

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO

Directora

CARMEN SOLÍS PRIETO

Coordinadora

# Cuadernos Prácticos de Derecho Social

2ª Edición

Autores

MANUELA ABELEIRA COLAO  
MARÍA CARMEN AGUILAR MARTÍN  
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO  
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ  
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA  
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO  
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ  
JORGE BAQUERO AGUILAR  
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ  
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA  
MARÍA JOSÉ BORGE MONTERO  
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO  
RAQUEL CASTRO MEDINA  
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ  
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN  
MIGUEL ÁNGEL CHAMOCHO CANTUDO  
ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ  
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR  
ANA DOMÍNGUEZ MORALES  
JULIA DORMIDO ABRIL  
DULCE NOMBRE DE MARÍA ELICHE MORAL  
MARÍA BELÉN FERNÁNDEZ COLLADOS  
ANTONIO FERNÁNDEZ GARCÍA  
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ  
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE  
MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO  
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA  
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO  
MARÍA GORROCHATEGUI POLO  
THAIS GUERRERO PADRÓN  
ESTHER GUERRERO VIZUETE  
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ  
FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO  
LIDIA DE LA IGLESIA AZA  
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ  
CARMEN JOVER RAMÍREZ  
MAROUANE LAABBAS EL GUENNOUNI  
RAMÓN LÓPEZ FUENTES  
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA  
SHEILA LÓPEZ VICO  
MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA  
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA  
MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ  
CARLOS JOSÉ MARTÍNEZ MATEO  
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ  
GLORIA MARÍA MONTES ADALID  
CARMEN MORA PENA

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA  
PILAR PALOMINO SAURINA  
PATRICIA PRIETO PADÍN  
MARÍA DOLORES RAMÍREZ BENDALA  
ÓSCAR REQUENA MONTES  
MARÍA ISABEL RIBES MORENO  
ESPERANZA ROALES PANIAGUA  
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO  
ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ROMERO  
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ  
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ  
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY  
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ  
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA  
MARÍA SALAS PORRAS  
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO  
ARMANDO JOSÉ SANTANA BUGÉS  
ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ  
CARMEN SOLÍS PRIETO  
RAQUEL VELA DÍAZ  
FRANCISCO VIGO SERRALVO  
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ





# CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

2ª Edición

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

(Directora)

Carmen Solís Prieto

(Coordinadora)

## Volumen I

### Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez

(Director)

## Volumen II

### Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto

(Directora)

## Autores

Manuela Abeleira Colao  
María Carmen Aguilar Martín  
Diego Álvarez Alonso  
Ángel Arias Domínguez  
Lucía Aragüez Valenzuela  
María José Asquerino Lamparero  
Alberto Ayala Sánchez  
Jorge Baquero Aguilar  
María Angustias Benito Benítez  
Francisca Bernal Santamaría  
María José Borge Montero  
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado  
Raquel Castro Medina  
Ángeles Ceinos Suárez  
María José Cervilla Garzón  
Miguel Ángel Chamacho Cantudo  
Ana María Chocrón Giráldez  
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor  
Ana Domínguez Morales  
Julia Dormido Abril  
Dulce Nombre de María Eliche Moral  
María Belén Fernández Collados  
Antonio Fernández García  
Francisco Javier Fernández Orrico

Marina Fernández Ramírez  
María Dolores García Valverde  
María Victoria González Blanco  
Estefanía González Cobaleda  
Miguel Ángel Gómez Salado  
María Gorrochategui Polo  
Thais Guerrero Padrón  
Esther Guerrero Vizuete  
Miguel Gutiérrez Pérez  
Francisco Javier Hierro Hierro  
Lidia de la Iglesia Aza  
Fernando Jimeno Jiménez  
Carmen Jover Ramírez  
Marouane Laabbas el Guennouni  
Ramón López Fuentes  
Belén del Mar López Insua  
Sheila López Vico  
María del Carmen Macías García  
Juan Pablo Maldonado Montoya  
María Olaya Martín Rodríguez  
Carlos José Martínez Mateo  
Diego Megino Fernández  
Gloria María Montes Adalid  
Carmen Mora Pena

Natalia Ordóñez Pascua  
Pilar Palomino Saurina  
Patricia Prieto Padín  
María Dolores Ramírez Bendala  
Óscar Requena Montes  
María Isabel Ribes Moreno  
Esperanza Roales Paniagua  
Iván Antonio Rodríguez Cardo  
Rosa María Rodríguez Romero  
Josefa Romeral Hernández  
Francisco Rubio Sánchez  
José Antonio Rueda Monroy  
Carlota María Ruiz González  
José Luis Ruiz Santamaría  
María Salas Porras  
Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
Armando José Santana Bugés  
Esperanza Macarena Sierra Benítez  
Carmen Solís Prieto  
Raquel Vela Díaz  
Francisco Vigo Serralvo  
Alicia Villalba Sánchez

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





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

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

JOSÉ MIGUEL ORTIZ ORTIZ  
*Director editorial*

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

2.ª Edición. Ediciones Laborum S.L. 2023

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2023

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2023



ISBN: 978-84-19145-84-0

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.

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND) : El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

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

*“Si el fraile no quiere entender en rezar sus oraciones, ni  
el estudiante en su estudio, ni el oficial en su obra, cierto  
es que les sobrar  tiempo de ociosidad”*

*Carta de Lorenzo Lebrón de Quiñones al Rey  
de 10 de septiembre de 1554.*



## Sumario

PRÓLOGO.....	19
--------------	----

### **Volumen I** **Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores**

---

<b>ART. 1</b>	
Ámbito de aplicación.....	23
<b>ART. 2</b>	
Relaciones laboral de carácter especial .....	25
<b>ART. 3</b>	
Fuentes de la relación laboral.....	25
<b>ART. 4</b>	
Derechos Laborales.....	26
<b>ART. 5</b>	
Deberes Laborales.....	27
<b>ART. 6</b>	
Trabajo de los menores.....	27
<b>ART. 7</b>	
Capacidad para contratar .....	28
<b>ART. 8</b>	
Forma del contrato de trabajo .....	28
<b>ART. 9</b>	
Validez del contrato .....	30
<b>ART. 10</b>	
Trabajo Común y contrato de grupo .....	30
<b>ART. 11</b>	
Contratos formativos.....	31
<b>ART. 12</b>	
Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo .....	37
<b>ART. 13</b>	
Trabajo a distancia.....	41
<b>ART. 14</b>	
Período de prueba.....	41
<b>ART. 15</b>	
Duración del contrato.....	42
<b>ART. 16</b>	
Contrato fijo-discontinuo .....	46
<b>ART. 17</b>	
No discriminación en las relaciones laborales .....	48
<b>ART. 18</b>	
Inviolabilidad de la persona del trabajador .....	50
<b>ART. 19</b>	
Seguridad y salud en el trabajo.....	51
<b>ART. 20</b>	
Dirección y control de la actividad laboral .....	53
<b>ART. 20BIS</b>	
Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.....	54

