b) Comunicar a los trabajadores las vacantes existentes actuales o futuras.
 - c) Negociar con el trabajador interesado el nuevo destino.
 - d) Decide unilateralmente el empresario.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles son las causas que justifican la movilidad geográfica?
2. Señale los aspectos fundamentales del traslado y el desplazamiento.
3. ¿Cuáles son los objetivos del período de consultas en el traslado colectivo?
4. ¿Qué mayoría requiere el acuerdo alcanzado en los traslados colectivo por parte de los trabajadores?
5. Previsiones y efectos del traslado colectivo.

6. Reglas legales de prioridad en la permanencia. El papel de convenio colectivo de aplicación en la materia.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Una empresa del sector eléctrico desea trasladar a varios trabajadores a una zona declarada urbanizable en una determinada localidad ubicada a 65 km. (autovía) del centro industrial y comercial de la mercantil referida, toda vez que según la Corporación municipal competente se ha autorizado la construcción de un polígono industrial y otros edificios anexos de carácter comercial y social, proyecto que requerirá una importante y continuada mano de obra de aquella especialidad, con una previsible estabilidad y permanencia, perspectiva que no parece admitir la modalidad de desplazamiento laboral por la empresa. Esta mercantil cuenta con una plantilla total de 115 trabajadores, y cautelarmente pretende enviar, en principio, 15 trabajadores para la ejecución de las obras programadas en materia de su competencia, número de trabajadores que podría variar considerando la evolución de su actividad y resultados.

Emítase dictamen jurídico dando respuesta a las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Cómo debe proceder la empresa?
2. ¿Qué opciones tendría el trabajador?
3. ¿Qué prioridades de permanencia y preferencias para el traslado se dan?
4. Comente el conflicto colectivo y los derechos de los trabajadores.
5. ¿Qué medidas complementarias podrían adoptarse?

Caso práctico núm. 2.

Una empresa dedicada a la venta, reparación y mantenimiento de aparatos informáticos y técnicas de su explotación, motivado por contrataciones de su propia actividad, debe desplazar a dos trabajadores a población distinta de su domicilio habitual, por un periodo de cuatro meses. En el segundo mes de permanencia, uno de los trabajadores desplazados, disconforme con la medida, inicialmente cumplida, decide cambiar su decisión y volver a su anterior puesto de trabajo.

Emítase dictamen en Derecho sobre las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Qué derechos asisten a los trabajadores?
2. ¿Qué procedimiento y consideraciones debería seguir el empresario?
3. ¿Qué figuras análogas derivadas del desarrollo de una actividad laboral podrían comentarse?

FICHA N° 28**Movilidad geográfica II***MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Nos encontraremos ante un traslado del trabajador:**
 - a) Si el traslado supone un cambio del trabajador a un centro de trabajo distinto dentro de la misma empresa que le exige un cambio de domicilio, de modo permanente.
 - b) Si el traslado requiere el cambio del trabajador a un centro de trabajo diferente dentro de la misma empresa que le exige un cambio de domicilio, pero de modo temporal.
 - c) Si el traslado implica un cambio durante menos 3 meses a otro centro de trabajo situado en una provincia distinta.
 - d) Si el traslado implica un cambio durante menos 1 mes a otro centro de trabajo situado en una provincia distinta.

2. **El caso de traslado definitivo se produce cuando:**
 - a) El empleado es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa que requiera el cambio de residencia de manera definitiva, o cuando el desplazamiento exceda de 12 meses en un periodo de 3 años.
 - b) El empleado es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa que requiera el cambio de residencia de manera definitiva, o cuando el desplazamiento exceda de 12 meses en un periodo de 2 años.
 - c) El empleado es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa que requiera el cambio de residencia de manera temporal, o cuando el desplazamiento exceda de 12 meses en un periodo de 3 años.
 - d) Exclusivamente, si el empleado es destinado a un centro de trabajo de la misma empresa que requiera el cambio de residencia de forma definitiva.

3. **Indique cuál es la afirmación correcta:**
 - a) En los traslados y en los desplazamientos se requiere a la empresa que acredite su necesidad, por la existencia de alguna de las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas o productivas.
 - b) En los traslados se requiere a la empresa que acredite su necesidad, por la existencia de alguna de las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas o productivas.
 - c) En los desplazamientos se requiere a la empresa que acredite su necesidad, por la existencia de alguna de las siguientes causas: económicas, técnicas, organizativas o productivas.
 - d) Ni en los traslados ni en los desplazamientos se requiere a la empresa que acredite su necesidad.

4. **Los casos de movilidad geográfica:**
 - a) No necesitan ningún tipo de justificación por parte de la empresa.
 - b) Exigen obligatoriamente la existencia de necesidades urgentes e imprevisibles de la actividad económica.
 - c) Exigen la existencia de razones técnicas, organizativas, económicas o de producción.
 - d) Ninguna de las otras respuestas es correcta.
5. **En el caso del traslado individual, el empleado podrá:**
 - a) Aceptar la decisión y trasladarse.
 - b) Extinguir el contrato, percibiendo una indemnización que será de 20 días de salario por cada año trabajado.
 - c) Impugnar su traslado ante la jurisdicción social por considerar que no se producen las circunstancias que justifican el traslado.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En una empresa que tiene 200 empleados en plantilla, para que podamos hablar de un caso de traslado colectivo, tienen que estar afectados por tal medida, al menos:**
 - a) 10 empleados.
 - b) Toda la plantilla.
 - c) 20 empleados.
 - d) 100 empleados, es decir, la mitad de la plantilla.
7. **En una empresa que tiene 250 empleados en plantilla, para que podamos hablar de un caso de traslado colectivo, tienen que estar afectados por tal medida, al menos:**
 - a) 15 empleados.
 - b) Toda la plantilla.
 - c) 25 empleados.
 - d) 125 empleados, es decir, la mitad de la plantilla.
8. **En el caso de desplazamiento temporal el empleado tiene derecho a:**
 - a) Un permiso de 5 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
 - b) Un permiso de 8 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
 - c) Un permiso de 4 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
 - d) Un permiso de 3 días laborables en su domicilio de origen por cada 3 meses de desplazamiento.
9. **Mediante convenio colectivo, o través del acuerdo que se alcance durante el período de consultas del procedimiento colectivo por traslado:**
 - a) Se podrán fijar prioridades de permanencia a favor de otros trabajadores, como trabajadores con cargas familiares, o mayores de determinada edad, o trabajadores con discapacidad.
 - b) No se podrán fijar prioridades de permanencia a favor de otros trabajadores, como trabajadores con cargas familiares, o mayores de determinada edad, o trabajadores con discapacidad.
 - c) Se podrán fijar prioridades de permanencia únicamente a favor de las personas trabajadoras con discapacidad.
 - d) Se podrán fijar prioridades de permanencia únicamente a favor de las personas trabajadoras que tengan menos de 25 años.

10. Procedimiento para el traslado colectivo:

- a) Se exige a la dirección de la empresa que comunique a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores, en el caso de que no hubiese representantes, su intención de iniciar un procedimiento de traslado colectivo, siendo imprescindible la apertura de un periodo de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 15 días.
- b) Se exige la apertura de un período enumerativo.
- c) No se exige la apertura de un período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores.
- d) Se exige la apertura de un período documental.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Exigen los traslados y los desplazamientos la acreditación de alguna causa?
2. ¿Qué supone un traslado del trabajador?
3. ¿Qué son los traslados individuales (umbrales numéricos)?
4. ¿Cuál es el procedimiento para el traslado individual?
5. ¿Qué son los traslados colectivos (umbrales numéricos)?
6. ¿Cuál es el régimen jurídico de los desplazamientos?

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

En el centro de trabajo "A" están contratados 3 trabajadores (Eustaquio, Marta y Manuel), pero el empresario decide cerrar este centro "A" (acreditando causas económicas), trasladando permanentemente a los 3 trabajadores al centro de trabajo "C".

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

1. ¿Estaríamos hablando de un traslado individual o de un traslado colectivo? Razone la respuesta.
2. ¿Qué procedimiento tendría que seguir el empresario?
3. ¿Qué opciones tendrían los trabajadores?

Suspensión del contrato de trabajo

CARMEN SOLÍS PRIETO

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Las suspensiones del contrato de trabajo se caracterizan por los siguientes efectos:**
 - a) Conllevan, en todo caso, tanto el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
 - b) Conllevan, en todo caso, el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario pero nunca la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
 - c) Conllevan, sólo en caso de pacto al respecto, tanto el cese de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Los supuestos en que se puede justificar la suspensión del contrato de trabajo se encuentran:**
 - a) Exclusivamente en el listado contenido en el artículo 45.1 ET.
 - b) Sólo en determinados preceptos contenidos en el ET (arts. 45.1 y 48.2).
 - c) Tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
3. **En el caso de nacimiento de hijo:**
 - a) La madre biológica tendrá derecho a 16 semanas de descanso obligatorio inmediatamente después del parto.
 - b) La madre biológica podrá reincorporarse al trabajo una vez transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto.
 - c) El otro progenitor podrá disfrutar de las semanas de suspensión que le corresponden en cualquier momento dentro del período de 12 meses desde el nacimiento del hijo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Qué incidencia tendrá el fallecimiento del hijo sobre la duración de la suspensión por nacimiento?**
 - a) Determinará su finalización en ese mismo momento, debiendo el trabajador reincorporarse inmediatamente a su puesto de trabajo
 - b) Determinará su finalización en ese mismo momento, debiendo el trabajador reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo de un mes.
 - c) No tendrá ningún tipo de efecto al respecto pues el trabajador deberá en todo caso disfrutar en su totalidad la suspensión correspondiente, reincorporándose al trabajo tras el disfrute de la misma.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. **¿Es posible disfrutar la suspensión por nacimiento de hijo en régimen de jornada parcial?**
- Sí, en su totalidad.
 - Sí, salvo en el caso de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cuyo disfrute será siempre a tiempo completo.
 - No, no es posible en ningún caso.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuántas semanas de suspensión por nacimiento de hijos corresponderían a la madre de trillizos?**
- 16 semanas.
 - 17 semanas.
 - 18 semanas.
 - 19 semanas.
7. **¿Resulta posible iniciar la suspensión por nacimiento de hijo antes del parto por cualquiera de los progenitores?**
- Sí, en cualquier caso.
 - Sí, con el único límite de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
 - No, sólo la madre podrá hacer uso de esa opción, con el único límite de las 6 semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **El despido de una trabajadora después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por nacimiento, pasados 6 meses del mismo, será en todo caso:**
- Procedente.
 - Improcedente.
 - Nulo.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Ante la convocatoria de huelga anunciada por sus trabajadores, la empresa ha decidido proceder al cierre del centro de trabajo para impedir la misma. En este caso, 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 verán suspendidos sus contratos de trabajo y mantendrán el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **La declaración de la situación de incapacidad permanente total del trabajador para la profesión habitual:**
- Dará siempre lugar a una suspensión del contrato, puesto que está recogida como causa en el artículo 45.1 ET.
 - En ningún caso provocará una suspensión del contrato puesto que la declaración de incapacidad permanente total sólo es causa de extinción del mismo.
 - Podrá justificar la suspensión del contrato de trabajo en algunos supuestos.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Principales efectos laborales derivados de la suspensión del contrato de trabajo.
2. Incidencia de la suspensión sobre la duración de los contratos temporales de trabajo.
3. Causas de suspensión del contrato de trabajo según el artículo 45.1 ET.
4. Especialidades de la suspensión por nacimiento en caso de hijos prematuros.
5. Situación protegida por la suspensión por riesgo durante la lactancia natural.
6. Incidencia del carácter internacional de la adopción sobre la suspensión del contrato de trabajo.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Paloma, profesora de primaria en un colegio privado, y Enrique, que desarrolla sus funciones como técnico informático en una consultora, esperan con gran ilusión el nacimiento de sus mellizos para principios de febrero de 2021. A fin de proporcionarles los cuidados necesarios durante sus primeros meses de vida de una forma corresponsable, los futuros padres se plantean hacer el siguiente reparto de los períodos de suspensión que entienden les corresponden:

- Paloma disfrutaría a tiempo completo una suspensión de 15 semanas posteriores al parto y pretende ceder 1 semana a Enrique.
- Enrique, por su parte, pretende disfrutar todo el período de suspensión que pudiera corresponderle a tiempo parcial pues está llevando en la consultora en la que trabaja unos importantes proyectos de los que no quiere desvincularse por completo.

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

1. Analice si es correcto el plan de reparto que tienen en mente Paloma y Enrique y, en su caso, indíqueles qué ajustes llevar a cabo.

Caso práctico núm. 2.

Ana y Manuela trabajan en el hospital privado Nuestra Señora de la Caridad, el más afamado centro de nuestro país en tratamientos contra el cáncer.

Ana, que desarrolla funciones de administrativa, se encuentra embarazada de 3 meses, siendo su embarazo considerado de riesgo en atención a las patologías previas que sufre. Según los médicos que la atienden, debería guardar reposo absoluto tras las puntuales pérdidas de sangre sufridas y el consiguiente riesgo de aborto.

Su compañera Manuela, que es la encargada del servicio de Radiología, acaba de conocer su estado de gestación tras haberse sometido a un tratamiento de inseminación artificial y ha procedido a informar a la empresa de esta circunstancia a fin de que se tomen las medidas preventivas oportunas.

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

1. ¿En qué causa se basaría eventualmente la suspensión del contrato de trabajo a que pudieran tener derecho Ana y Manuela a consecuencia de su estado de gestación?
2. ¿Cuál sería la duración de la suspensión en cada caso?

Expediente de regulación de empleo temporal

PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Quién puede iniciar un expediente de regulación de empleo temporal (en adelante, ERTE)?**
 - a) La persona titular de la empresa.
 - b) Los representantes de los trabajadores, en defecto del anterior.
 - c) La Autoridad Laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El ERTE, ¿por qué causas puede llevarse a cabo?**
 - a) Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debidamente acreditadas.
 - b) Solo por causas técnicas u organizativas.
 - c) Por causa de fuerza mayor, constatada.
 - d) Las respuestas a) y c) son correctas.
3. **La tramitación de un ERTE, independientemente de la causa, exigirá en todo caso:**
 - a) La realización de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, no superior a 15 días.
 - b) La comunicación, de manera sucesiva a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores.
 - c) La remisión, por parte de la Autoridad Laboral a la Inspección de Trabajo del expediente, para la emisión de un informe.
 - d) La comunicación al SEPE, de todas las personas afectadas por el ERTE.
4. **El ERTE solo puede tramitarse en una empresa cuando:**
 - a) En empresas de menos de 100 trabajadores, afecte, al menos, a 10 trabajadores.
 - b) En empresas de entre 100 y 300 trabajadores afecte, al menos, al 10% de trabajadores.
 - c) En empresas de más de 300 trabajadores afecte, al menos, a 30 trabajadores.
 - d) Será aplicable, independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados.
5. **El expediente de regulación de empleo temporal y parcial podrá llevarse a cabo por las causas comprendidas en el artículo 47.1 TRET mediante:**
 - a) Una disminución temporal de entre un 10% y un 60% de la jornada de trabajo ordinaria.
 - b) Una disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo ordinaria.
 - c) Una disminución temporal de entre un 20% y un 70% de la jornada de trabajo ordinaria.
 - d) Una disminución temporal de entre un 20% y un 80% de la jornada de trabajo ordinaria.