<b>ART. 21</b>	
Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa .....	54
<b>ART. 22</b>	
Sistema de clasificación profesional .....	58
<b>ART. 23</b>	
Promoción y formación profesional en el trabajo .....	59
<b>ART. 24</b>	
Ascensos .....	62
<b>ART. 25</b>	
Promoción económica .....	63
<b>ART. 26</b>	
Del salario.....	63
<b>ART. 27</b>	
Salario mínimo interprofesional .....	65
<b>ART. 28</b>	
Igualdad de remuneración por razón de sexo .....	66
<b>ART. 29</b>	
Liquidación y pago .....	67
<b>ART. 30</b>	
Imposibilidad de la prestación.....	68
<b>ART. 31</b>	
Gratificaciones extraordinarias .....	68
<b>ART. 32</b>	
Garantías del salario .....	69
<b>ART. 33</b>	
El Fondo de Garantía Salarial.....	71
<b>ART. 34</b>	
Jornada.....	76
<b>ART. 35</b>	
Horas Extraordinarias .....	79
<b>ART. 36</b>	
Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo .....	80
<b>ART. 37</b>	
Descanso semanal, fiestas y permisos.....	82
<b>ART. 38</b>	
Vacaciones Anuales.....	86
<b>ART. 39</b>	
Movilidad funcional .....	87
<b>ART. 40</b>	
Movilidad geográfica.....	89
<b>ART. 41</b>	
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo .....	95
<b>ART. 42</b>	
Subcontratación de obras y servicios .....	101
<b>ART. 43</b>	
Cesión de trabajadores .....	104
<b>ART. 44</b>	
La sucesión de empresa.....	105
<b>ART. 45</b>	
Causas y efectos de la suspensión .....	107



<b>ART. 46</b>	
Excedencias .....	108
<b>ART. 47</b>	
Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor .....	110
<b>ART. 47BIS</b>	
Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo .....	115
<b>ART. 48</b>	
Suspensión con reserva de puesto de trabajo .....	117
<b>ART. 49</b>	
Extinción del contrato.....	120
<b>ART. 50</b>	
Extinción por voluntad del trabajador.....	122
<b>ART. 51</b>	
Despido colectivo.....	122
<b>ART. 52</b>	
Extinción del contrato por causas objetivas .....	133
<b>ART. 53</b>	
Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.....	134
<b>ART. 54</b>	
Despido disciplinario .....	138
<b>ART. 55</b>	
Forma y efectos del despido disciplinario.....	138
<b>ART. 56</b>	
Despido improcedente .....	141
<b>ART. 57</b>	
Procedimiento concursal.....	142
<b>ART. 58</b>	
Faltas y sanciones de los trabajadores.....	143
<b>ART. 59</b>	
Prescripción y caducidad.....	144
<b>ART. 60</b>	
Prescripción.....	145
<b>ART. 61</b>	
Participación .....	145
<b>ART. 62</b>	
Delegados de personal .....	146
<b>ART. 63</b>	
Comités de empresa.....	146
<b>ART. 64</b>	
Derechos de información y consulta y competencias.....	147
<b>ART. 65</b>	
Capacidad y sigilo profesional.....	152
<b>ART. 66</b>	
Composición .....	153
<b>ART. 67</b>	
Promoción de elecciones y mandato electoral.....	154
<b>ART. 68</b>	
Garantías .....	157

<b>ART. 69</b>	
Elección.....	159
<b>ART. 70</b>	
Votación para delegados .....	160
<b>ART. 71</b>	
Elección para el comité de empresa .....	160
<b>ART. 72</b>	
Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.....	161
<b>ART. 73</b>	
Mesa electoral .....	162
<b>ART. 74</b>	
Funciones de la mesa.....	163
<b>ART. 75</b>	
Votación para delegados y comités de empresa.....	165
<b>ART. 76</b>	
Reclamaciones en materia electoral.....	168
<b>ART. 77</b>	
Las asambleas de trabajadores.....	171
<b>ART. 78</b>	
Lugar de reunión.....	173
<b>ART. 79</b>	
Convocatoria.....	173
<b>ART. 80</b>	
Votaciones .....	174
<b>ART. 81</b>	
Locales y tablón de anuncios.....	174
<b>ART. 82</b>	
Concepto y eficacia .....	175
<b>ART. 83</b>	
Unidades de negociación.....	177
<b>ART. 84</b>	
Concurrencia.....	178
<b>ART. 85</b>	
Contenido.....	179
<b>ART. 86</b>	
Vigencia .....	180
<b>ART. 87</b>	
Legitimación .....	181
<b>ART. 88</b>	
Comisión negociadora.....	183
<b>ART. 89</b>	
Tramitación .....	185
<b>ART. 90</b>	
Validez .....	187
<b>ART. 91</b>	
Aplicación e interpretación del convenio colectivo .....	189
<b>ART. 92</b>	
Adhesión y extensión .....	190

<b>DA 1ª</b>	Trabajo por cuenta propia.....	192
<b>DA 2ª</b>	Contratos para la formación y el aprendizaje.....	192
<b>DA 3ª</b>	Negociación colectiva y contrato fijo de obra .....	193
<b>DA 4ª</b>	Conceptos retributivos .....	193
<b>DA 5ª</b>	Personal de alta dirección .....	194
<b>DA 6ª</b>	Representación institucional de los empresarios .....	194
<b>DA 7ª</b>	Regulación de condiciones por rama de actividad .....	195
<b>DA 8ª</b>	Código de Trabajo.....	195
<b>DA 9ª</b>	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	196
<b>DA 10ª</b>	Cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.....	197
<b>DA 11ª</b>	Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales.....	198
<b>DA 12ª</b>	Preavisos.....	199
<b>DA 13ª</b>	Solución no judicial de conflictos .....	199
<b>DA 14ª</b>	Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales.....	200
<b>DA 15ª</b>	Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas .....	200
<b>DA 16ª</b>	Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público .....	201
<b>DA 17ª</b>	Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornadas en las Administraciones públicas.....	202
<b>DA 18ª</b>	Discrepancias en materia de conciliación.....	203
<b>DA 19ª</b>	Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas .....	203
<b>DA 20ª</b>	Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad .....	204
<b>DA 21ª</b>	Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.....	205
<b>DA 22ª</b>	Permisos de nacimiento, adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia del personal laboral de las Administraciones Públicas.....	206

<b>DA 23<sup>a</sup></b>	
Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto .....	206
<b>DA 24<sup>a</sup></b>	
Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad .....	207
<b>DA25<sup>a</sup></b>	
Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.....	207
<b>DA 26<sup>a</sup></b>	
Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la TGSS, SPEE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	208
<b>DA 27<sup>a</sup></b>	
Régimen jurídico aplicable en los casos de contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo.....	208
<b>DT 1<sup>a</sup></b>	
Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley.....	209
<b>DT 2<sup>a</sup></b>	
Contratos para la formación y el aprendizaje .....	209
<b>DT 3<sup>a</sup></b>	
Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación.....	210
<b>DT 4<sup>a</sup></b>	
Negociación colectiva y modalidades contractuales .....	210
<b>DT 5<sup>a</sup></b>	
Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales .....	211
<b>DT 6<sup>a</sup></b>	
Horas complementarias .....	211
<b>DT 7<sup>a</sup></b>	
Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10.....	212
<b>DT 8<sup>a</sup></b>	
Indemnización por finalización de contrato temporal .....	212
<b>DT 9<sup>a</sup></b>	
Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima .....	213
<b>DT 10<sup>a</sup></b>	
Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior .....	213
<b>DT 11<sup>a</sup></b>	
Indemnizaciones por despido improcedente.....	214
<b>DT 12<sup>a</sup></b>	
Salarios de tramitación.....	215
<b>DT 13<sup>a</sup></b>	
Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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.....	215
<b>DF 1<sup>a</sup></b>	
Título competencial .....	218
<b>DF 2<sup>a</sup></b>	
Desarrollo reglamentario .....	218

## Volumen II

### Tests, Preguntas y Casos Prácticos

#### ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO

<b>FICHA Nº 1</b>	
Historicidad del Derecho del Trabajo: del contrato civil al contrato laboral.....	221
<b>FICHA Nº 2</b>	
Orígenes del asociacionismo obrero en España: partidos y sindicatos obreros .....	222
<b>FICHA Nº 3</b>	
Nuevas condiciones de trabajo tras la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	223
<b>FICHA Nº 4</b>	
Labor codificadora de la Dictadura; el Código de Trabajo de 1926 y los Comités Paritarios.....	224
<b>FICHA Nº 5</b>	
Ley de Contrato de Trabajo de 1931 .....	225

#### FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

<b>FICHA Nº 6</b>	
Fuentes del Derecho Laboral.....	226

#### CONCEPTO Y ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

<b>FICHA Nº 7</b>	
Ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo: supuestos incluidos y excluidos.....	230
<b>FICHA Nº 8</b>	
Dependencia en la delimitación del concepto del trabajo asalariado y diferencia entre empleo autónomo y asalariado.....	234
<b>FICHA Nº 9</b>	
Trabajo autónomo económicamente dependiente .....	237
<b>FICHA Nº 10</b>	
Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.....	241
<b>FICHA Nº 11</b>	
Relación laboral especial del personal de alta dirección .....	245
<b>FICHA Nº 12</b>	
Relación laboral especial del servicio de hogar familiar .....	249
<b>FICHA Nº 13</b>	
Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados.....	253
<b>FICHA Nº 14</b>	
Relación laboral especial de los deportistas profesionales .....	256
<b>FICHA Nº 15</b>	
Relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.....	259
<b>FICHA Nº 16</b>	
Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.....	265
<b>FICHA Nº 17</b>	
Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.....	268

**FICHA Nº 18**

Relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos..... 272

**FICHA Nº 19**

Relación laboral de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales ..... 275

**CONTRATO DE TRABAJO****FICHA Nº 20**

Intermediación laboral ..... 280

**FICHA Nº 21**

Elementos esenciales del contrato y del contrato de trabajo y validez y nulidad del contrato de trabajo ..... 283

**FICHA Nº 22**

Precontrato de trabajo ..... 286

**FICHA Nº 23**

Trabajo de menores ..... 289

**FICHA Nº 24**

Trabajo de extranjeros no comunitarios..... 291

**FICHA Nº 25**

Libre circulación y trabajadores de la Unión Europea ..... 294

**FICHA Nº 26**

Período de prueba..... 298

**RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO****FICHA Nº 27**

Subcontratación de obras y servicios ..... 302

**FICHA Nº 28**

Prohibición de cesión de trabajadores ..... 306

**FICHA Nº 29**

Empresas de trabajo temporal..... 309

**CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN****FICHA Nº 30**

Preferencia y fomento de la contratación indefinida ..... 313

**FICHA Nº 31**

Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción ..... 316

**FICHA Nº 32**

Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora..... 319

**FICHA Nº 33**

Contrato de formación en alternancia..... 322

**FICHA Nº 34**

Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios..... 325

**PODERES EMPRESARIALES Y PRESTACIÓN LABORAL****FICHA Nº 35**

Derechos fundamentales y contrato de trabajo ..... 328

**FICHA Nº 36**

Planes de igualdad..... 332

**FICHA Nº 37**

Derechos digitales de las personas trabajadoras ..... 336

<b>FICHA Nº 38</b>	
Clasificación profesional .....	340
<b>FICHA Nº 39</b>	
Formación continua de los trabajadores .....	343
<b>FICHA Nº 40</b>	
Pactos del contrato de trabajo.....	347
<b>FICHA Nº 41</b>	
Trabajo a distancia.....	350
<b>FICHA Nº 42</b>	
Teletrabajo .....	353
<b>FICHA Nº 43</b>	
Poder de dirección del empresario, deber de obediencia e <i>ius resistentiae</i> .....	356
<b>FICHA Nº 44</b>	
Facultades de control del empresario .....	359
<b>FICHA Nº 45</b>	
Poder disciplinario del empresario .....	362

## TIEMPO DE TRABAJO

<b>FICHA Nº 46</b>	
Jornada y horas extraordinarias.....	366
<b>FICHA Nº 47</b>	
Adaptación y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar .....	370
<b>FICHA Nº 48</b>	
Trabajo a tiempo parcial.....	373
<b>FICHA Nº 49</b>	
Contrato de trabajo fijo-discontinuo .....	376
<b>FICHA Nº 50</b>	
Contrato de relevo.....	379
<b>FICHA Nº 51</b>	
Derecho a la desconexión digital .....	382
<b>FICHA Nº 52</b>	
Vacaciones .....	385

## SALARIO

<b>FICHA Nº 53</b>	
Retribución del trabajador .....	388
<b>FICHA Nº 54</b>	
Estructura del salario.....	391
<b>FICHA Nº 55</b>	
Liquidación, pago e inembargabilidad del salario.....	394
<b>FICHA Nº 56</b>	
Fondo de Garantía Salarial .....	399
<b>FICHA Nº 57</b>	
Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial .....	400

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<b>FICHA Nº 58</b>	
Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.....	404
<b>FICHA Nº 59</b>	
Protección jurídica en el ámbito de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles.....	408

<b>FICHA N° 60</b>	
Organización de la actividad preventiva en la empresa .....	411
<b>FICHA N° 61</b>	
Responsabilidades por incumplimiento de la normativa preventiva .....	415