6. **¿Tienen derecho a días de vacaciones las personas trabajadoras que se encuentren en un ERTE total?**
- Durante el ERTE se generan vacaciones igual que si se hubiera trabajado.
 - Durante el ERTE, en este caso, nunca se generan vacaciones.
 - Solo generan vacaciones aquellas personas que tengan un contrato de trabajo indefinido durante el ERTE.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿Cuál de las siguientes situaciones, de incapacidad temporal en relación al ERTE, es correcta?**
- Si la persona trabajadora se encuentra en una incapacidad temporal puede ser incluida en un ERTE total.
 - Si la persona trabajadora se encuentra en una incapacidad temporal puede ser incluida solo en un ERTE parcial.
 - Solo será incluida en el ERTE, total o parcial, la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
 - Si la persona trabajadora se encuentra en una incapacidad temporal, ya tiene el contrato suspendido, y no puede ser incorporada al ERTE.
8. **¿Tienen derecho a indemnización los trabajadores al entrar en situación de ERTE?**
- Sí, al igual que en una extinción por causas objetivas.
 - Sí, al igual que en un despido colectivo.
 - Solo aquellos que tengan un contrato de trabajo temporal.
 - El ERTE no da derecho a ninguna indemnización.
9. **Las pagas extraordinarias durante el ERTE:**
- No se devengan si el ERTE es total.
 - No se devengan en ningún caso.
 - Solo se devengan si la persona trabajadora tiene un contrato indefinido.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **¿Pueden los trabajadores recibir prestación de desempleo estando en una situación de ERTE?**
- No, dado que el contrato de trabajo no se ha extinguido.
 - No, porque durante el ERTE los trabajadores estarán recibiendo su salario de la empresa.
 - Sí, siempre que el acuerdo con los representantes de los trabajadores así lo establezca.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Pueden realizarse horas extras durante el tiempo que dure el ERTE de reducción de jornada?**
- Sí, porque las horas extraordinarias son imprevisibles y pueden ayudar a la empresa a superar esta situación de suspensión.
 - No.
 - No, salvo que se trate de horas extraordinarias por fuerza mayor.
 - Sí, siempre que la empresa las ofrezca y la persona trabajadora las acepte voluntariamente.
12. **¿Durante cuánto tiempo puede extenderse un ERTE?**
- No hay duración fija ni determinada, se ajustará a la situación coyuntural.
 - Durante el tiempo que la persona trabajadora tenga derecho al desempleo.
 - Solo durante seis meses.
 - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Diferencia fundamental para el contrato de trabajo entre Expediente de Regulación de Empleo Temporal y las siguientes figuras: los permisos retribuidos de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.
2. Diferencias fundamentales a nivel de procedimiento entre los diferentes ERTE existentes a nivel legal, incluyendo las particularidades generadas por la legislación de la COVID-19.
3. Expresé si la siguiente afirmación es válida o no, y justifique su respuesta: *La causa económica en los ERTE y en los despidos colectivos se presume existente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de la empresa, correspondiente a cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior*
4. Indique cuál es la situación de las personas trabajadoras durante la afectación por un ERTE ordinario.
5. ¿Puede una empresa llevar a cabo un ERTE, aunque no exista acuerdo con los representantes de los trabajadores?
6. Indique cuales son las posibilidades de impugnación judicial de los ERTE.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La empresa Rhaegel S.L. pertenece al sector industrial, en concreto se fabrican ruedas de bicicletas y motocicletas de caucho, a pequeña escala. Como no existe convenio colectivo propio, la empresa se adhirió a un Convenio ya existente, y que se le aplica como si fuera el propio, en concreto el XIX Convenio colectivo para las industrias transformadoras de plásticos de la Comunidad de Madrid, vigente hasta el 31 de diciembre de 2020. 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, alcanzando, aproximadamente un 40% de las mismas, en comparación al 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 meses.

En la actualidad, la empresa cuenta con los siguientes trabajadores, de los que se exponen sus situaciones particulares, a saber:

- En el grupo profesional 3, correspondiente a la fabricación o producción dentro de la pequeña fábrica tiene 12 trabajadores con contrato indefinido, 7 de ellos realizan turno de mañana (de 8 a 16 horas) y los otros 5 trabajadores el turno de tarde (de 14 a 22 h.). Entre estos trabajadores, se encuentra el delegado de personal. Otro de los trabajadores, disfruta desde hace un mes, del derecho a ausentarse 1 hora al día por tener una hija prematura hospitalizada, entrando a las 9 de la mañana, en lugar de a las 8. Y, por otra parte, otra persona trabajadora del turno de tarde, se encuentra ahora mismo disfrutando de la suspensión por cuidado de hijo, le quedan 5 semanas, y ya ha comunicado a la empresa su intención de reducir su jornada por cuidado de hijo al momento de la reincorporación en un 20%. A su vez, hay 3 trabajadores más desde hace 4 meses, con contrato temporal de obra

y servicio, provenientes de una ETT, y que van rotando turnos, a demanda de la empresa.

- En el grupo profesional 4, existen dos responsables, con jornada completa pero partida (de 9 a 13 y de 15 a 20 horas). La jefa directa de la producción se encuentra embarazada de 7 meses.

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

1. Dentro de los ERTE ¿cuál sería la medida –el tipo de ERTE– más apropiado que podría llevar a cabo la empresa Rhaeguel S.L. según los datos del caso?
2. ¿En un ERTE, pueden solicitarse distintas medidas o condiciones para cada empleado o tiene que ser la misma medida para todos?
3. Los tres trabajadores de la ETT que se encuentran prestando servicios en la empresa, ¿pueden estar incluidos 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 20%, ¿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. Determinar si los trabajadores 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 NIEVE S.L., se dedica a la edición y publicación de libros escolares infantiles. La empresa a consecuencia de la pandemia, generada por la COVID-19 ha permanecido cerrada por situación de fuerza mayor desde el 17 de marzo hasta el pasado 20 de junio, ambos inclusive, sin embargo, la situación en la actualidad no acaba de mejorar, porque, entre otras cuestiones, están esperando saber si va a haber modificación de contenidos en los planes de estudios de los escolares (de 3 a 16 años) para adaptar o no sus libros para el próximo curso.

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 de obra y servicio, que empezó el 1 de octubre de 2017 y cuya fecha inicial de finalización del contrato por finalización de obra, se señaló el 30 de septiembre 2020, a los tres años, siendo la duración máxima de los mismos, ya que el convenio colectivo de aplicación no amplía el plazo.

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 10 de julio de 2020:

1. Si la empresa podría iniciar un nuevo ERTE, de qué tipo y cómo tendría que proceder, y si podría incluir a todos los trabajadores o solamente a algunos de ellos, teniendo en

cuenta los perfiles y otras posibles medidas de flexibilización que pudiera utilizar de manera legal.

2. Si las tres personas que se encuentran en el departamento de comercialización y marketing con contrato temporal verían sus contratos extinguidos a la fecha del 30 de septiembre de 2020.

FICHA N° 31**Excedencias**

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La elección para un cargo público:**
 - a) Conlleva automáticamente a la excedencia forzosa.
 - b) Nunca conlleva el pase a la situación de excedencia forzosa.
 - c) Faculta a los trabajadores para solicitar la excedencia forzosa.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La duración de la excedencia voluntaria podría ser de:**
 - a) 5 meses.
 - b) 4 años.
 - c) 18 meses.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. En caso de nacimiento de hijo/a:**
 - a) El derecho a la excedencia sólo se reconoce a la madre biológica.
 - b) El derecho se reconoce a todas las madres sin excepción.
 - c) Si la madre es trabajadora por cuenta propia no tiene derecho a excedencia.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. En caso de adopción de una hija de 2 años en la fecha de la resolución judicial, la duración de la excedencia por cuidado de hijos tendrá una duración de:**
 - a) Un año máximo, hasta que cumpla los 3 años de edad.
 - b) Un mínimo de 1 año.
 - c) Un máximo de 3 años.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Cuál es la duración máxima de la excedencia de cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos?**
 - a) 1 año
 - b) 2 años.
 - c) 3 años si así lo regula un convenio colectivo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. ¿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 TRET?**
 - a) Enfermedad.
 - b) Desempleo.
 - c) Discapacidad.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **Conforme al TRET no computará a efectos de antigüedad el tiempo que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia:**
- Voluntaria.
 - Por cuidado de familiares que exceda de 2 años cuando la duración viene ampliada por convenio colectivo.
 - Por cuidado de hijo que exceda de 1 año.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas
8. **¿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?**
- 6 meses.
 - 1 año.
 - 4 años.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Las situaciones de excedencia reguladas en el artículo 46 TRET:**
- Son retribuidas.
 - Han de ser preavisadas con 15 días antelación.
 - Pueden extenderse a otros supuestos colectivamente acordados.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
10. **El reingreso de la excedencia por ejercicio de cargo público:**
- Ha de ser solicitado en el plazo de los 30 días siguientes al cese.
 - Es opcional porque siempre existe un derecho a la reserva del puesto de trabajo que es imprescriptible.
 - Debe ser solicitado inmediatamente al cese en el cargo público o al día siguiente si fuera inhábil.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- La excedencia voluntaria no es causa legalmente habilitante para la contratación de interinos.
 - En la excedencia forzosa existe derecho a la reserva del puesto de trabajo.
 - El período de excedencia por cuidado de hijos computa a efectos de antigüedad.
 - En el caso de la excedencia forzosa se mantiene el derecho a ser incluido en el expediente de regulación de empleo.
12. **El derecho a la excedencia por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos:**
- No es un derecho derivado.
 - Es un derecho subjetivo.
 - No se puede optar por ceder el derecho.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere todos los requisitos exigidos para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria e indique si son requisitos alternativos o acumulativos.
- ¿Qué elementos en común tienen la excedencia forzosa y la excedencia por cuidado de hijos?
- ¿Hay elementos en común entre la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia voluntaria?

4. ¿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.
6. Requisitos formales para solicitar la excedencia.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Elena, madre de un niño de 6 años, fue contratada en mayo con un contrato por obra y servicio cuya duración estimada es de 18 meses. En junio de ese mismo año solicitó tomar las vacaciones en septiembre, y no en agosto como el resto de la plantilla, ya que en septiembre no tiene a nadie que se haga cargo de su hijo pues su madre, que habitualmente lo atiende, se va de crucero y Elena no se fía de las guarderías. La empresa le contesta que por causas de producción no puede acceder a la petición de la trabajadora ya que la empresa cierra en agosto. A la vista de lo cual la trabajadora, que va a estar de vacaciones en agosto, solicitó una excedencia por cuidado de hijo que no puede valerse por sí mismo del 1 de septiembre al 30 de septiembre. También a esta última petición se niega la empresa entre otras causas porque la trabajadora no tiene un contrato indefinido y porque, además, el convenio colectivo aplicable exige para acceder a cualquier modalidad de excedencia una antigüedad de 6 meses en la empresa.

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

1. Si todas las personas que desarrollen profesionalmente una actividad remunerada tienen reconocido el derecho a la excedencia por cuidado de familiares.
2. Si los trabajadores con contrato temporal tienen reconocido el acceso a la excedencia y si, en el ejercicio de este derecho, influye que el contrato sea a tiempo parcial o a jornada completa.
3. Razone si reúne la trabajadora los requisitos legal y convencionalmente exigidos para acceder a la modalidad de excedencia que solicita.
4. Ante la negativa de la empresa, qué acción tiene la trabajadora?

Caso práctico núm. 2.

D. Ángel, empleado de banca, es hijo único y tiene una madre de 90 años con una discapacidad acreditada del 33%. La señora, pensionista de viudedad, es propietaria de un inmueble en una de las mejores zonas de la ciudad y percibe mensualmente una cuantiosa renta que le proporcionan los dividendos de las acciones que posee. Dada su situación económica desahogada podría tener cuidadores profesionales que le atendieran las 24 horas, pero solo quiere que la cuide su hijo. Este, que es muy buena persona, está dispuesto a solicitar la excedencia por cuidado de familiares, pero ya ha advertido a su madre que por las noches cada cual dormirá en su propio domicilio y que algunos fines de semana se los tomará libre para irse con su pareja a la playa y esos días contratará a una interna para la que cuide.

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

1. Sobre si el trabajador y su madre reúnen todos los requisitos legales exigidos para el ejercicio de esta modalidad de excedencia.
2. Sobre si se ajusta a Derecho que D. Ángel viva en su propio domicilio mientras esté en situación de excedencia por cuidado de su madre.

Extinción de la relación laboral por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo

ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La condición resolutoria constituye:**
 - a) Un hecho futuro cuyo acaecimiento incierto determina la extinción del contrato.
 - b) Un hecho futuro cuyo acaecimiento cierto determina la extinción del contrato.
 - c) Un hecho futuro cuyo acaecimiento, que tendrá lugar en una fecha cierta, determina la extinción del contrato.
 - d) Un hecho futuro de acaecimiento, que tendrá lugar en una fecha incierta, determina la extinción del contrato.

- 2. La condición resolutoria:**
 - a) Puede ser consignada por las partes en el contrato de trabajo.
 - b) Debe ser consignada por las partes en el contrato de trabajo.
 - c) Puede ser consignada por las partes en el contrato de trabajo, si así lo dispone el convenio colectivo.
 - d) Sólo puede ser consignada en el contrato por las partes cuando una disposición de rango reglamentario lo permita.