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

<b>FICHA N° 62</b>	
Movilidad funcional .....	418
<b>FICHA N° 63</b>	
Movilidad geográfica.....	422
<b>FICHA N° 64</b>	
Modificación sustancial de condiciones de trabajo .....	425
<b>FICHA N° 65</b>	
Inaplicación de condiciones convencionalmente pactadas.....	429
<b>FICHA N° 66</b>	
Sucesión de empresa.....	432
<b>FICHA N° 67</b>	
Interrupción de la relación laboral .....	435
<b>FICHA N° 68</b>	
Suspensión del contrato de trabajo.....	438
<b>FICHA N° 69</b>	
Expedientes de Regulación de Empleo Temporal.....	441
<b>FICHA N° 70</b>	
Excedencias .....	446

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

<b>FICHA N° 71</b>	
Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo.....	449
<b>FICHA N° 72</b>	
Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario.....	452
<b>FICHA N° 73</b>	
Otras causas de extinción de la relación laboral.....	455

### **DESPIDO**

<b>FICHA N° 74</b>	
Despido disciplinario I.....	458
<b>FICHA N° 75</b>	
Despido disciplinario II.....	460
<b>FICHA N° 76</b>	
Despido objetivo.....	463
<b>FICHA N° 77</b>	
Despido colectivo .....	467

### **PROTECCIÓN ESPECÍFICA DISPENSADA A CIERTOS COLECTIVOS**

<b>FICHA N° 78</b>	
Protección frente a la violencia de género .....	472
<b>FICHA N° 79</b>	
Discapacidad en el ámbito laboral.....	476



**ELEMENTOS FUNDAMENTALES  
DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

<b>FICHA N° 80</b>	
Libertad sindical.....	480
<b>FICHA N° 81</b>	
Representación de las personas trabajadoras en la empresa: competencias y garantías de los órganos de representación .....	483
<b>FICHA N° 82</b>	
Elecciones a representantes de los trabajadores .....	486
<b>FICHA N° 83</b>	
Negociación colectiva .....	489
<b>FICHA N° 84</b>	
Medidas de conflicto colectivo .....	492

**SEGURIDAD SOCIAL**

<b>FICHA N° 85</b>	
Ámbito subjetivo de protección de la Seguridad Social.....	496
<b>FICHA N° 86</b>	
Gestión de la Seguridad Social.....	500
<b>FICHA N° 87</b>	
Accidente de trabajo .....	503
<b>FICHA N° 88</b>	
Recargo de prestaciones .....	506
<b>FICHA N° 89</b>	
Cotización a la Seguridad Social en el Régimen General.....	509
<b>FICHA N° 90</b>	
Asistencia sanitaria .....	513
<b>FICHA N° 91</b>	
Incapacidad temporal.....	516
<b>FICHA N° 92</b>	
Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor .....	519
<b>FICHA N° 93</b>	
Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia .....	522
<b>FICHA N° 94</b>	
Incapacidad permanente.....	525
<b>FICHA N° 95</b>	
Jubilación contributiva .....	528
<b>FICHA N° 96</b>	
Muerte y supervivencia.....	531
<b>FICHA N° 97</b>	
Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género .....	534
<b>FICHA N° 98</b>	
Desempleo contributivo .....	537
<b>FICHA N° 99</b>	
Prestaciones familiares .....	539
<b>FICHA N° 100</b>	
Prestación no contributiva de invalidez .....	541
<b>FICHA N° 101</b>	
Prestación no contributiva de jubilación .....	545

**FICHA N° 102**

Ingreso Mínimo Vital..... 549

**POTESTADES ADMINISTRATIVAS****FICHA N° 103**

Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador ..... 552

**PROCESO DE TRABAJO****FICHA N° 104**

Proceso laboral ..... 557

**FICHA N° 105**

Partes del proceso, representación y defensa procesales ..... 564

**FICHA N° 106**

Modalidad procesal relativa al despido disciplinario ..... 567

**FICHA N° 107**

Modalidad procesal relativa al despido objetivo ..... 570

**FICHA N° 108**

Proceso laboral especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.. 573

## PRÓLOGO

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

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

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

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

DANIEL IGNACIO GARCÍA SAN JOSÉ

Catedrático de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales



CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
*(Directora)*

Carmen Solís Prieto  
*(Coordinadora)*

# Volumen I

## Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez  
*(Director)*

Autores

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

Francisco Rubio Sánchez  
Carlota María Ruiz González  
Carmen Solís Prieto

### **AUTORÍA DE LOS CUADROS SINÓPTICOS**

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

**Art. I****Ámbito de aplicación 1**

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

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

**Trabajo autónomo:** DF 1ª ET.

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

**Relaciones excluidas:**

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

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

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

**Art. I****Ámbito de aplicación 3**

---

**Ley laboral aplicable para españoles en el extranjero**

La legislación laboral española será de aplicable al trabajo que presten (1) los trabajadores españoles, (2) contratados en España, (3) al servicio de empresas españolas radicadas en el extranjero, (4) 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. I****Ámbito de aplicación 4**

---

**Centro de trabajo**

Se considera centro de trabajo: la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar: el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.



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

- **Alta dirección:** RD 1382/1985, de 1 de agosto.
- **Servicio del hogar familiar:** RD 1620/2011, de 14 de noviembre.
- **Penados en las instituciones penitenciarias:** RD 782/2001, de 6 de julio.
- **Menores sometidos a medidas de internamiento:** LO 5/2000, de 12 de enero.
- **Deportistas profesionales:** RD 1006/1985, de 26 de junio.
- **Artistas escénicos, audiovisuales y musicales, y personal técnico y auxiliar:** 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.
- **Estibadores portuarios:** RDL 8/2017, de 12 de mayo.
- **Residentes en especialidades de ciencias de la salud:** RD 1146/2006, de 6 de octubre.
- **Abogados:** RD 1331/2006, de 17 de noviembre.
- **Cualquier otro trabajo:** art. 2.2 ET.

**Art. 3****Fuentes de la relación laboral 1**Fuentes

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

Principios

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

**Art. 3****Fuentes de la relación laboral 2****A) Disposiciones legales.**

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

**B) Convenios Colectivos**

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

**C) Contrato de trabajo.**

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

**D) Usos y costumbres laborales.**

- Local, - Profesional, y - Probada
- Costumbre llamada: recepción en Convenio Colectivo

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

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

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

- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional.
- No ser discriminados, ni directa ni indirectamente, para el empleo, o en las condiciones de trabajo una vez empleados.
- Integridad física y adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- 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.
- 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 16 años** no serán admitidos al trabajo.

**Excepcionalmente** sí podrán intervenir en espectáculos públicos, siempre que: (1) cuenten con autorización (por escrito y para actos determinados) de la autoridad laboral, y (2) se asegure que no supondrá peligro para su salud, ni para su formación profesional o humana.