- 3. Las partes pueden consignar en el contrato de trabajo:**
 - a) Aquellas causas extintivas que el convenio colectivo permita especificar.
 - b) Cualquier causa extintiva, siempre que no constituya abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
 - c) Cualquier causa extintiva que estimen oportuno incluir.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

- 4. La disminución del rendimiento del trabajador:**
 - a) Siempre dará lugar a su despido disciplinario.
 - b) Puede justificar su despido disciplinario o a la extinción de su contrato por cumplimiento de una condición resolutoria al amparo del art. 49.1.b) ET, si se ha consignado como causa extintiva y no constituye abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
 - c) Sólo puede justificar la resolución contractual si se ha consignado como causa de extinción en el contrato de trabajo.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

- 5. De considerarse abusiva, la condición resolutoria consignada en el contrato al amparo del art. 49.1.b) ET:**
 - a) Será nula y se tendrá por no puesta.
 - b) Determinará la nulidad del contrato.
 - c) Deberá sustituirse por otra válida.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. **¿Será nula la cláusula en virtud de la cual el trabajador haya aceptado la consecución de unos objetivos de imposible realización?**
- No, siempre y cuando el trabajador haya emitido su consentimiento libremente.
 - No, puesto que el art. 54.2.e) ET permite establecer por medio del pacto el umbral de rendimiento a alcanzar por el trabajador.
 - Sí.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
7. **¿La extinción del contrato de los trabajadores indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas, derivada de la amortización de la plaza cuyas funciones estaban desempeñando, encuentra su fundamento jurídico en el art. 49.1.b) ET?**
- Sí, ya que se trata de un hecho futuro de acaecimiento incierto.
 - No, ya que este artículo sólo alude a las condiciones resolutorias fruto de la autonomía individual de las partes que decidieran consignarlas en el contrato de trabajo.
 - Sí, así como la extinción derivada de la cobertura de la plaza.
 - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

PREGUNTAS DE REPASO

- ¿El art. 49.1.b) ET permite consignar como condición resolutoria del contrato de trabajo la reducción de la contrata en la que el trabajador prestaba servicios?
- ¿Resulta conforme a derecho la consignación en el contrato de trabajo como condición resolutoria de la no consecución de un determinado rendimiento que la empresa se reserve el derecho a modificar periódicamente?
- ¿Es lícito condicionar la extinción del contrato de trabajo a la no obtención o pérdida de una titulación académica o profesional?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Carmen ha sido contratada como vendedora por una empresa dedicada a la fabricación y venta de alfombras artesanales. En su contrato de trabajo, de duración indefinida, se ha consignado por escrito la siguiente cláusula: “La trabajadora se compromete a alcanzar el umbral mínimo de ventas de 3 alfombras al mes, excluyéndose los períodos de vacaciones y de suspensión del contrato de trabajo. La no superación dicho umbral durante tres meses consecutivos o seis alternos en los últimos doce meses, será causa de extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización”.

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

- ¿Es posible consignar una causa de extinción distinta a las previstas en el ET en el contrato de trabajo?
- ¿Cómo calificaría la causa extintiva consignada en el contrato de trabajo de Carmen?
- ¿Es lícito el contenido de la causa extintiva consignada en el contrato?
- ¿Será preciso comunicar la denuncia del contrato y respetar un plazo de preaviso?

Protección frente a la violencia de género

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Al respecto de la mujer víctima de violencia de género, el Estatuto de los Trabajadores:**
 - a) No prevé ninguna previsión para esta situación.
 - b) Recoge el derecho de la víctima a la extinción indemnizada y voluntaria del contrato de trabajo por parte de la víctima.
 - c) Recoge el derecho de la víctima la extinción del contrato de trabajo de trabajo asimilándola a la dimisión, sin derecho a la prestación por desempleo.
 - d) 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.

2. **La mujer que tenga la consideración de víctima de violencia de género tiene derecho:**
 - a) A la suspensión del contrato de trabajo por esta contingencia sin que tenga derecho a prestación por desempleo.
 - b) A la movilidad geográfica con derecho a reserva de puesto de trabajo durante el tiempo que dure esta situación.
 - c) Al traslado a otro centro de trabajo de una duración inicial de 6 meses, transcurrido ese tiempo puede optar entre regresar al puesto de origen o continuar en el nuevo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. **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 con disminución proporcional del salario.
 - b) A la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de sus fórmulas.
 - c) A la extinción del contrato de trabajo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

4. **Una trabajadora con condición de víctima de violencia de género que tiene suscrito un contrato formativo con una empresa:**
 - a) No puede interrumpir este contrato al ser de naturaleza temporal.
 - b) Si decide suspender el contrato por este motivo, se interrumpirá el cómputo de duración de este contrato.
 - c) Si decide pedir una excedencia por este motivo, podría significar el despido de la trabajadora afectada.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

5. **Los derechos que reconoce la norma estatutaria a las personas trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género**
 - a) Se podrán ejercitar conforme a los términos que establezcan los convenios o los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores.
 - b) Se podrá ejercitar conforme a lo que se establezca por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.
 - c) En defecto de convenio o acuerdo, la concreción de esos derechos corresponde a las personas trabajadoras.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **Una trabajadora con la condición de víctima de violencia de género que ha iniciado el correspondiente protocolo frente a la empresa:**
 - a) No puede ser despedida por esta causa, siendo constitutiva esta acción de una discriminación por razón de sexo.
 - b) Puede ser despedida si falta de forma repetida al trabajo por esa causa.
 - c) Puede ser despedida si la empresa alega una disminución genérica de su rendimiento de trabajo por esa causa.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **La Ley Orgánica de Violencia de Género:**
 - a) Incorpora medidas de protección en el ámbito social modificando el Estatuto de los Trabajadores para justificar las ausencias del puesto de trabajo de las víctimas, entre otras cuestiones.
 - b) No se pronuncia al respecto de los derechos de las personas trabajadoras en su relación de trabajo.
 - c) Aboga por garantizar que aquellas con contratos indefinidos puedan ejercer ciertos derechos en el ámbito laboral.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es la correcta.
8. **Conforme a la Ley Orgánica de Violencia de Género y al Estatuto de los Trabajadores:**
 - a) La suspensión del contrato de trabajo por parte de la víctima dará lugar a que esté en situación legal de desempleo.
 - b) La extinción del contrato de trabajo por parte de la víctima dará lugar a que esté en situación legal de desempleo.
 - c) El tiempo de suspensión se considera periodo de cotización efectivo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **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.

10. **La acreditación de la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos reconocidos en la Ley Orgánica de Violencia de Género y en el Estatuto de los Trabajadores podrá ser por:**
- Una sentencia condenatoria de delito de violencia de género o una orden de protección, o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
 - Un informe del Ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
 - Un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa en relación al Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género (aprobado por el Real Decreto 1917/2008, de 21 de diciembre)?**
- Alcanza a aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas.
 - No es un programa inscrito como política activa del Servicio Público de Empleo, de hecho, no exige que la víctima se encuentre inscrita como demandante.
 - Incluye medidas que son compatibles con otras procedentes de la Administración.
 - Considera a estas mujeres como un colectivo de mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
12. **El Real Decreto 1917/2008, de 21 de diciembre, reconoce:**
- Incentivos para compensar las diferencias salariales por cambio de contrato de trabajo de la víctima de violencia de género.
 - Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las víctimas de violencia de género.
 - Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Exponga los derechos que declara la norma estatutaria para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ¿Dispone la norma estatutaria de alguna forma de tutela para que una persona víctima de violencia de género no sea despedida por esta condición teniendo en cuenta que puede ausentarse de su puesto de trabajo en ciertos momentos por esta causa?
- ¿Dispone la norma estatutaria de alguna forma de tutela para que una persona víctima de violencia de género no sea despedida por esta condición cuando la empresa alega disminución del rendimiento?
- Una trabajadora víctima de violencia de género, ¿tiene el deber de comunicar a su empresa esta situación?
- Entre los prototipos de violencia de género existe el acoso sexual. En este contexto, si la persona acosadora pertenece a la misma organización que la persona víctima de acoso, analice las acciones empresariales que dispone la norma estatutaria contra la persona acosadora.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Rocío Terrero presta servicios de guía y acompañante de turistas desde el año 2010 en una Agencias de viajes sita en Cádiz. Dada la satisfacción de la empresa con Rocío, en febrero de 2019 la ascendieron al Subgrupo 2 después de pasar el correspondiente proceso de promoción. En esta promoción se valoraron muchos aspectos destacables de la actitud de Rocío para el trabajo, su capacidad de cooperación y superación de la problemática diaria que acaece en la rutina diaria de la agencia.

Sin embargo, desde hace pocos meses, la actitud de Rocío ha cambiado y está cometiendo despistes que ponen en entredicho la confianza que la empresa tenía depositada en ella. Y es que Rocío tiene un rendimiento decreciente, lleva algunos días que no atiende de forma correcta a los clientes, y en algunas ocasiones empieza a llegar tarde a las rutas con los clientes, sin que lo llegue a justificar a la dirección de la empresa. Ante esta situación, la dirección de la empresa amonesta a Rocío y le impone dos faltas leves por sus faltas de puntualidad y por su falta de atención y diligencia a los clientes. En aplicación de cuadro sancionador del Convenio colectivo, le amonesta por escrito.

Finalmente, la empresa tiene conocimiento de la situación de violencia de género el 10 de febrero de 2020 cuando la trabajadora inicia un periodo de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad provocado por violencia de género. Cuando Rocío se reincorpora de su incapacidad temporal, tiene una fuerte discusión con un compañero y abandona su puesto de trabajo. La dirección de la empresa le interpone a Rocío una infracción por falta leve por discusiones que repercuten en la buena marcha de la empresa y por falta grave por el abandono de trabajo sin causa justificada. En aplicación de estas infracciones, la empresa suspende a Rocío de empleo y sueldo por 20 días.

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

Para su resolución de este caso consulte y aplique:

El Estatuto de los Trabajadores (ET);

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG);

El Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (2016-2018). La Resolución de 3 de noviembre de 2016.

Son relevantes pronunciamientos tales como: STSJ de Madrid, de 24 de enero, (Rec. 1256/2017); STSJ de Aragón, núm. 499/2019 de 2 octubre (Rec. 441/2019); STSJ de Andalucía de 21 de enero de 2016 (Rec. 1940/15), entre otras.

Protocolo de Prevención y actuación de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género. Es interesante acudir a la web del sindicato CCOO (agencia de viajes) para conocer protocolos y guías de actuación de las agencias de viajes.

1. ¿Es correcta y ajustada a Derecho la reacción y actuación de la empresa?
2. ¿Tiene alguna obligación la empresa en relación a la salud de Rocío?
3. ¿Podría la empresa despedir a Rocío?
4. ¿Qué protección dispensa el ordenamiento jurídico español a Rocío como víctima de violencia de género?

FICHA N° 34**Despido disciplinario I***ESPERANZA ROALES PANIAGUA*

1. **El incumplimiento contractual que justifica un despido disciplinario tiene que ser:**
 - a) Grave aunque sea involuntario.
 - b) Culpable aunque no sea grave.
 - c) Grave y culpable.
 - d) Muy grave y culpable.
2. **El trabajador tiene derecho a los salarios de tramitación:**
 - a) Cuando el empresario opta por la readmisión o la indemnización.
 - b) Cuando quien efectúa la opción por la readmisión o la indemnización es el trabajador.
 - c) Cuando el empresario opta por la indemnización.
 - d) Nunca.
3. **La ineptitud puede ser causa de despido disciplinario:**
 - a) Cuando se trate de una ineptitud originaria no conocida por el empresario.
 - b) Cuando provoca una disminución del rendimiento.
 - c) Siempre que el trabajador no se adapta a su puesto de trabajo debido a una movilidad funcional.
 - d) Nunca porque es una causa involuntaria.
4. **El despido de una mujer embarazada:**
 - 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) Las faltas de asistencia justificadas.
 - c) La falta de rendimiento voluntario y continuado del trabajador.
 - d) Todas las respuestas son válidas.
6. **La embriaguez es causa de despido disciplinario:**
 - a) En cualquier caso.
 - b) Nunca.
 - c) Cuando sea habitual independientemente de su repercusión en el trabajo.
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
7. **Las faltas de asistencia al trabajo son causa de despido disciplinario si:**
 - a) Son reiteradas.
 - b) Son reiteradas aunque sean justificadas.
 - c) Son injustificadas.
 - d) Son injustificadas y reiteradas.

8. **El despido disciplinario será nulo cuando:**
- Se haya realizado incumpliendo los requisitos formales.
 - La trabajadora despedida esté embarazada.
 - Se haya realizado con vulneración de derechos fundamentales.
 - Todas son correctas.
9. **La calificación de procedencia del despido disciplinario:**
- Supone la extinción del contrato de trabajo a partir de la fecha de la sentencia.
 - Convalida la extinción del contrato de trabajo que se produjo por el despido.
 - Conlleva la extinción del contrato y el abono de los salarios desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de la sentencia.
 - Supone el abono de una indemnización al trabajador de 20 días de salario por año de servicio con el límite de 20 mensualidades.
10. **En la reiteración del despido ineficaz por defecto de forma:**
- El primer despido queda convalidado con la reiteración posterior.
 - El despido anterior queda revocado y sin efectos por el nuevo despido.
 - El empresario dispone de un plazo de tres meses para poder realizar el nuevo despido.
 - Entre el primer despido y el segundo, el trabajador no tiene derecho a salarios, aunque debe cotizar.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere las causas de despido disciplinario.
- Requisitos formales del despido disciplinario.
- ¿Cuándo un despido disciplinario es declarado procedente?
- Efectos del despido disciplinario improcedente.
- ¿Cuándo un despido es declarado nulo? ¿Cuáles son sus efectos?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

La Dirección de la empresa TODOMAL S.A., que cuenta con un centro de trabajo en Sevilla con un censo de 80 trabajadores, extrañada por la persistente disminución del volumen de negocios, decide realizar una inspección que encomienda al Sr. Pérez, otorgándole poderes para que adopte las decisiones de personal que estime convenientes.

El Sr. Pérez en una primera inspección comprueba que el Sr. González, que es miembro del comité de empresa, no acude al trabajo desde hace tres meses debido a una baja médica motivada por una situación de depresión profunda causada por estrés laboral. Sin embargo, constata que el Sr. González sale todas las tardes a pasear y una vez en semana asiste a terapia de relajación. El Sr. Pérez, procede a llamarlo telefónicamente el día 2 marzo de 2019, comunicándole que se olvide de volver a trabajar en la empresa. El 10 marzo recibe el Sr. González en su domicilio carta certificada en la que se dice: “Queda despedido desde el día siguiente a la fecha de recepción de esta carta por transgresión de la buena fe contractual, estando a su disposición la liquidación correspondiente”.

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

1. Determine el cumplimiento de las exigencias formales y procedimentales del despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido, desde un punto de vista material (esto es, analizando los incumplimientos imputados) así como sus efectos.

Caso práctico núm. 2.