Los **menores de 18 años** no podrán:

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

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

Podrán contratar la prestación profesional de sus servicios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Contrato de trabajo en grupo.**

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

**Auxiliar asociado.**

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

**Art. 11****Contratos formativos 1****En alternancia: Objeto.**

- \* “la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena” (art. 11.1 ET) compatibilizando: “la actividad laboral retribuida” con “procesos formativos en el ámbito de”:
  - “la formación profesional” (de cualquier grado),
  - “los estudios universitarios” (novedad relativa: DF 36 L 11/2020, PGE 2021: 11.3 ET: “formación dual universitaria”).
  - los estudios “del *Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*” (Orden TMS/283/2019, 12.3, regula Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral).
 

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

**Art. 11****Contratos formativos 2****En alternancia: ¿Quién puede ser contratado?**

- \* **Edad:** art. 11.2.b) Antes: + 16 y – 25 (o 30 si 15 % desempleo)  
Ahora: sin límite  
  
Excepción: 30 años: certificados profesionalidad 1 y 2, y programas (públ. o priv.) de formación “*Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo*” [no es aplicable a la contratación de: discapacitados y exclusión social (inserción)].
- \* **Ausencia de formación:** art. 11.2.a) ET. No tener titulación requerida para: **obtención de práctica profesional.**
  - ^ “Sólo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo...” [art. 11.2.h) ET]
  - ^ **Excepción:** se permite realizar contratos vinculados a estudios (sólo para FP o Uni) “con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo” [art. 12.2.a)-2 ET]
- \* **No desempeño previo de = actividad:** art. 11.2.j) ET:  
...por la misma persona “bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses”. (de 12 meses antes, a 6 de ahora)

**Art. 11****Contratos formativos 3****En alternancia: objeto: actividad y formación**

- \* **Formación:** teórica y práctica: art. 11.2.f), 11.2.d) ET.
  - “programa de formación común” (en el marco de los convenios de cooperación entre empresas y sistema educativo)
  - “planes formativos individuales” con la empresa concretando: “el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.”
  - 2 tutores: entidad formativa y empresa (“dar seguimiento” al plan).
  - ¿No se justifica la formación al final del contrato (como sí sucedía antes)?
- \* **Actividad profesional:** art. 11.2.c) ET
 

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

**Art. 11****Contratos formativos 4****En alternancia: condiciones laborales**

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



**Art. 11****Contratos formativos 5****\* Tiempo de trabajo:** 11.2.i) ET

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

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

- horas complementarias o extraordinarias estructurales
- Trabajo nocturno o a turnos
- Sólo “*excepcionalmente*” en los “*citados períodos*” cuando “*las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad*”.

**\* Prueba:** 11.2.l) ET. No puede establecerse (?). 2.º contrato...**Art. 11****Contratos formativos 6****\* Retribución:** 11.2.m) ET. No salario específico.

- Con. Col. Se supone: con límite SMI en proporción a tiempo
- En “*defecto de previsión convencional*” no inferior:
  - ^ Al 60 % 1.º año, y 75 % 2.º año respecto de la prevista en Con. Col. para “*el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo*”.
- ¿Doble degradación? = antes más generosa: solo “*en proporción al tiempo de trabajo efectivo*”
  - ^ “*En ningún caso*” inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

**\* Prórroga:** 11.2.g) ET

- Se permite si no se ha concertado por el período máximo, hasta fin de estudio, sin superar duración máxima.

**Art. 11****Contratos formativos 7****Práctica profesional: art. 11.3 ET. Objeto, sujeto, límites...**

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

**Art. 11****Contratos formativos 8****Práctica profesional: art. 11.3 ET. Limitaciones, prueba**

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

**Art. 11****Contratos formativos 9****Práctica profesional: art. 11.3 ET. Formación, condiciones**

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

**Art. 11****Contratos formativos 10****Práctica profesional: art. 11.3 ET. Retribución, desarrollo**

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

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

**Art. 11****Contratos formativos 11****Normas comunes: formalidades, límites y suspensión**

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

**Art. 11****Contratos formativos 12****Normas comunes: Reglas de garantía**

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

**Art. 11****Contratos formativos 13****Normas comunes: desarrollo, final y acción protectora**

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

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

- **Trabajo a TP:** prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a TC comparable.
- **Trabajador a tiempo completo comparable:** trabajador a TC de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar.
- Si no hubiera en la empresa ningún trabajador a TC comparable, se considerará la jornada a TC prevista en el Convenio Colectivo o, en su defecto, la jornada máxima legal.

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

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

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

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

- Conversión de **TC** en **TP** y **viceversa** tendrá siempre carácter voluntario.
  - No se podrá imponer de forma unilateral, o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.
  - El rechazo del trabajador no podrá conllevar despido o sanción.
  - Pueden aplicarse medidas extintivas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - Movilidad voluntaria: el empresario debe informar a los trabajadores sobre la existencia de vacantes para la conversión voluntaria de la jornada. La denegación de la solicitud realizada por el trabajador ha de fundamentarse.
- Los convenios establecerán medidas efectivas para la formación profesional continua de los trabajadores a TP.
- Reglas especiales para el acceso a jubilación parcial: apartado 6.

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

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

**Reglas:**

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

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

- ~ El trabajador **podrá renunciar** al pacto cumplido 1 año desde su celebración. Ha de preavisar con 15 días de antelación. Sólo si concurre alguna de estas circunstancias:
  - o Responsabilidades familiares: art. 37.6 ET.
  - o Necesidades formativas, si se acredita incompatibilidad horaria.
  - o Incompatibilidad con otro contrato a TP.
- ~ Si se incumplen estas reglas: el trabajador puede negarse a realizarlas, sin ser conducta laboral sancionable.
- ~ La jornada a TP se **registrará** día a día y se totalizará mensualmente.
- ~ Se **dará copia al trabajador** junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas, tanto ordinarias como complementarias.
- ~ El empresario **conservará los resúmenes mensuales** de los registros de jornadas durante 4 años mínimo.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

**Art. 14****Período de prueba 1**

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

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

**Art. 15****Duración del contrato 2**

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

**Art. 15****Duración del contrato 3**

Los **convenios colectivos** podrán establecer:

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

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

**Art. 15****Duración del contrato 4****Contrato por circunstancias de la producción:**

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

**Art. 15****Duración del contrato 5****→ 1ª posibilidad:****Para atender el:**

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

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

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

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

**Art. 15****Duración del contrato 6**→ **2ª posibilidad:****Para atender:**

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

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

**Reglas:**

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

**Art. 15****Duración del contrato 7****Contrato de sustitución:**→ **1ª posibilidad:****Para:**

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

**Reglas:**

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

**Art. 15****Duración del contrato 8**→ **2ª posibilidad:****Para:**

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

**Reglas:**

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

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

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

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

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

**Requisitos formales del contrato:**

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

**Art. 16****Contrato fijo-discontinuo 2****Llamamiento:**

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

**Incumplimientos relacionados con el llamamiento:**

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

**Art. 16****Contrato fijo-discontinuo 3****Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer:**

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

**Antigüedad:**

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

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

- Existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario

**Art. 16****Contrato fijo-discontinuo 4****Conversión en contrato de carácter fijo ordinario:**

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

**Protección de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:**

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

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

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

**Art. 19****Seguridad y salud en el trabajo 2**

**Facultades de los delegados de prevención:**

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

- **Actuación:**

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

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

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

**Art. 19****Seguridad y salud en el trabajo 3****Actuación de la autoridad competente:**

Podrá -si aprecia las circunstancias alegadas-:

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

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

**Art. 19****Seguridad y salud en el trabajo 4****Probabilidad de accidente**

Por **inobservancia de medidas preventivas**:

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

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

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

**Art. 20*****Dirección y control de la actividad laboral 1***

Trabajador:

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

- a) Empresario
- b) Persona en quien delegue

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

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

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

**Art. 20*****Dirección y control de la actividad laboral 2***

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

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

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

**Límites:**

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

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

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

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

**Art. 20bis*****Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión 1***

---

Los trabajadores tienen derecho:

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

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

---

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

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

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

**Art. 21*****Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa 2***

---

**Limitaciones para la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios:**

- El deber de no concurrencia no es obstáculo para que el trabajador preste servicios en otra empresa -pluriempleo- **siempre y cuando no incurra en competencia desleal**, caracterizada por los perjuicios que causa a la empresa.
- No se puede efectuar prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando:
  - a) Se estime concurrencia desleal
  - b) Se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

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

---

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

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

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

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

**Distinción de concurrencia desleal:**

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

**Duración:**

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

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

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



**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*****Supuestos de haber recibido especialización profesional**

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

**Duración:**

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

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

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

---

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

¿Cómo se lleva a cabo?:

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

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

---

¿Qué se entiende por grupo profesional?:

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

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre 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.

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

---

El trabajador tendrá derecho:

.../...

- 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 3***

---

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.

**Art. 23*****Promoción y formación profesional en el trabajo 4***

---

Permiso retribuido de formación:

¿Quiénes tienen derecho?

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

Duración:

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

Concreción del disfrute:

- Se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

**Art. 23*****Promoción y formación profesional en el trabajo 5***

---

Permiso retribuido de formación:

Objeto:

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

¿En qué casos puede entenderse cumplido?:

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

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

---

Regulación básica del derecho a la promoción:

- Artículo 35 CE: Derecho a la “promoción a través del trabajo”.
- Artículo 4.2 ET: Derecho básicos de los trabajadores:

*b)* A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

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

---

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

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

Aspectos a tener en cuenta:

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

**Criterios:**

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

**Art. 25****Promoción económica 1**

---

El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica:

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

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

---

**Concepto:**

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

**Percepciones no salariales:**

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

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

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

**Vía de fijación:**

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

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

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



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

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

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

- Fijación por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.
- **Factores** a tener en cuenta para la fijación:
  - IPC.
  - Productividad media nacional alcanzada.
  - Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
  - Coyuntura económica general.
- Determinación **anual**, aunque cabe revisión semestral cuando no se cumplan las previsiones sobre el IPC.
- Cuantía tanto anual como mensual, **inembargable**:
  - Consideración del período de devengo y de la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias.
  - En caso de percibo conjunto de salario mensual y paga extra, la cuantía inembargable será el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual.
  - Si el salario mensual percibido incluyera la parte proporcional de la paga extra, la cuantía inembargable será el salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre 12 meses.
- 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.
- **Prorrateo:**
  - 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 el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal.
- **Plazo** para ejercitarlos: **1 año** desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán.

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

**Art. 33*****El Fondo de Garantía Salarial 2***

---

**→ Financiación:**

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

**Art. 33****El Fondo de Garantía Salarial 3****→ Conceptos y cuantías que abona:**

- **Salarios** reconocidos como tal en acto de conciliación o en resolución judicial.
- **Salarios de tramitación** que en su caso procedan.
- **Límite:** cantidad resultante de multiplicar el doble del SMI diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días.
- **Indemnizaciones** reconocidas en sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos (arts. 40.1, 41.3, 50, 51 y 52 TRET) y de extinción de contratos conforme a los arts. 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y el art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- **Indemnizaciones** por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos en que proceda.
- **Límite** máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del art. 41.3 TRET, en que el límite máximo será de 9 mensualidades, y del art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias y teniendo en cuenta que, en el caso de los arts. 50 y 56 TRET, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite 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:**
  - **N.º máx. de horas extraordinarias:** 80 h/año (salvo fuerza mayor).
  - **Ampliaciones o reducciones:** Corresponde al **Gobierno**, con carácter general, para ciertas actividades o ámbitos territoriales. Objetivo: incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores desempleados.
  - **Adscripción:** voluntaria, salvo pacto en Con. Col./Cto. Trabajo.

**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 diría 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).

No  
obstante**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  $\frac{1}{8}$  y  $\frac{1}{2}$  de la duración de aquella = Cuidado familiar hasta segundo grado consanguinidad o afinidad (no desempeño profesión remunerada).
  - Cuidado menor 23 años afectado de cáncer o cualquier otra dolencia grave (durante hospitalización o tratamiento continuado) → reducción jornada y salario, como mínimo  $\frac{1}{2}$ .
    - o El cumplimiento de 18 años: no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
    - o 18-23 años: se podrá reconocer reducción de jornada → enfermedad ha sido diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.
    - o 23-26 años: Además, acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
    - o Nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o víctima de violencia de género: derecho del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.
    - o Persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho: derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

**Art. 37****Descanso semanal, fiestas y permisos 9**

Motivo  
y tiempo  
de  
disfrute

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

**Art. 38****Vacaciones Anuales 1**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Art. 40****Movilidad geográfica 1**

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

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

**Art. 40****Movilidad geográfica 2**

Motivo  
y tiempo  
de  
disfrute

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

**Art. 40****Movilidad geográfica 3**

Requisito  
adicional

TRASLADO  
COLECTIVO

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

Cuando afecte a:

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

**Art. 40****Movilidad geográfica 4**

Deberá versar:

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

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

**Art. 40****Movilidad geográfica 5**

Comisión representativa de 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.
- **Persona trabajadora con la consideración de víctima de violencia de género o del 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** → entre 6 y 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.
  - Terminado este periodo → los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, continuar con el nuevo (decae la obligación de reserva), o la extinción de su contrato (indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades).” y en su lugar incluir “Terminado este periodo → los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o continuar con el nuevo (decae 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 n.º 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****□ La empresa principal**

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

**• RESPONDERÁ SOLIDARIAMENTE**

- Durante los **TRES AÑOS** siguientes a la terminación de su encargo de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.
- De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante el **AÑO** siguiente a la finalización del encargo.

- **NO HABRÁ RESPONSABILIDAD** por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda 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).