El Sr. Pérez comprueba que la Sra. De Paz, que está embarazada de siete meses, tuvo un altercado con un compañero de trabajo el 7 de marzo del presente año. En concreto, ante una llamada de atención que le hizo el compañero sobre el error que la Sra. De Paz había cometido en el envío de un pedido, ésta le contestó delante de otros trabajadores y de clientes de la empresa, diciéndole: «eres un cerdo asqueroso» y, a continuación, le lanzó un pisapapeles de granito que tenía encima de la mesa y que el compañero, afortunadamente, logró esquivar. Posteriormente, la Sra. De Paz le pidió disculpas a su compañero.

El Sr. Pérez tras contrastar la información con el afectado, le remite carta de despido a la Sra. De Paz el día 20 de marzo, alegando los hechos relatados en el párrafo anterior, siendo efectivo desde el día 21. La trabajadora por su parte está tranquila porque considera que el despido no es correcto y procede a impugnarlo.

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

1. Determine el cumplimiento de las exigencias formales y procedimentales del despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido desde su vertiente material y sus efectos.

Caso práctico núm. 3.

La Sra. Portillo, que tiene reducida su jornada de trabajo a la mitad por tener a su cuidado directo un menor de 12 años, faltó al trabajo el día 7 abril no justificando su ausencia y los días 12 y 14 de abril por asistencia a consulta médica con su hijo. El Sr. Pérez contrariado por esas ausencias decide proceder al despido disciplinario de la Sra. Portillo, entregándole carta de despido el 20 de abril alegando reiteradas faltas de asistencia al trabajo y surtiendo efectos desde el mismo día 20.

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

1. Determine el cumplimiento de las exigencias formales y procedimentales del despido efectuado.
2. Califique la procedencia, improcedencia o nulidad del despido desde su vertiente material y sus efectos.

FICHA N° 35**Despido disciplinario II***CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **El despido disciplinario se fundamenta en:**
 - a) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - b) Incumplimiento contractual del trabajador.
 - c) Incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador.
 - d) Causa de fuerza mayor.

2. **¿Cuál de las siguientes causas no se considera incumplimiento contractual del trabajador a efectos de proceder al despido disciplinario?:**
 - a) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - b) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - c) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo.
 - d) La ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

3. **Indique la respuesta incorrecta en relación a los requisitos formales del despido disciplinario:**
 - a) Será notificada por escrito al trabajador.
 - b) Será adoptará, como cualquier otra sanción disciplinaria, dentro de los plazos de prescripción propios de las faltas laborales.
 - c) Deberá incluir los hechos motivadores a fin de tener un conocimiento de la conducta imputada y su fecha de efectos.
 - d) Implica la puesta a disposición del trabajador de una indemnización calculada a razón de 20 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.

4. **Cuando el despido disciplinario tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española, será calificado como:**
 - a) Anulable.
 - b) Improcedente.
 - c) Injusto.
 - d) Nulo.

5. **Si el despido disciplinario es declarado improcedente y el trabajador despedido ostenta la condición de representante legal de los trabajadores o delegado sindical:**
 - a) La opción entre readmisión e indemnización corresponde al empresario.
 - b) La opción entre readmisión e indemnización corresponderá siempre al trabajador.
 - c) No existe opción alguna pues procederá en todo caso la readmisión.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

6. **El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión empresarial de despido disciplinario será de:**
 - a) 10 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.
 - b) 15 días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
 - c) 20 días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
 - d) 25 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.
7. **Si el despido es declarado improcedente, y el empleador opta por la extinción del contrato, la indemnización a la que tendrá derecho el trabajador será de:**
 - a) 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
 - b) 26 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 12 mensualidades.
 - c) 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 20 mensualidades.
 - d) 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a 1 año, y con un máximo de 24 mensualidades.
8. **En el despido disciplinario declarado como improcedente, el empresario puede optar entre readmitir al trabajador o abonar la indemnización establecida legalmente. Pero, ¿cuál es el plazo para ejercer esa opción?:**
 - a) 5 días desde la notificación de la sentencia.
 - b) 10 días desde la notificación de la sentencia.
 - c) 5 días desde que el Juez dicta la sentencia.
 - d) 10 días desde que el Juez dicta la sentencia.
9. **¿Qué característica no puede predicarse respecto de la indisciplina o desobediencia en el trabajo como causa de despido disciplinario?:**
 - a) Culpable y clara.
 - b) Terminante.
 - c) Carente de la más mínima justificación.
 - d) Atenuada por alguna circunstancia concurrente.
10. **Son conductas constitutivas de transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza:**
 - a) Sustraer o apropiarse de dinero, bienes o materiales de la empresa.
 - b) Utilizar para fines particulares medios, instrumentos o herramientas facilitadas por el empleador.
 - c) Realizar cometidos incompatibles con la situación de incapacidad temporal reconocida.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **El despido será calificado como procedente:**
 - a) Cuando se acredite el incumplimiento contractual alegado por el empresario.
 - b) Cuando el despido no cumpla con los requisitos formales establecidos en el art. 55 TRET.
 - c) Cuando no quede acreditada el incumplimiento contractual alegado por el empresario.
 - d) Cuando la decisión del empleador no sea notificada por escrito al trabajador.

12. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:

- a) La indisciplina en el trabajo requiere una reiteración en el tiempo, independientemente de la gravedad del incumplimiento.
- b) Únicamente serán causa de despido disciplinario las ofensas verbales producidas dentro del centro de trabajo.
- c) La embriaguez habitual o toxicomanía requieren inexcusablemente una reiteración en el tiempo, independientemente de la gravedad de la conducta del trabajador.
- d) La disminución en el rendimiento del trabajo normal o pactado debe ser continuada y voluntaria.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere y explique las tres condiciones que ha de reunir la falta cometida para justificar el despido disciplinario del trabajador.
2. Si la extinción por motivos disciplinarios es impugnada judicialmente, a la vista de las circunstancias, ¿a qué tres posibles valoraciones puede llegar el juez?
3. ¿Cuándo se entiende procedente la valoración judicial de la extinción por motivos disciplinarios?
4. ¿Qué ocurre cuando el despido disciplinario se realiza no observando todos los criterios formales exigidos?
5. Si el despido es valorado judicialmente como improcedente ¿qué opciones se le plantean al empleador?
6. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos, como causa de despido disciplinario. Explique sus características.

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

D.^a Elisa, ha prestado servicios para la empresa La Tapa, S.L. desde 25 de octubre de 2016, con categoría profesional de camarera. La trabajadora recibió una carta de la empresa, fechada el día 27 de septiembre de 2019, que textualmente decía: “Por medio de la presente, le comunicamos que a partir del día 30 de septiembre 2011 esta empresa ha decidido extinguir la relación laboral que usted mantenía con nosotros a través del despido disciplinario, fundado en las facultades que nos asisten en virtud del artículo 54 del ET y del artículo 33.6.6 del Convenio Colectivo de Hostelería de la provincial de Cáceres. Los motivos de dicha decisión y que justifican el despido disciplinario son los siguientes. Que el día 15 de septiembre a las 15,30 horas estando prestando servicios en la barra de este establecimiento le pide una cliente dos cafés a lo que contesta mandándola a tomar por culo delante de la señorita encargada, por lo que la clienta toma la decisión de pedir la hoja de reclamaciones para su denuncia. Después de este episodio, el día 22 del mismo mes le comunican verbalmente que tendrán que sancionarle por los hechos mencionados anteriormente, por lo que contesta increpando a la empresa y abandonando su puesto de trabajo una hora antes de su horario de trabajo estando presentes compañeros. Estos hechos son sancionables con el despido, según se especifican en el artículo 54 del ET, así como en el artículo del Convenio de hostelería de la provincia de Cáceres anteriormente

mencionado. Lo que le notificamos a Vd a los efectos oportunos, manifestándole que tiene a su disposición en nuestras oficinas a partir del día 30 la correspondiente liquidación de salarios”.

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

1. ¿Cumple la carta de despido con los requisitos legales prescritos por ET?
2. Razone si reúne la conducta de la trabajadora los requisitos legales y convencionales exigidos para motivar la sanción de despido.
3. Indique las consecuencias que tendría la calificación del despido como improcedente.
4. Requisitos formales a cumplir si el trabajador ostenta la condición de representante del personal o está afiliado a un sindicato.

Caso práctico núm. 2.

D. Manuel viene desempeñando sus servicios para la empresa Pedidors, S.L. desde enero de 2014 realizando las funciones de la categoría profesional de conductor funerario, con un salario mensual de 1.500 euros. Con fecha 9 de enero de 2019 la empresa remite comunicación al trabajador por la cual le informa de su despido por razones disciplinarias. Se argumenta que D.^a Luisa falleció el día 24 de diciembre en Cáceres, siendo el deseo de la familia trasladar sus restos mortales a Valencia, disponiendo la empresa lo oportuno para cumplir con dicho encargo. El traslado se programó para las dos de la madrugada del día 25 de diciembre de 2018 y al ser una hora con dificultad para encontrar medio de transporte, una de las hijas de la fallecida pidió a Manuel si sería posible que ella lo acompañara en el coche fúnebre. La respuesta del trabajador fue negar dicha posibilidad por tenerlo prohibido en la empresa, cambiando inmediatamente de criterio y afirmando con tono chulesco que lo consentiría, pero que llevaría puesta la música en el coche y, además, fumaría, lo cual estaba totalmente prohibido por la empresa. Durante el trayecto Manuel oyó continuamente música y fumó un par de cigarrillos omitiendo preguntar a la hija de la fallecida si le importunaba su proceder. La familia expuso inmediatamente su queja al representante de su compañía de decesos, queja de la que en el acto se dio traslado al responsable de la empresa, que ulteriormente se reiteró, el 22 de marzo de 2019, en la sede de Cáceres.

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

1. ¿Constituye la conducta del trabajador un incumplimiento grave y culpable que justifica la sanción de despido impuesta por la empresa?
2. Si el trabajador está disconforme con la decisión empresarial, ¿qué plazo tiene para impugnarla?
3. Indique las consecuencias jurídicas de calificar el despido disciplinario como procedente.

FICHA N° 36**Despido objetivo***M^a ISABEL RIBES MORENO***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **En el despido objetivo, cuando su causa sea la ineptitud se requiere que:**
 - a) Sea existente, en todo caso, antes de la contratación del trabajador.
 - b) Afecte a tareas relevantes del puesto de trabajo habitual.
 - c) Afecte a algún aspecto de las tareas del puesto que esté desempeñando el trabajador en ese momento.
 - d) Sea una ineptitud puntual o continuada.
2. **En supuestos los supuestos de despido objetivo, la indemnización:**
 - a) Debe entregarse junto a la carta de despido.
 - b) Debe ponerse a disposición del trabajador junto a la carta de despido.
 - c) Su abono puede postergarse cuando el empresario tenga una falta de liquidez importante, siempre que se haga constar en la carta de despido.
 - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
3. **La extinción contractual por causas objetivas que afecta a una trabajadora embarazada es:**
 - a) Nula en todo caso.
 - b) Improcedente en todo caso.
 - c) Procedente, si la causa es ajena a motivos relacionados por el embarazo, y se acredita suficientemente la concurrencia de la causa en la embarazada.
 - d) Procedente, si su causa es ajena a motivos relacionados por el embarazo.
4. **La ineptitud de un trabajador como causa de despido objetivo puede alegarse:**
 - a) Si es originaria, aunque haya superado el período de prueba.
 - b) Aunque se derive de la voluntad del trabajador.
 - c) Aunque se derive de la prestación de funciones diferentes para las que estaba contratado.
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
5. **¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para extinguir por causas objetivas el contrato de trabajo?**
 - a) 10 días
 - b) 1 año.
 - c) 60 días.
 - d) Ninguna respuesta es correcta.
6. **¿Cuál de las siguientes situaciones no justifica la decisión extintiva por causas objetivas?**
 - a) La ineptitud del trabajador.
 - b) La excesiva morbilidad del trabajador.
 - c) La falta de adaptación a las modificaciones técnicas.
 - d) La situación económica negativa derivada de los resultados de la empresa en número inferior de trabajadores que el establecido en el artículo 51 TRET.

7. **Conforme al TRET la carta de despido en supuestos de extinción por causas objetivas no precisará:**
- La causa y los hechos que lo justifican, con claridad y precisión.
 - Fecha de efectos del despido.
 - Fecha de emisión, identificación del destinatario y habrá de hacer constar su fecha de entrega.
 - Fecha de audiencia previa del trabajador.
8. **El despido objetivo por falta de adaptación a las modificaciones técnicas:**
- Puede ocasionarse por dificultades personales del trabajador para la adaptación.
 - Exige que el trabajador haya recibido previamente un curso formativo de dos meses de duración como mínimo.
 - Requiere que haya transcurrido al menos dos meses desde la introducción de la modificación o del curso formativo, para poder ejecutarlo.
 - Todas las respuestas son correctas.
9. **El despido objetivo puede ser calificado por el Juez de lo Social como nulo:**
- Cuando se produce un error de cálculo en la cuantía de la indemnización
 - Cuando se intenta eludir las previsiones del despido colectivo.
 - Cuando se omite el preaviso y la licencia retribuida de seis horas semanales.
 - Cuando no se ha puesto a disposición del trabajador la indemnización.
10. **La impugnación del despido objetivo requiere:**
- Efectuarlo en el plazo de los 20 días naturales siguientes a la extinción del contrato.
 - No hacer uso del permiso semanal para la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo.
 - Rechazar o reintegrar la indemnización ofrecida por el empresario.
 - Ninguna de las respuestas es correcta.
11. **¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- La ausencia de consignaciones presupuestarias justifica los despidos objetivos de trabajadores temporales.
 - El trabajador tiene la obligación de realizar el curso de adaptación que se ofrece por el empresario cuando se producen modificaciones técnicas.
 - Para que la ineptitud del trabajador sea causa de despido objetivo no puede ser puntual, sino que debe ser continuada.
 - El despido objetivo por causas económicas puede realizarse en supuestos de cese total de la empresa siempre que no se alcance el umbral para seguir el procedimiento de despido colectivo.
12. **En los despidos objetivos por falta de adaptación a los cambios técnicos, el empresario tiene que ofrecer al trabajador la realización de un curso de reconversión y perfeccionamiento profesional. El tiempo dedicado a dicha formación:**
- Se considera como tiempo de trabajo efectivo.
 - Da lugar a una suspensión del contrato.
 - Tiene que programarse para su realización durante las vacaciones anuales.
 - Se considera causa de excedencia forzosa.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los requisitos exigidos para poder realizar el despido objetivo.
2. ¿Cuál es la razón común que se encuentran en las diferentes causas de despido objetivo?
3. ¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre el despido objetivo por causas económicas y el despido colectivo?
4. ¿Cuál es la consecuencia de un error en el cálculo de la indemnización en el despido objetivo?
5. ¿Cuáles son los efectos de la calificación como improcedente de un despido objetivo?
6. El salario real del trabajador como base para el cálculo de la indemnización por despido objetivo ¿debe incluir las pagas extraordinarias?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Doña Carmen Conde, acaba de incorporarse a su trabajo como secretaria en el departamento contable en la empresa “Jardines del Estrecho”, tras haber dado a luz. Tras su reincorporación, en el mes de enero, la trabajadora solicita una reducción de jornada del 50% por cuidado de menor.

Dos meses antes de la suspensión por nacimiento de su hijo, la empresa acometió un importante cambio de los sistemas de ofimática y facturación, que afectaba significativamente al desarrollo del puesto de trabajo de Doña Carmen. En su día, ella recibió, al igual que sus compañeros, un curso de adaptación impartido por la empresa que les instaló los nuevos programas. Sin embargo, no consigue acomodarse a los cambios tecnológicos, por lo que recurre constantemente a sus compañeros de departamento para finalizar sus tareas en tiempo y forma.

Al tener conocimiento de esta situación, la empresa, en el mes de marzo, le ofrece un curso complementario de 15 días de formación. Tras finalizarlo, la trabajadora no consigue hacer su trabajo diligentemente y, consciente de sus dificultades de aprendizaje, se matricula por su cuenta en una academia de informática desde el mes de abril.

Cuando transcurren ocho meses, a mediados del mes de septiembre, cansado de las quejas de los compañeros de departamento por el proceder de Dña. Carmen, el director de la empresa decide extinguir el contrato por causas objetivas, sin concederle plazo de preaviso, poniendo a disposición de la trabajadora la indemnización legal, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.1.b) TRET, calculándola sobre el salario medio que viene percibiendo en la actualidad.

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

1. ¿Considera que el cambio que se ha producido en la empresa es suficiente para justificar un despido objetivo?
2. ¿Es suficiente la formación que ha recibido la trabajadora a cargo de la empresa?
3. ¿Podría ejercitarse el despido por falta de adaptación pese al tiempo transcurrido?
4. ¿Podría considerarse nulo el despido al haber transcurrido menos de doce meses desde la fecha del nacimiento?

5. ¿Está bien calculada la indemnización?

6. El hecho de no haber ofrecido el preaviso, ¿ocasiona la improcedencia o la nulidad del despido?

Caso práctico núm. 2.

Doña Juana Gutiérrez es directora del IES Virgen de la Esperanza que imparte junto a ESO y bachiller, estudios de formación profesional. Tras las vacaciones de verano se encuentra con las siguientes situaciones. En primer lugar, el Obispado le informa que a D. Antonio López, profesor de religión desde el curso 2015/16, le ha sido retirada su habilitación para impartir docencia o *missio canónica*. D. Antonio había sido ordenado sacerdote hace 10 años, prestando desde entonces servicios como profesor de religión católica para la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Este invierno sufrió una profunda crisis de fe, planteándose su salida de la vida eclesiástica. Por consiguiente, comunicó al Obispado su renuncia temporal, motivo por el que se le retiró la necesaria habilitación.

En segundo lugar, Dña. Luisa Hernández titulada en FP de segundo grado, fue contratada en 1996 como profesora de FP en distintos ciclos formativos, contando en ese momento con titulación suficiente para la impartición de la enseñanza. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la LOGSE, y posterior LOE, se requería de los docentes de FP que tuviesen una titulación mínima universitaria. La directora había mantenido diversas reuniones con Dña. Luisa acerca de su falta de idoneidad, ofreciéndole la posibilidad de ayudarle a encontrar vías de formación. Pese al tiempo transcurrido, Dña. Luisa ha ido posponiendo la adquisición de las titulaciones necesarias, por lo que en la actualidad sigue sin tener la preceptiva titulación.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la viabilidad de extinguir los contratos de acuerdo con causas objetivas, en concreto, las siguientes **cuestiones**:

1. ¿Cuáles son los requisitos que se establecen por la jurisprudencia para determinar la existencia de ineptitud a los efectos de una extinción por causas objetivas?
2. ¿Cabría extinguir por causas objetivas el contrato de D. Antonio por ineptitud? ¿Y el contrato de Doña Carmen?

FICHA N° 37**Despido colectivo***DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ***PREGUNTAS TIPO TEST**

1. **Un cambio en el ámbito de los métodos de trabajo del personal constituye un supuesto de causa:**
 - a) Económica.
 - b) Técnica.
 - c) Organizativa.
 - d) Productiva.
2. **Un cambio en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado constituye un supuesto de causa:**
 - a) Económica.
 - b) Técnica.
 - c) Organizativa.
 - d) Productiva.
3. **No tendrá la consideración de despido colectivo aquel que en un período de 90 días afecte a:**
 - a) 9 empleados en una empresa que ocupe 90 trabajadores.
 - b) 15 empleados en una empresa que ocupe 60 trabajadores.
 - c) 20 empleados en una empresa que ocupe 200 trabajadores.
 - d) 30 empleados en una empresa que ocupe 500 trabajadores.
4. **El procedimiento de regulación de empleo previsto en el artículo 51 ET comenzará:**
 - a) Con la comunicación formal dirigida a la autoridad laboral y la posterior apertura de un período de negociación con los representantes legales del personal.
 - b) Con la comunicación formal dirigida a la autoridad laboral.
 - c) Indistintamente, con la comunicación formal dirigida a la autoridad laboral o con la apertura de un período de negociación con los representantes legales del personal.
 - d) Con la comunicación formal dirigida a la autoridad laboral y la posterior apertura de un período de negociación con los representantes legales del personal.
5. **Como regla general, cuando la empresa cuente con establecimientos en varias comunidades autónomas y los efectos del expediente de regulación de empleo alcancen a centros de trabajo y trabajadores localizados en dos o más de ellas:**
 - a) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica.
 - b) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
 - c) Será tramitado por la autoridad laboral estatal.
 - d) Será tramitado por la autoridad laboral estatal y resuelto por la autonómica.

6. **Cuando a pesar de que el expediente se extienda a dos o más comunidades autónomas, al menos el 85% del personal preste servicios en una de ellas y parte de estos trabajadores acaben siendo incorporados al expediente:**
 - a) Será tramitado y resuelto por la autoridad laboral autonómica.
 - b) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y notificado a la estatal.
 - c) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
 - d) Será tramitado por la autoridad laboral estatal y resuelto por la autonómica.
7. **Si la comunicación formal por la que se inicia el procedimiento administrativo de regulación de empleo adolece de algún defecto, la autoridad laboral:**
 - a) Procederá al archivo inmediato de las actuaciones.
 - b) Intentará subsanarlos ella misma.
 - c) Devolverá la solicitud al interesado, exigiéndole que formule una nueva.
 - d) Advertirá al interesado acerca de tal circunstancia.
8. **Con carácter general, una vez el empresario comunica fehacientemente su intención de comenzar con el período de consultas propio del procedimiento de regulación de empleo, la representación de los trabajadores deberá estar constituida en el plazo máximo de los:**
 - a) 7 días siguientes.
 - b) 15 días siguientes.
 - c) 30 días siguientes.
 - d) No existe plazo máximo a este respecto.
9. **Si en alguno de los centros de trabajo afectados no existieran representantes legales del personal, una vez el empresario comunica fehacientemente su intención de comenzar con el período de consultas propio del procedimiento de regulación de empleo, la representación de los trabajadores deberá estar constituida en el plazo máximo de los:**
 - a) 7 días siguientes.
 - b) 15 días siguientes.
 - c) 30 días siguientes.
 - d) No existe plazo máximo a este respecto.
10. **Con carácter general, en el marco de un procedimiento de regulación de empleo del artículo 51 del ET, la duración del período de consultas entre las partes será:**
 - a) No inferior a 30 días naturales, o a 15 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
 - b) No superior a 30 días naturales, o a 15 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
 - c) No superior a 60 días naturales, o a 30 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.
 - d) No inferior a 60 días naturales, o a 30 si la empresa emplea menos de 50 trabajadores.

11. **Si el período de consultas propio de un procedimiento de regulación de empleo extintivo del artículo 51 del ET concluye sin acuerdo entre las partes:**
 - a) La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 15 días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
 - b) La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 7 días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
 - c) El empresario, en el plazo de 15 días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
 - d) El empresario, en el plazo de 7 días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
12. **En caso de extinción procedente del contrato de trabajo en virtud de un expediente de regulación de empleo, los trabajadores afectados tendrán derecho a una indemnización legal mínima de:**
 - a) 12 días de salario por año de servicio.
 - b) 20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.
 - c) 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.
 - d) 45 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 42 mensualidades.
13. **Desde la fecha de comunicación de apertura del período de consultas hasta la efectiva extinción de los contratos de los trabajadores afectados por el procedimiento de regulación de empleo, deberán transcurrir como mínimo:**
 - a) 10 días.
 - b) 15 días.
 - c) 20 días.
 - d) 30 días.

PREGUNTAS DE REPASO

1. De acuerdo con la regulación legal, ¿cómo es descrita la causa económica justificativa de un despido colectivo?
2. A los efectos del artículo 51.1 del ET, ¿cuáles son los umbrales aplicables para poder calificar un despido como 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. Una vez tramitada la demanda a través de la cual los representantes del personal impugnan el despido colectivo llevado a cabo, ¿cómo, y por qué motivos, puede el órgano judicial calificar la medida empresarial?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Don Germán Tecado de Astorga es uno de los más reputados comerciantes de la ciudad de Ponferrada, su población natal, en la cual abrió, allá por el año 1976, su primer ultramarinos, «Super-Mercado».

Si bien los inicios fueron duros, poco a poco fue haciéndose un mayor hueco en el competitivo mundo de las «tiendas de barrio». Tal es así que ha pasado de una única y modesta tienda a dirigir una cadena de hasta siete establecimientos:

3 en Ponferrada, dando ocupación efectiva cada uno de ellos a 15 trabajadores;

1 en León, donde prestan servicios otros 12 asalariados;

1 en Valladolid, donde trabajan otras 14 personas;

1 en Orense, en el cual están empleados 10 trabajadores;

1 en Avilés, que ocupa 10 personas más.

En total, una plantilla de 91 trabajadores repartidos por varias provincias.

A pesar de la buena fama que se ha ido labrando a lo largo de los años, el negocio en la ciudad de Ponferrada se está resintiendo, particularmente en uno de los establecimientos, que padece un continuo descenso de las ventas y una disminución significativa del número de clientes. En cambio, sus múltiples costes y gastos de explotación se incrementan año tras año.

Este hecho le está generando al pobre don Germán múltiples quebraderos de cabeza. La situación resulta insostenible y deviene preciso tomar medidas, por más que, en conjunto, los resultados de la empresa sean positivos.

Y es que, paradójicamente, la situación en los demás centros es por completo diferente (incluso se está planteando inaugurar un nuevo local en la ciudad de León). No obstante, la rentabilidad de ese concreto establecimiento es nula, con pérdidas acumuladas en el último ejercicio económico que ascienden a un importe de 40.000,00 euros. Aun cuando las ventas llegaron a los 500.000 euros en ese período, los costes y gastos de explotación rondaron los 540.000.

Esta coyuntura totalmente deficitaria viene arrastrándose desde hace tiempo (en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores las pérdidas ascendieron, respectivamente, a 10.000 y 20.000 euros). Todo ello ha coincidido, precisamente, con la apertura en la ciudad de un centro comercial, justo al lado del establecimiento deficitario. Dentro de dicho centro comercial está emplazada una gran superficie, la cual comercializa los mismos productos que su empresa a unos precios sensiblemente inferiores, debido sobre todo al reducido margen de beneficios con el que pueden operar estos comercios.

Don Germán no puede hacer frente a una competencia tan aplastante, motivo por el cual se está planteando cerrar algunos de sus locales y despedir a cierto número de sus trabajadores.

En atención a lo expuesto, acude a su asesor laboral para que le resuelva las siguientes **cuestiones**:

1. Respecto del cómputo de los trabajadores despedidos en el período de referencia de 90 días, para calificar un despido como «colectivo» ¿cuál será la unidad material de referencia, la empresa o el centro de trabajo?

2. Además de las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ¿podrían llegar a computar otras extinciones para determinar si se alcanzan o no los parámetros de un despido colectivo?
3. ¿Cómo se ha de computar el período de los 90 días propio del despido colectivo?
4. ¿Qué documentación/información deberá aportar, como mínimo, durante el desarrollo del período de consultas? Esa información/documentación a aportar, ¿será siempre y en todo caso la prevista en la norma legal o podrá llegar a tener que facilitar otra?
5. Si tiene clara la decisión que va a tomar, ¿puede don Germán permanecer impasible a las propuestas/contrapropuestas realizadas por los representantes de los trabajadores durante el período de consultas?
6. En su caso, ¿cómo deberá exponer la causa en cada una de las comunicaciones escritas que remita a los trabajadores afectados?

Caso práctico núm. 2.

Finalmente, don Germán lleva a cabo el despido colectivo pretendido.

En concreto, uno de sus trabajadores es despedido el 4 de agosto de 2020, último día de prestación efectiva de servicios.

El empleado ingresó en la empresa el 14 de mayo del año 2000 y en el momento de la extinción tenía derecho a la siguiente retribución:

| | |
|---------------------------|-----------------|
| — Salario base | 1.125 euros/mes |
| — Plus de locomoción | 265 euros/mes |
| — Mejora voluntaria | 160 euros/mes |
| — Plus de responsabilidad | 280 euros/mes |
| — Plus de ropa de trabajo | 150 euros/mes |
| — Plus de toxicidad | 225 euros/mes |

Además, según el convenio colectivo de aplicación le corresponden tres pagas extraordinarias al año, en los meses de mayo, agosto y diciembre, de 1.630 euros cada una.

Responda a la siguiente **cuestión**:

1. Calcule la compensación económica a favor del trabajador en concepto de indemnización por despido colectivo ajustado a derecho.