- **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 condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
- ❑ **Cuando los representantes de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, compartan de forma continuada centro de trabajo**: podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.
- ❑ **El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas** → sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

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

**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** (concurrentes dos empresarios, quien transfiere y quien adquiere, cuyas voluntades coinciden en cuanto al cambio de titularidad):

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

Particularidades

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

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

**Art. 44***La sucesión de empresa 3***Otros deberes formales**

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

**Art. 44***La sucesión de empresa 4***Otros deberes formales**

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

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

**Art. 45***Causas y efectos de la suspensión 1*

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

**CAUSAS**

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

**Art. 45***Causas y efectos de la suspensión 2***CAUSAS**

- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- Fuerza mayor temporal.
- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Excedencia forzosa.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Decisión de la persona 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:** La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por causas ETOP de carácter temporal, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.
- **Concurren causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
  - **Concurren causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - **Concurren causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
  - **Concurren causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

**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 las personas trabajadoras de duración no superior a 15 días (7 días en empresas de menos de 50 personas de plantilla).
  - **La consulta se llevará a cabo por:** una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

**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 **5 días** desde la fecha de la comunicación por la empresa de su intención de iniciar el procedimiento.
  - ) Si alguno de los centros de trabajo afectado no cuenta con representantes de las personas trabajadoras, el plazo de constitución de la comisión será de **10 días**.
- **Transcurrido el plazo de constitución de la comisión:** la dirección debe comunicar formalmente a los representantes y la autoridad laboral el inicio de las consultas (la falta de constitución no impedirá el inicio y desarrollo de las consultas).

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

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

---

- **Procedimiento de mediación y arbitraje:** La empresa y la representación de las personas trabajadoras podrá acordar la sustitución de las consultas por un procedimiento de mediación y arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.
- **Finalizado el periodo de consultas:** La empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión sobre la reducción de jornada o la suspensión de contratos, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas (con efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior).
- **Caducidad del procedimiento:** Si en el plazo de 15 días desde la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión, se producirá la caducidad del procedimiento.

**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 las personas trabajadoras.
- **Reclamación:** Ante la jurisdicción social, que declarará la medida justificada o injustificada.
  - **Si es injustificada:** la sentencia declara la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, el abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por la empresa del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora así como de las diferencias de cotización a la Seguridad Social.
  - **Si la decisión afecta a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el art. 51.1:** se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual, que quedará paralizada hasta la resolución del anterior.



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

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

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

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

**Art. 47****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 9**

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

**Art. 47****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 10****□ Normas comunes: expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP y fuerza mayor temporal**

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

**Art. 47*****Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor 11***

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

**Art. 47bis*****Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 1***

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

Modalidades:

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

**Art. 47bis*****Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 2***

Procedimiento actuación tras la activación del mecanismo:

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

**Art. 47bis*****Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo 3***

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

- ) Las previsiones recogidas en el artículo 47.4 y 7.
  - ) Las personas trabajadoras cubiertas por un Mecanismo RED se beneficiarán de las medidas en materia de protección social (D.A. cuadragésima primera TRLGSS) → además → tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal → colaborarán para el desarrollo → actuaciones efectivas de control de la aplicación del Mecanismo, mediante la programación de actuaciones periódicas y de ejecución continuada.

**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*

1.º - Ap.2

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

2.º - Ap.3

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

**Art. 48****Suspensión con reserva de puesto de trabajo 3****3.º - Ap.4****Nacimiento (parto/cuidado del menor hasta 12 meses):**

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

**Art. 48****Suspensión con reserva de puesto de trabajo 4****4.º - Ap.5****Adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento [de acuerdo con el artículo 45.1.d)]:**

- ) **Duración** - 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor.
- ) **Distribución** - 6 semanas a jornada completa inmediatamente posteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción/decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales (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****5.º - Ap.6**

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

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

**6.º - Ap.6**

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

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

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

Riesgo durante el embarazo/lactancia:

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

**8.º - Ap.7**

Victima de violencia de género o del terrorismo:

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

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

**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 practicas/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 persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo 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 n.º 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 n.º 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 n.º inferior a los umbrales del ET
- d) Sin que concurren nuevas causas justificativas

**CONSECUENCIA:**

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

B) Extinción de los contratos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa:

- Siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.
- Cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas

**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 = n.º designados según representatividad por los **sindicatos más representativos y representativos del sector de la empresa**, **REQUISITO:** Estar legitimados para integrar la comisión negociadora del CC aplicable a aquella.

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

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

**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 n.º de trabajadores que representen.
- 4) Si ninguno de los centros cuenta con representación, la comisión representativa la integran los elegidos por y entre los miembros de las comisiones de trabajadores o sindicales designadas en los centros afectados, en proporc. al n.º de trabajadores que representen.

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

**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: 15 días, improrrogables, 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 íntegra 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 tuvieran 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 n.º de trabajadores.
- C) **Procedimiento:**
  - 1) Se inicia por solicitud de la empresa.
  - 2) Acompañada de los medios de prueba necesarios.
  - 3) Comunicación a los representantes de los trabajadores (parte interesada).
  - 4) **Resolución de la autoridad laboral:**
    - Dictada en 5 días desde la solicitud.
    - Limitación material: Constatar la existencia de la fuerza mayor alegada.

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

**Efectos extintivos:** Desde la fecha de hecho 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 n.º inferior al establecido en despido colectivo.
- 3) Garantía de los representantes de los trabajadores: Prioridad de permanencia en empresa.

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

Sin dotación económica estable.

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

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

**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:
  - 1) Tutela judicial efectiva.
  - 2) Reconocidos en la Ley para su protección.
  - 3) Asistencia social integrada.
- 9) Extinción de contrato de trabajadores tras reintegrarse al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por:
  - Nacimiento.
  - Adopción.
  - Guarda con fines de adopción.
  - Acogimiento.



**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:

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

8) El de los trabajadores **después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión** del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

**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 n.º siguiente:  
**Hasta 30 trabajadores = 1**  
**31 a 49 = 3.**
- 4) Ejercerán **mancomunadamente** ante el empresario las **funciones representativas**.
- 5) Tendrán = **competencias** que **comités de empresa**.
- 6) Observarán las normas sobre **sigilo profesional** establecidas para los miembros de **comités de empresa**.

**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) **N.º de contratos.**
  - 2) **Las modalidades y tipos.**
  - 3) **Contratos a tiempo parcial.**
  - 4) **Realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.**
  - 5) **Los supuestos de subcontratación.**
- e) De las estadísticas sobre **el índice de absentismo y las causas.**
  - f) Los **accidentes de trabajo** y enfermedades profesionales y sus **consecuencias.**
  - g) Los índices de **siniestralidad.**
  - h) Los estudios periódicos o especiales del **medio ambiente laboral.**
  - i) Los **mecanismos de prevención** que se utilicen.