Garantías de los representantes legales de los trabajadores

ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La condición de delegado de personal o de miembro del comité de empresa es determinado mediante:**
 - a) La designación directa por parte del empleador.
 - b) Por la elección de algunos trabajadores.
 - c) Sólo puede adquirirse por la participación en un proceso de elecciones de los representantes.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿Hasta cuándo se extienden las garantías reconocidas a los representantes legales de los trabajadores?**
 - a) Las garantías reconocidas se desarrollan únicamente mientras dure el periodo de mandato.
 - b) Las garantías se han de respetar durante el periodo que dure el mandato y en el año siguiente, salvo que el mandato se extinga por dimisión o revocación.
 - c) No existe un periodo concreto de extensión.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Si un representante legal es objeto de sanción por falta grave o muy grave qué sucede?**
 - a) Debe de cumplir la sanción impuesta.
 - b) Se tendrá que realizar la apertura de expediente contradictorio.
 - c) Se procede a un Expediente de Regulación de Empleo.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **El despido de un representante que se produce por el quebrantamiento de sus derechos fundamentales se deberá de calificar como:**
 - a) Procedente.
 - b) Improcedente.
 - c) Nulo.
 - d) Ninguna es correcta.
5. **Los delegados de personal son:**
 - a) Órganos colegiados del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.
 - b) Órganos individuales de representación de los trabajadores.
 - c) Trabajadores que ocupan cargos en un sindicato.
 - d) Ninguna es correcta.
6. **El derecho de publicación y de distribución de material de interés laboral o social tiene una limitación:**
 - a) La no perturbación del normal desenvolvimiento del trabajo.
 - b) Deberán de ser comunicadas a la empresa.
 - c) No existe dicha limitación.
 - d) Las respuestas a) y b) son correctas.

7. **¿Cuál de las siguientes situaciones no son reconocidas en el apartado c, del art. 68 TRET?**
- Enfermedad.
 - Tecnológicas.
 - Económicas.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
8. **Conforme al TRET el representante legal de trabajadores no podrá ser discriminado en su:**
- Promoción económica.
 - Promoción profesional.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
 - Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
9. **¿Las garantías pueden ser ampliadas por los convenios colectivos?**
- Sí, el convenio colectivo puede ampliarlas.
 - No, el TRET no lo establece.
 - Nunca un convenio colectivo puede ampliar derechos laborales.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **En la apertura de expediente contradictorio:**
- Se utiliza en las sanciones por faltas graves o muy graves.
 - Será oído al interesado.
 - Serán oídos al comité de empresa o restantes delegados de personal.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **Los representantes de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo en:**
- Los supuestos de traslado o desplazamiento.
 - Los representantes de los trabajadores no tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo.
 - No se les reconoce. Únicamente tiene dicha prioridad los trabajadores con cargas familiares.
 - Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.
12. **¿Aquellos trabajadores que ocupan algún cargo en el sindicato gozan de las garantías reconocidas en el art. 68 del TRET?**
- No, no es un derecho reconocido a estos trabajadores.
 - Es un derecho subjetivo, por tanto, sí son reconocidas.
 - Sí, estas garantías se reconoce a todos los trabajadores.
 - Ninguna de las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere todas las competencias de los representantes legales de los trabajadores.
- Realice un esquema de los determinados derechos personales de carácter instrumental que garantizan el adecuado ejercicio de las competencias y funciones de los representantes legales de los trabajadores (art. 68 TRET).
- ¿Cuáles son órganos específicos de representación unitaria de los funcionarios públicos?
- ¿Cuáles son las garantías de la función representativa del personal en la administración pública?

5. Los representantes de los trabajadores 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 carácter de reservado?
6. Determine la escala de “crédito de horas mensuales retribuidas” para el ejercicio de las funciones de representación.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

D. Enrique Sánchez García presta servicios en la empresa “CONSTRUCCIONES SORIANO, S.L.” desde el 12 de mayo de 2011. El 20 de noviembre de 2019, D. Enrique es elegido por proceso electoral como representante legal de los trabajadores, es decir, como delegado de personal, pues la empresa contaba con 13 trabajadores en plantilla.

La empresa ante la situación económica tan adversa en la que se encuentra sumida, el 20 de marzo de 2020, comunica a tres trabajadores la finalización y extinción sus relaciones laborales por causas económicas. Entre los trabajadores que han sido despedidos se encuentra D. Enrique Sánchez García, delegado de personal. Por tanto, la empresa “CONSTRUCCIONES SORIANO, S.L.” pasa de tener a 13 trabajadores en plantilla a 10 trabajadores. Ante dicha situación D. Enrique Sánchez García demanda a la empresa por el despido.

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

1. ¿Es legal que la empresa despida a D. Enrique Sánchez García por causas económicas?
2. En el caso de que el despido no es a 3 trabajadores, sino que “CONSTRUCCIONES SORIANO, S.L.” decide extinguir únicamente la relación laboral con D. Enrique Sánchez García por la información que le aporta a sus compañeros acerca de las negociaciones que se están manteniendo entre la empresa y él, como representante de los trabajadores, ¿qué sucede en este supuesto con D. Enrique Sánchez García?

Caso práctico núm. 2.

En la empresa “HERMANOS LOZANO, S.A.” cuenta con total de 78 personas trabajadoras distribuidas en tres centros de trabajo en la provincia de Jaén. El primero ubicado en Úbeda cuenta con una plantilla de 32 personas, el segundo centro está localizado en Baeza con 35 trabajadores y, el tercero, en Martos con 11 personas trabajadoras.

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

1. ¿A quién le corresponderá la representación legal de los trabajadores en la empresa?

FICHA N° 39**Proceso laboral**

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Si un empresario despide a una trabajadora embarazada sin alegar justa causa y sin carta de despido, ¿cómo habría que calificar dicho despido?**
 - a) Improcedente, pues el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
 - b) Nulo, porque el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
 - c) Nulo, porque el empresario no ha justificado la causa del despido.
 - d) Improcedente, porque el empresario no ha justificado la causa de despido.
2. **El plazo de caducidad para la presentación de la acción de despido disciplinario:**
 - a) Se suspende desde el día siguiente a la presentación de la papeleta de conciliación hasta el mismo día en el que se celebra el acto conciliatorio.
 - b) Se interrumpe desde el mismo día en el que se presenta la papeleta de conciliación hasta el mismo día en el que se celebra el acto conciliatorio.
 - c) Se suspende desde el mismo día en el que se presenta la papeleta de conciliación hasta el día siguiente a la celebración del acto conciliatorio.
 - d) Ninguna de las anteriores es correcta.
3. **Un trabajador que vive en Santiago de Compostela, trabaja en Coruña y el domicilio de su empresa se encuentra en Ferrol podrá presentar la demanda de despido:**
 - a) Exclusivamente en el Juzgado de lo Social de Santiago, por ser el lugar de residencia del demandante.
 - b) A su elección, en el Juzgado de lo Social de Santiago o el de Coruña.
 - c) Exclusivamente en el Juzgado de lo Social de Ferrol, por encontrarse allí el domicilio del demandado.
 - d) A su elección, entre el Juzgado de lo Social de Ferrol o el de Coruña.
4. **El trámite de la conciliación previa ante el SMAC:**
 - a) Es obligatorio antes de presentar una demanda de despido ante el Juzgado de lo Social.
 - b) Es siempre voluntario antes de la presentación de cualquier demanda en la jurisdicción social.
 - c) Es siempre obligatorio antes de la presentación de cualquier demanda ante la jurisdicción social.
 - d) Sólo es obligatorio antes de la presentación de una demanda de despido, siendo voluntario antes de la presentación de cualquier otra demanda ante la jurisdicción social.

5. **Un trabajador ha sido despedido y, además del despido, quiere reclamar las cantidades que le adeuda la empresa:**
- Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda.
 - No puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues la acción de despido no puede acumularse a ninguna otra.
 - 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.
 - Puede acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues tanto la acción de despido como de reclamación de cantidades adeudadas pueden acumularse a cualquier otra acción.
6. **En el caso de que se declare improcedente el despido de un representante legal de los trabajadores:**
- No tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.
 - Sólo tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la readmisión en su puesto de trabajo.
 - Tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
 - Tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si el empresario opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
7. **Si un trabajador está conforme con la calificación de su despido como procedente, improcedente o nulo, pero no lo está con el salario empleado para calcular la indemnización o los salarios de tramitación:**
- Habrà de presentar su demanda por la modalidad especial de despido disciplinario, pues el objeto del proceso es el despido del trabajador.
 - Habrà de presentar su demanda por el procedimiento ordinario, pues no se discute el despido, sino un cálculo económico.
 - Podrà elegir entre presentar su demanda por el procedimiento especial de despido o por el ordinario, si se encuentra dentro de plazo.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **Si el órgano judicial considera acreditado el incumplimiento alegado en la carta de despido, pero lo considera suficientemente grave para merecer un despido:**
- El órgano judicial podrá fijar en su sentencia una sanción inferior para el trabajador, acorde a la gravedad de la falta.
 - El órgano judicial podrá autorizar al empresario a que este fije una sanción inferior por los mismos hechos, acorde a la gravedad de la falta.
 - La sentencia sólo podrá declarar la improcedencia del despido, sin posibilidad de fijar otra sanción distinta.
 - La sentencia declarará la improcedencia del despido y permitirá al empleador realizar un nuevo despido, por la misma causa, en el plazo de los 15 días siguientes.

- 9. Los salarios de tramitación equivalen:**
- A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare su nulidad o su improcedencia.
 - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la presentación de la demanda de despido, hasta la sentencia que declara su nulidad o improcedencia.
 - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la sentencia que declara la nulidad del despido, hasta la readmisión efectiva del trabajador en su puesto de trabajo.
 - A la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta la efectiva readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.
- 10. Si un trabajador presenta demanda por despido y, desde el primer momento, fuese consciente de que su readmisión en la empresa resulta imposible porque ésta ya ha cerrado:**
- Podrá optar por la indemnización desde un primer momento, sin necesidad de esperar que sea el empleador el que ejercite esta opción.
 - Sólo podrá optar por la indemnización en el caso de que sea un representante legal o sindical de los trabajadores.
 - Sólo podrá optar por la indemnización en el caso de que el despido sea declarado nulo.
 - el trabajador nunca podrá adelantar su opción, pues esta corresponde al empresario en todo caso.
- 11. En caso de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas ¿qué plazo tiene el trabajador para presentar su demanda?**
- Un plazo de prescripción de 20 días desde la fecha de la extinción del contrato, sin posibilidad de anticipar el ejercicio de la acción.
 - Un plazo de caducidad de 20 días desde la fecha de extinción del contrato de trabajo, si bien puede anticipar su acción a partir del momento en el que recibe la comunicación de preaviso.
 - Un plazo de caducidad de 20 días desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo, si bien puede anticipar su acción a partir del momento en el que recibe la comunicación de preaviso.
 - Un plazo de caducidad de 30 días desde el día siguiente a la comunicación de preaviso de la extinción.
- 12. En caso de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, si el trabajador hiciera uso de la indemnización que el empleador pone a su disposición junto con la comunicación de extinción del contrato:**
- El trabajador ya no podrá impugnar la extinción del contrato, pues iría en contra de sus propios actos.
 - El trabajador podrá impugnar la extinción de su contrato, con independencia de que haya hecho uso de la indemnización.
 - El trabajador sólo podrá impugnar la extinción de su contrato, pero no podrá impugnar la cuantía de la indemnización ofrecida, por entenderse que, al hacer uso de ella, mostró su conformidad con la cuantía.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. **Si el empresario no consigue acreditar en juicio la causa legal invocada para la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, la sentencia calificará la extinción como:**
- Nula.
 - Improcedente.
 - Procedente
 - Todas las anteriores son correctas.
14. **Si el futuro demandado no asiste al acto de conciliación previa ante el SMAC, a pesar de estar debidamente citado, y no ofrece justa causa:**
- Se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.
 - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin posibilidad de adoptar ninguna medida futura contra el demandado ausente.
 - Se tendrá la conciliación como “celebrada sin avenencia”.
 - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, pudiéndose imponer posteriormente las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido sin alegar justa causa.
15. **¿Puede alguna de las dos partes que alcanzó un acuerdo en el acto de conciliación previa a la demanda impugnar posteriormente dicho acuerdo?**
- No, pues al haber alcanzado previamente el acuerdo, su impugnación iría en contra de sus propios actos.
 - Sí, ante el mismo SMAC a través de las causas de nulidad de los contratos.
 - Sí, ante el órgano judicial al que correspondería conocer de la demanda, mediante la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.
 - No, sólo pueden impugnar ese acuerdo los terceros perjudicados por él, con fundamento en su lesividad o ilegalidad.
16. **¿Qué eficacia tiene un acuerdo alcanzado en el acto de conciliación ante el SMAC?**
- 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.
 - 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.
17. **¿Es posible acumular en una misma demanda la acción de clasificación profesional y la reclamación de las cantidades adeudadas por la realización de funciones de superior categoría profesional?**
- No, la acción de clasificación profesional es inacumulable a cualquier otra.
 - No, ambas acciones han de tramitarse por separado. Pero si la cuantía reclamada supera los 3.000 €, ambas sentencias podrán recurrirse en suplicación.
 - Sí, constituye una excepción al carácter general inacumulable de la acción de clasificación profesional.
 - Sólo es posible la acumulación cuando las cantidades reclamadas no superan los 3.000 €.

- 18. Si el demandante de un proceso laboral pretende comparecer en el juicio asistido de abogado:**
- Tendrá que hacerlo constar en la demanda para garantizar el principio de igualdad de armas.
 - No es necesario comunicación previa de esta circunstancia, al no ser obligatoria la asistencia de abogado durante el proceso de instancia en el orden social.
 - Sólo tendrá que comunicarlo en el caso de que se lo requiera el demandado.
 - Sólo es obligatorio que el demandado comunique la asistencia de abogado.
- 19. Un trabajador mayor de 16 años pero menor de 18 años:**
- Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.
 - No tiene capacidad procesal por sí mismo, sino que siempre necesitará acudir a juicio representado por sus padres, tutores o la persona o institución que lo tenga a su cargo.
 - Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social cuando legalmente no hubiera necesitado autorización de terceros para la celebración del contrato de trabajo o, precisándola, hubiera obtenido dicha autorización.
 - 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.
- 20. En el proceso laboral podrá formularse reconvenición:**
- Por el demandante, siempre que así lo hubiese anunciado previamente en la demanda.
 - Por el demandado, si así lo hubiera anunciado en el acto de conciliación previa a la presentación de la demanda.
 - Por el demandado, sin necesidad de previo anuncio, pues la contestación a la demanda en el proceso laboral es oral.
 - Por el demandante, en la contestación a la reconvenición previamente presentada por el demandado.

PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere los principios específicos del proceso laboral y defina, muy brevemente, en qué consiste cada uno de ellos.
- Indique cómo se articula el orden de preferencia entre los procesos laborales.
- Indique por qué se califica al recurso de suplicación como devolutivo y extraordinario.
- Enumere los motivos por los que puede presentarse el recurso de suplicación.
- Enumere los distintos medios de prueba que pueden presentarse en el proceso laboral.
- Enumere qué legitimación podría tener un sindicato en la modalidad especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Don Francisco trabaja para la empresa COMERCIAL MARTÍNEZ SL desde el 1 de febrero de 2015, con categoría de vendedor y salario mensual de 1.300€. En julio de 2019, la empresa

adeudaba a don Francisco y a otros cuatro trabajadores los salarios correspondientes a las pagas extras de julio y de navidad de 2018 y de julio de 2017, así como los salarios de agosto, septiembre, octubre y un número variable de días de noviembre de 2018, según los casos. Estos mismos trabajadores cobraron con retraso los salarios de enero a julio de 2019.

Ante esta situación, los trabajadores afectados presentaron papeleta de conciliación ante el SMAC de Santiago de Compostela el 1 de septiembre, para solicitar la extinción de sus contratos de trabajo y reclamar el abono de los salarios que se les adeudan. El 9 de septiembre se celebró el acto de conciliación, sin avenencia, por lo que el 13 de septiembre, presentaron demanda en solicitud de extinción de sus contratos de trabajo por retrasos continuados en el abono del salario.

Sin embargo, el 9 de septiembre, los trabajadores recibieron una comunicación de la empresa en la que se les notificó el inicio de un procedimiento de despido colectivo y la apertura del periodo de consultas prevista para el día 11 de septiembre.

Un mes después, el 11 de octubre, la empresa comunicó a don Fernando y a sus compañeros su despido por causas económicas, con efectos de ese mismo día, derivado del acuerdo alcanzado en las negociaciones del despido colectivo. En dicha carta se menciona que don Francisco ha sido elegido para dicho despido motivado por “el alto coste salarial de su puesto de trabajo”. Además, en la carta, también se le advierte de la imposibilidad de poner a su disposición la indemnización, por motivos económicos.

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

1. Analice la posibilidad de que el trabajador presente una acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador como consecuencia de los incumplimientos del empresario y la posibilidad de reclamar las cantidades adeudadas.
2. Analice si sería posible aplicar en este caso un procedimiento de despido colectivo.
3. Especifique si el trabajador está obligado a continuar prestando servicios, aunque el empresario haya incumplido su obligación de abono regular del salario.
4. Analice la concurrencia de la acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y la acción de despido colectivo.

Caso práctico núm. 2.

Doña Laura Pérez trabaja como limpiadora en Hac Luce, un colegio concertado de A Coruña desde 1998, fecha de su incorporación a la empresa. Tiene contrato indefinido a tiempo parcial, con horario de trabajo de 15:00 a 19:00 horas y un salario mensual de 1.000€ brutos, con prorrateo de pagas extraordinarias.

Desde el comienzo de su relación laboral y hasta el pasado mes de abril, doña Laura ha venido disfrutando de los mismos días libres que los profesores del colegio. De este modo, una vez finalizadas las clases, no tenía más actividad, puesto que el colegio permanece cerrado, hasta su incorporación la última semana de agosto.

En 2019 accedió puesto de Director del colegio don Fernando, deseoso de introducir una serie de modificaciones. Inicialmente, solicitó a doña Laura y a sus tres compañeras, que se encuentran en su misma situación, que realizasen dos horas extras diarias, debido a las obras de ampliación del colegio que se están realizando. En la nómina de ese mes, dichas horas fueron abonadas 1.5 sobre el precio de la hora ordinaria.

Sin embargo, en mayo, don Fernando reunió de nuevo a las trabajadoras para indicarles que esas horas no serían remuneradas como extraordinarias, sino que formarían parte de

su salario normal. Justificó su decisión en el exceso de vacaciones que, a su juicio, estaban disfrutando estas trabajadoras, ya que durante todo el mes de julio deberían continuar trabajando, al igual que en Semana Santa y el resto de los períodos vacacionales escolares que no sean festivos. En consecuencia, indicó, esas horas adicionales se imputarían a las horas que tendrían que haber trabajado durante las vacaciones escolares, esté cerrado o no el centro escolar. Les anunció, además, que esta decisión no será temporal, sino permanente para el futuro.

Ante la oposición manifestada por doña Laura y sus compañeras, don Fernando siempre responde con la amenaza de una externalización del servicio que, de acuerdo con sus planes, podría tener lugar a mediados del próximo año 2020.

Valore en Derecho las siguientes **cuestiones**:

1. ¿En qué convenio colectivo quedarían fijadas las condiciones aplicables a la trabajadora?
2. ¿Es posible que esta trabajadora contratada a tiempo parcial pueda realizar horas extraordinarias? Si es así ¿pueden remunerarse y de qué manera?
3. ¿Conserva la trabajadora su derecho a disfrutar las vacaciones de la manera que había sido previamente pactada?
4. En caso de externalización del servicio, ¿podría la empresa optar por la extinción de la relación laboral de la trabajadora por causas económicas, organizativas o de producción?

Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador

MARÍA SALAS PORRAS

PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La actividad sancionadora de la Administración Pública halla un reflejo normativo en:**
 - a) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
 - b) La Ley de Inspección de Trabajo, Ley 23/2015, de 21 de julio.
 - c) La Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es verdadera.

- 2. Los ámbitos de intervención administrativa pueden ser:**
 - a) En el ámbito del denominado “Derecho colectivo” del trabajo como, por ejemplo: inicio de la actividad empresarial, intervenciones previas a la contratación de trabajadores, e intervenciones en materia de condiciones de trabajo y organización productiva.
 - b) En el ámbito del denominado “Derecho individual” del trabajo como, por ejemplo: intervención en los supuestos de huelga, de cierre patronal, y de elección a representantes unitarios.
 - c) En el ámbito del denominado “Derecho cooperativo”.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. La Oficina de Lucha contra el Fraude**
 - a) Tiene como finalidad perseguir las acciones que busquen el quebrantamiento de las normas de contenido social.
 - b) Está derogada en virtud de lo contenido en la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - c) Entró en vigor en el año 1903 bajo el auspicio del Instituto de Reformas Sociales.
 - d) Aún no ha entrado en vigor.

- 4. Son funciones de la Inspección de Trabajo:**
 - a) La juzgadora.
 - b) La vigilancia y el control.
 - c) El arbitraje, la mediación y la conciliación.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. Son excepciones relativas al ámbito material de la actividad inspectora**
 - a) Los establecimientos militares y las aeronaves.
 - b) Las empresas que presten servicios en lugares próximos a establecimientos mercantiles.
 - c) El domicilio.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

6. **Las prerrogativas o facultades de actuación del cuerpo de Subinspectores consisten en:**
- Extender acta de infracción.
 - Extender acta de infracción siempre que, la cantidad sancionadora, no supere el importe de 300 €.
 - Convocar comparecencias de los empresarios, o sus representantes, de los trabajadores o sus representantes y de los denunciantes.
 - Todas las anteriores son correctas.
7. **El apercibimiento:**
- Es una consecuencia del requerimiento.
 - Es una de las formas en que puede finalizar la labor inspectora previa.
 - Es un mecanismo de protección y amparo de la labor inspectora.
 - Es una consecuencia del acta liquidadora.
8. **El acta de infracción:**
- Es un subtipo del acta de infracción por obstrucción.
 - No es un subtipo del acta de infracción por obstrucción.
 - Puede ser un subtipo del acta de infracción por obstrucción.
 - Todas las anteriores son incorrectas.
9. **La Administración Laboral, habiendo constatado la comisión de infracciones sociales, tiene la capacidad de sancionar a:**
- El empresario empleador.
 - El trabajador autónomo incumplidor.
 - El dueño del establecimiento mercantil.
 - Todas las anteriores son correctas.
10. **La calificación como leve, grave y muy grave que puede tener una infracción –así como la sanción que lleve aparejada– depende, entre otras causas, de:**
- La naturaleza jurídica del deber incumplido y la entidad del derecho transgredido.
 - El número de trabajadores afectados.
 - El *animus lucrandi*.
 - Las respuestas a) y b) son correctas.
11. **La aplicación del principio *ne bis in ídem* en el procedimiento sancionador conlleva las siguientes consecuencias:**
- En caso de que se desarrollen de forma paralela un procedimiento penal y otro contencioso-administrativo, este último habrá de suspenderse hasta que se resuelva el primero.
 - Si del procedimiento administrativo sancionador no se derivan responsabilidades para el infractor, el procedimiento penal habrá de dar como probados los hechos que así hayan sido declarados en el procedimiento administrativo.
 - Si del procedimiento penal se derivan responsabilidades para el infractor, el procedimiento administrativo ya no podrá continuar aun cuando las responsabilidades penales se exijan a sujetos individuales y las administrativas se hubieran accionado contra la persona jurídica que componían aquellas personas físicas.
 - Ninguna de las anteriores es correcta.

12. La prescripción de las infracciones significa que:

- a) Existe un plazo de tiempo para interponer el recurso de alzada.
- b) Existe un plazo de tiempo para archivar las actuaciones.
- c) Existe un plazo de tiempo, de tres años para las infracciones laborales y de cuatro para las de Seguridad Social, transcurrido el cual sin que haya sido notificada al infractor y sin que hayan mediado interrupciones, se produce el archivo de las actuaciones.
- d) Existe un plazo de tiempo, de cuatro años para las infracciones laborales y de tres para las de Seguridad Social, transcurrido el cual sin que haya sido notificada al infractor y sin que hayan mediado interrupciones, se produce el archivo de las actuaciones.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere las facultades conferidas a los Inspectores de Trabajo
2. Indique las fórmulas legalmente previstas para que inicie su labor la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social
3. ¿Qué es el Tablón de Edictos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?
4. ¿Cuál es la duración de la actuación inspectora?
5. Defina qué se entiende por infracción por obstrucción a la labor inspectora.
6. ¿Cuándo procede el apercibimiento?

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

D. Carlos, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, siguiendo las órdenes superiores, giró visita al centro de trabajo de la entidad “BodasBautizos&Comuniones, S.L.” ubicado en Calle PlayaSol, nº 51 en la localidad de Tenerife, con fecha 21/04/2019.

Al acceder a las instalaciones se encuentra con D. Pedro quien se identifica como padre del dueño de la empresa que se hallaba allí “realizando labores de supervisión” –según consta de sus declaraciones transcritas en el acta– porque estaban organizando un evento que tendría lugar aquella misma tarde. D. Pedro se mostró rudo en el trato, se opuso a que D. Carlos avanzara hacia las cocinas porque, según D. Pedro, perturbaría a los trabajadores y, además, no se permitía el acceso sin gorro y guantes a riesgo de que pudiera caer algún cabello en la comida o contaminar alguna materia prima. Ante la insistencia de D. Carlos y su identificación como Inspector, D. Pedro arrebató de un tirón la hoja de papel en que D. Carlos anotaba sus observaciones, la rompió y empujó al Inspector diciéndole que “no iba a amargarles la existencia”.

D. Carlos se marchó y al cabo de media hora regresó al centro de trabajo antes citado acompañado de dos guardias civiles. En este otro momento de la misma visita, D. Pedro había desaparecido y en su deambular por el centro de trabajo D. Carlos y los guardias civiles pudieron identificar a cinco personas, ataviadas con lo que parecía un uniforme –por ser idénticas las prendas de ropa que todos portaban (pantalón y camisas negras y delantal gris con el logotipo de la empresa en color plata. De este mismo color era la pajarita que todos llevaban al cuello). Estas cinco personas, dos hombres y tres mujeres, se identificaron como “familiares” del dueño del establecimiento, si bien de sus nombres y apellidos –identificados a partir de su D.N.I.– no parecía establecerse conexión alguna.

Al acceder a las cocinas, tres sujetos varones con rasgos caucásicos (rubios y de ojos claros, con una estatura elevada, de entre 1,80-1,90 metros) dejaron lo que estaban haciendo –fregar cacharros, calentar comida y trocear verduras– y ante la solicitud de identificación de D. Carlos informaron de la necesidad de ir a sus coches por las carteras para recuperar sus documentos de identidad, si bien no volvieron nunca. Durante la visita a los comedores, pudieron identificar a otras treinta y cinco personas ataviados con la indumentaria apenas referida.

Con fecha de 19/06/2019 fue requerido D. Calixto, hijo de D. Pedro y dueño del establecimiento inspeccionado, para que compareciese ante la oficina de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Tenerife, acompañado de las tres únicas personas no identificadas en la visita girada a las cocinas, salvo por sus nombres que decían responder a Melchor, Gaspar y Baltasar.

D. Calixto acudió el día y hora indicados, si bien no iba acompañado de las personas referidas puesto que, al no estar presente el día en que se giró la visita, desconocía a quién se refería el Inspector. En esta comparecencia le fueron referidas a D. Calixto las características fisionómicas de los sujetos huidos y D. Calixto facilitó los teléfonos que ellos habían puesto a su disposición e, incluso, los telefoneó en presencia del Inspector actuante aunque sin respuesta alguna por parte de los destinatarios de la llamada. De igual forma presentó copia de la denuncia interpuesta por él mismo ante la Jefatura de Policía de Tenerife –dos días después de la visita inspectora– para la identificación de las personas firmantes de los contratos de trabajo que obraban en poder de D. Calixto.

Pudo comprobarse que el resto de trabajadores presentes el día de la visita girada por la Inspección de Trabajo estaba dado de alta en el régimen general de la Seguridad Social desde hacía siete meses.

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

1. De conformidad con la normativa aplicable, tipifique la conducta realizada por D. Pedro, padre de D. Calixto, hacia el Inspector D. Carlos en el momento de la visita, así como la sanción que correspondería imponer.
2. De conformidad con la normativa aplicable, tipifique la conducta realizada por D. Calixto, hijo de D. Pedro, durante la comparecencia habida en las oficinas de la Inspección de Trabajo tras el requerimiento del Inspector D. Carlos, así como la sanción que correspondería imponer.

Caso práctico núm. 2.

A Doña Brígida le fue reconocido el derecho a la prestación de maternidad con efectos económicos desde 19/11/2019 y hasta el 10/03/2020, a razón de un importe diario de 42,48€ brutos.

La actora estuvo percibiendo la prestación por desempleo desde el 01/01/2019 al 09/06/2019, habiendo sido contratada posteriormente en fecha de 18/09/2019 por la empresa “EntreSartenes S.L.” quien procedió a cursar su baja en Seguridad Social en fecha 26/03/2020.

En fecha de 02/04/2020, por la Inspección de Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Murcia se emitió Acta de Infracción a la trabajadora Dña. Brígida, por apreciar indicios suficientes para presumir que la contratación de la actora por la empresa “EntreSartenes S.L.” en fecha de 18/10/2019, había sido acordada en connivencia para poder solicitar la prestación de maternidad y obtener una prestación superior a la que le correspondería. Propone, por tanto, el acta la imposición de sanción consistente en extinción de la

prestación o subsidio por maternidad y el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

La referida Acta se intentó notificar por correo postal ordinario en el domicilio de la demandante, constando como tal Calle Cantarranas 19, piso 7º, bloque 11 del Edificio La Charca Frita. No fue posible efectuar dicha notificación al constar como “ausente y desconocido” en el acuse de recibos de Correos, por lo que se procedió a su publicación por edictos en el Tablón de Edictos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en fecha 17/04/2020.

En fecha de 26/06/2020, por la Dirección Provincial de la TGSS en Murcia, se dictó Resolución por la que se acordaba confirmar la sanción propuesta en el referido acta (comisión de infracción muy grave y sanción consistente en la extinción de la prestación por maternidad desde 19/11/2019 y el reintegro de las cantidades indebidadas). La citada Resolución se notificó a Dña. Brígida en el domicilio Avenida SalsaRosa, nº 24, planta baja, Murcia, información esta extraída de la documentación del INSS y de la TGSS a partir de la que se le concedían las prestaciones por maternidad y desempleo.

En el recurso de alzada interpuesto contra esta resolución, argumenta la trabajadora que ha sido vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva –concretamente en la vertiente relacionada con el derecho a la defensa de los cargos imputados– por no habersele notificado la extensión del acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

1. La notificación de la extensión del acta por la Inspección de Trabajo se realizó mediante edicto. Refiera la normativa aplicable para estos supuestos, determine los supuestos en que procede tal notificación y si es aplicable al caso concreto.
2. El recurso a la notificación edictal en los procedimientos administrativos podría vulnerar algún derecho fundamental del ciudadano inspeccionado. Indique qué derecho es este y la interpretación que al respecto ha dado el Tribunal Constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

ALMENDROS GONZÁLEZ, Miguel Ángel:

- “Clasificación profesional y movilidad funcional. Alternativas de la negociación colectiva frente a la acción unilateral de la empresa”, *Revista Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, núm. 25, diciembre, 2015, páginas 219-236.
- “Prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia de clasificación profesional”, *Revista Digital Acción Sindical*, núm. 38, octubre, 2016, páginas 6-8.

ARAGÜEZ VALENZUELA, Lucía:

- “Comentario a la Agenda europea para la economía colaborativa y su importancia en el mundo laboral tendente a la digitalización”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 4, 2019, páginas 205-233.
- “El (des)equilibrio entre el poder de vigilancia y control empresarial y los derechos fundamentales de los trabajadores”, en Cerejeira Namora, N; Mella Méndez, L.; Abrunhosa e Sousa, D.; Cerejeira Namora, G. y Castro Marques, E. (edits.): *The balance between worker protection and employer powers: insights around the world*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne (United Kingdom), 2018, páginas 479-503 (en coautoría con Ruiz Santamaría, J. L.).
- “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 2, núm. 2, 2017, páginas 169-190.
- “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital”, en Miranda Boto, J. M. (dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Cinca, Madrid, 2018, páginas 387-409.
- “La consideración del trabajador como mercancía en la economía de plataformas virtuales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020, páginas 50-71.
- “La posible utilización de las TIC para el análisis de la justicia relacional: la negociación de buena fe en el caso de los despidos colectivos”, en Márquez Prieto, A. (coord.): *Justicia relacional y principio de fraternidad*, Aranzadi, Pamplona, 2017, páginas 367-387.
- “Nuevos modelos de economía compartida: *Uber economy* como plataforma virtual de prestación de servicios y su impacto en las relaciones laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 1, 2017, páginas 167-189.
- *Relación laboral “digitalizada”: colaboración y control en un contexto tecnológico*, Thomson Reuters-Aranzadi, Pamplona, 2019.

CERVILLA GARZÓN, María José:

- “Análisis crítico de la extensión de las políticas de igualdad hacia los trabajadores autónomos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 59, 2012, páginas 117-146.
- “Aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género”, en Cervilla Garzón, M. D. y Fuentes Rodríguez, F. (coords.): *Mujer, violencia y derecho*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. Cádiz, 2006 (en coautoría con Jover Ramírez, C.).

- “Avances en Italia y España hacia la regulación del derecho a la desconexión tecnológica y el nuevo *lavoro agile*”, en Mella Méndez, L. (dir.) y Serrani, L. (coord.): *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia y Francia)*, Peter Lang Publishing, Bern (Suiza), 2017, páginas 433-463.
- “Efectos del uso de la aplicación *Whatsapp* en el marco de las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, núm. 136, 2017, páginas 73-98.
- “El avance hacia el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad y otros derechos sociales en los supuestos de gestación por sustitución”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 188, 2016, páginas 179-200.
- “El fomento de la conciliación de la vida familiar y laboral a través del teletrabajo parcial, ¿opción u obligación”, en Mella Méndez, L. (dir.): *Conciliación de la vida familiar y laboral y crisis económica: estudios desde el Derecho internacional y comparado*, Delta, Madrid, 2015, páginas 521-538.
- “El impacto de la legislación laboral en las pequeñas empresas del Gran Ducado de Luxemburgo”, en Cruz Villalón, J. (coord.): *Las relaciones laborales en las pequeñas empresas en Europa*, Mergablum. Sevilla, 2006, páginas 369-404.
- “La nueva delimitación del concepto de trabajador autónomo del sector marítimo-pesquero en la ley 47/2015, de 21 de octubre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 44, 2016.
- “La posible consideración del propietario de vivienda alquilada por plataforma digital como trabajador autónomo”, en Todolí Signes, A. y Hernández-Bejarano, M. (dirs.): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, Pamplona, 2018, páginas 327-357.
- “Los pantallazos de los mensajes *Whatsapp* como medio de prueba en el proceso laboral. A propósito de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de enero de 2016”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 11, 2016, páginas 177-183.
- “Revisión de la «habitualidad» exigida a los trabajadores autónomos a la luz de su Estatuto y de las resoluciones jurisprudenciales”, *Actualidad Laboral*, núm. 16, 2011.
- “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 4, 2015, páginas 119-147 (en coautoría con Jover Ramírez, C.).

GARCÍA VALVERDE, María Dolores:

- “Aspectos jurídicos de la prevención de los riesgos medioambientales”, en Rivas Vallejo, P. (dir.) y García Valverde, M. D.: *Aspectos medioambientales de las relaciones laborales: participación, salud laboral y empleo*, Laborum, Murcia, 2013.
- “Ayudas a la contratación”, en Monereo Pérez, J. L. (dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.): *Derecho Social de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, Comares, Granada, 2009.
- “Cesión ilegal de trabajadores & contrata de servicios. SJS núm. 33 Barcelona, de 24 de noviembre de 2015”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 191, 2016, páginas 211-217.
- “Consentimiento informado: efectividad del mismo en la asistencia sanitaria a los extranjeros”, *Revista de Treball, Economia i Societat*, núm. 60, 2011, páginas 1-14 (en coautoría con Girela Molina, B.).

- “Contrato a tiempo parcial: ¿qué ha pasado?”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. III, núm. 1, 2018, páginas 245-265 (en coautoría con Khurtsidze, N.).
- “Contrato de trabajo en prácticas: Evolución normativa y jurisprudencial”, en VV.AA.: *Las modalidades de contratación laboral. Libro homenaje al profesor Francisco J. Prados de Reyes*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2018, páginas 453-473.
- “Fomento del autoempleo”, en Monereo Pérez, J. L. (dir.) y Serrano Falcón, C. (coord.): *Derecho Social de la Comunidad Autónoma de Andalucía*, Comares, Granada, 2009.
- “Gestación por sustitución: necesidad de una respuesta jurídica a una realidad social”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 16, 2018, páginas 107-129.
- *Introducción a la prevención y salud laboral con perspectiva de género*, Aranzadi, Pamplona, 2016.
- “La contratación ilegal de extranjeros”, *Revista de Derecho Social*, núm. 43, 2008, páginas 61-87.
- “La incidencia del acoso escolar en la figura del profesor, como trabajador o funcionario”, en Rivas Vallejo, P. y García Valverde, M. D. (dirs.) y Caballero Pérez, M. J. y Tomás Jiménez, N. (coords.): *Tratamiento integral del acoso*, Aranzadi, Pamplona, 2015, páginas 433-454.
- “La realidad del Plan de Choque por el Empleo Joven (2018-2021)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 60, 2019, páginas 31-45.
- “Las políticas de integración laboral de los colectivos con riesgo de exclusión”, *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, núm. 2-3, 2008, páginas 419-449.
- “Las políticas públicas de formación profesional en Andalucía ante los nuevos cambios”, *Temas Laborales*, núm. 100, 2009, páginas 841-877 (en coautoría con Serrano Falcón, C.).
- “Las relaciones laborales especiales.”, en García Ninet, J. I. (dir.) y Vicente Palacio, A. (coord.): *Derecho del Trabajo*, 10ª edición, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2018.
- “Menores no acompañados”, en Monereo Pérez, J. L.; García Castaño, F. J.; Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. Á. (coords.): *La inmigración en Andalucía: instituciones, aspectos jurídicos-sociales y culturales*, Comares, Granada, 2012, páginas 425-441.
- *Menores y jóvenes trabajadores: la prevención de riesgos laborales y medioambientales*, Comares, Granada, 2013.
- “Movilidad geográfica”, en Monereo Pérez, J. L. (dir.) y Fernández Avilés, J. A. y Triguero Martínez, L. Á. (coords.): *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada, 2011.
- “Mujer musulmana en España. Especial consideración del derecho a la pensión de viudedad”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 181, 2015, páginas 69-98.
- “Mujeres musulmanas en España. Poligamia y derecho a la pensión de viudedad”, en Carballeira Debasa, A. M. y González Santos, M. T. (coords.): *Islam: pasado, presente y futuro. ¿Hacia una sociedad intercultural?*, Dykinson, Madrid, 2016, páginas 129-146.
- “Política económica agraria & política de protección social”, *Revista de Derecho Agrario y Alimentario*, núm. 57, 2010, páginas 35-64 (en coautoría con Romero Coronado, J.).
- *Relaciones laborales en la agricultura*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

- “Una manifestación más del *ius variandi*. Movilidad geográfica *lato sensu*”, *Aranzadi Social*, núm. 10, 2010, páginas 29-35.
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar:
- “Clasificación profesional, movilidad funcional y sistemas de promoción en los convenios colectivos de empresa”, en VV.AA.: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012. Observatorio de la Negociación Colectiva*, Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Madrid, 2016, páginas 239-312 (en coautoría con Almendros González, M. Á.; Alemán Páez, F. y Monereo Pérez, J. L.).
- “Clasificación profesional y movilidad funcional y geográfica en las empresas multiservicios”, en Alfonso Mellado, C. L.; Almendros González, M. Á.; Cruz Villalón, J.; Esteve Segarra, M. A.; Merino Segovia, A.; Monereo Pérez, J. L.; Muñoz Ruíz, A. B y Vivero Serrano, J. B. (coords.): *La negociación colectiva en las empresas multiservicios: un balance crítico*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2018, páginas 299-392 [en coautoría con Almendros González, M. Á. y Monereo Pérez, J. L. (coords.); Vicente Palacio, M. A. y Tomás Jiménez, N.].
- GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo:
- *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*, Reus, Madrid, 2017.
- MACÍAS GARCÍA, María del Carmen:
- “El estrés laboral: propuestas jurídicas para su consideración como factor de riesgo en la evaluación de los accidentes de trabajo ocasionados por infarto de miocardio”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 22, 2020, páginas 99-120.
- RUIZ GONZÁLEZ, Carlota María:
- “Clasificación profesional”, en Sánchez Trigueros, C. (dir.); Hierro Hierro, F. J. y Kahale Carrillo, D. T. (coords.); *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la igualdad entre mujeres y hombres*, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2018, páginas 109-119.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina:
- *El precontrato de trabajo: régimen jurídico*, Aranzadi, Pamplona, 2010.
- SOLÍS PRIETO, Carmen:
- “Aplicación de la presunción de existencia del contrato de trabajo: ¿una tendencia judicial más acorde con el texto normativo?”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 185, 2016, páginas 285-292.
- “Betting on training to reduce youth unemployment: precarious work and economic recovery measures”, en Gunderson, M. and Fazio, F. (eds.): *Tackling Youth Unemployment*, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne (United Kingdom), 2014, páginas 57-72.
- “El contrato para la formación y el aprendizaje: ¿medio de contención del desempleo juvenil o vía de precariedad?”, en Núñez-Cortés Contreras, P. (dir.): *La reforma laboral 2012: su impacto en la economía y el empleo*, Dykinson, Madrid, 2013, páginas 93-107.
- “Funcionarios interinos y excedencias por cuidado de hijos: crónica de un debate por resolver”, en Arias Domínguez, Á. (coord.): *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Dykinson, Madrid, 2013, páginas 337-350.
- *Incidencia de la descentralización productiva en el concepto laboral de empresario*, Laborum, Murcia, 2019.

- “La formación en la negociación colectiva andaluza”, en Gorelli Hernández, J. (coord.): *Reforma laboral y negociación colectiva andaluza: la incidencia de la reforma de la negociación colectiva en Andalucía*, Tecnos, Madrid, 2013, páginas 145-174.
- “Perfiles jurisprudenciales del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas del despido colectivo y su incidencia en la calificación del mismo: ¿un divorcio entre la norma y su aplicación judicial?”, en Gorelli Hernández, J. (coord.): *El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2014, páginas 553-560.
- “Problemática y consecuencias jurídico-laborales derivadas de la colaboración en tareas docentes por parte de los Ayudantes”, en Sánchez-Rodas Navarro, C. y Garrido Pérez, E. (dirs.): *El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2015, páginas 261-270.
- “Profesores asociados de Universidad y sucesión de contratos y renovaciones: en torno a la indemnización a percibir en caso de extinción”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 224, 2019, páginas 277-292.
- “The impact of religious freedom in the Labor and Social Security framework in Spain”, *Rivista Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, numero straordinario/2019, páginas 1465-1487 (en coautoría con Marín Alonso, I.).
- “Trabajo decente y modalidades de contratación”, en Monereo Pérez, J. L.; Gorelli Hernández, J. y Val Tena, Á. L. de (dirs.) y López Insua, B. M. (coord.): *El trabajo decente*, Comares Granada, 2018, páginas 75-89.
- “Uniones temporales de empresas: implicaciones de un fenómeno de cooperación interempresarial carente de regulación en el ámbito laboral”, en Sanguinetti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. B. (dirs.): *Impacto laboral de las redes empresariales*, Comares, Granada, 2018, páginas 75-93.