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 4****B) Derecho a recibir información al menos anual:**

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

**INCLUYENDO DATOS:**

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

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

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

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 5****b) Ser informado:**

- a) Sanciones impuestas por faltas muy graves.
- b) Parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o SIAS que afectan a decisiones sobre:
  - 1) **Condiciones de trabajo.**
  - 2) **Acceso y mantenimiento del empleo.**
  - 3) **Elaboración de perfiles.**

**c) Recibir:**

- 1) **Copia básica de los contratos**
- 2) **Notificación de las prórrogas**
- 3) **Las denuncias correspondientes a los contratos ¿Cuándo?:** 10 días siguientes a que tuvieron lugar.

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 6****D) Derecho a ser informado y consultado:**

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

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 7****E) Derecho a emitir informe:**

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

Sobre las siguientes **CUESTIONES**:

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

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

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

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

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

**La consulta deberá realizarse:**

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

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

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

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

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

**Competencias del comité de empresa:**

a) **Ejercer una labor:**

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

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

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

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

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

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

**Art. 64****Derechos de información y consulta y competencias 10**

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

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

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

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

e) **Informar** a sus representados en todos los **temas y cuestiones señalados**. **REQUISITO:** **SI** directa o indirectamente **repercuten en las relaciones laborales**.

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

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

**Art. 65****Capacidad y sigilo profesional 1**

**Capacidad del comité de empresa:**

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

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

**Deber de sigilo:**

**¿Quiénes?:**

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

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

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

- A) Fuera del estricto **ámbito de la empresa**
- B) Para **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**

**N.º de miembros del comité de empresa:**

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

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

A) Elegirán de entre sus miembros **1 presidente y 1 secretario**

B) Elaborarán su propio **reglamento de procedimiento:**

**Limite:** No contrario a Ley

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

C) Deberán **reunirse** cada 2 meses:

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

**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 n.º de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos.

**Ámbito temporal:** El sustituto tiempo que reste del mandato.

**COMUNICACIÓN A OFICINA PÚBLICA Y EMPRESA Y PUBLICACIÓN EN TABLÓN:**

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

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

**Art. 70****Votación para delegados 1**

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

**Elegidos:** + n.º de votos.

**Empate:** Elegido trabajador + antiguo.

**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 n.º de colegios.

- **Reparto de puestos del comité:**

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

**Solución:** Si en / resultan cocientes con fracciones= adjudicación unidad fraccionaria al grupo con fracción + alta. Si = la adjudicación por sorteo.



**Art. 71****Elección para el comité de empresa 2****REGLAS ELECCIONES A MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA:**

- A) Cada elector VOTA 1 listas presentadas para los del comité de su colegio:
- 1) Listas contendrán tantos nombres como puestos a cubrir.
  - 2) La **renuncia de candidato** en algunas de las listas antes fecha votación:
    - **NO suspende proceso**
    - **NO anula candidatura (incompleta)**
    - **Requisito:** Lista con n.º candidatos del 60 % de puestos a cubrir.
  - 3) Cada lista indicar siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- B) No derecho a atribución de representantes: Listas con -5 % votos por cada colegio.

**Atribución a cada lista n.º puestos:**

- Sistema de representación proporcional

**Resultado:** N.º VOTOS VALIDOS /PUESTOS A CUBRIR

Puesto/s sobrante/s a lista/s + resto de votos.

- C) Cada lista son elegidos los candidatos por el orden en la candidatura.

**SANCIÓN:** Inobservancia reglas=**anulabilidad** de la elección del candidato.

**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 n.º de representantes:**

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

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

**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:**

- Vigilar proceso electoral**
- Presidir la votación**
- Realizar el escrutinio**
- Levantar el acta correspondiente**
- 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 n.º de representantes, 2) La fecha tope para la presentación de candidaturas.
- c) Recibir y proclamar las candidaturas.
- d) Señalar fecha de votación.
- e) Redactar el acta de escrutinio: Plazo: No superior a 3 días naturales.
- f) Señalar plazos para cada acto (razonabilidad y circunstancias):

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

**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 tabloneros.
- Contra proclamación se podrá reclamar dentro del día laborable siguiente.  
**RESOLUCIÓN MESA**: Posterior día hábil.
- Entre proclamación candidatos y votación al menos 5 días.

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

¿Dónde?: Centro o lugar de trabajo

¿Cuándo?: Durante la jornada laboral

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

**Características del voto:**

- Libre
- Secreto
- Personal
- Directo

**PAPELETAS:**

Depositán en urnas cerradas

= tamaño, color, impresión y calidad del papel

**Art. 75****Votación para delegados y comités de empresa 2****Recuento de votos:**

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

**Escrutinio:**

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

**Acta firmada por:**

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

**Art. 75****Votación para delegados y comités de empresa 3**

c) Presidente de la mesa **remite copias** del acta de escrutinio a:

- 1) **Empresario**
- 2) **Interventores de las candidaturas**
- 3) **Representantes electos**

d) Resultado **PUBLICADO** en tabloneros

**Presentación a OFICINA PÚBLICA:**

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

**Plazo:** 3 días

**¿Quién?:** 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 **n.º trabajadores** del acta de elecciones y el **n.º representantes** elegidos.

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 2****D) Impugnación actos mesa electoral:**

Haber efectuado **reclamación ANTE LA MESA** dentro del día laborable siguiente al acto (resuelta por la mesa en el posterior día hábil)

**E) Árbitros:****a) Designación:**

- 1) Principios de neutralidad y profesionalidad
- 2) Ldo en Derecho, graduados sociales y titulados equivalentes
- 3) Acuerdo unánime: de los sindicatos + representativos, a nivel estatal o CCAA y de los que ostenten 10 % o más de los delegados y miembros de los comités de empresa en el ámbito provincial, funcional o de empresa

**Falta acuerdo:** Autoridad laboral establece forma de designación: 1) Principios de imparcialidad de los árbitros, 2) Posibilidad de ser recusados y 3) Participación de los sindicatos en su nombramiento.



**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 3**

Las partes de un procedimiento arbitral PUEDEN ACORDAR la designación de un árbitro distinto.

- b) **Duración del mandato:** 5 años renovable
- c) **Causas de abstención y recusación:**
  - 1) Tener **interés personal** en el asunto
  - 2) **Ser administrador** de sociedad o entidad interesada
  - 3) Tener **cuestión litigiosa** con alguna de las partes
  - 4) **Tener parentesco** de consanguinidad dentro del 4.º grado o de afinidad dentro del 2.º, con:
    - Cualquiera de los interesados
    - Administradores de entidades o sociedades interesadas
    - Asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el arbitraje
  - 5) **Compartir despacho profesional o 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 impugnable.
- c) **Impugnación actos del día de la votación o posteriores:** 10 días hábiles, contados a partir de la entrada de las actas en la oficina pública.

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 6****TRAMITACIÓN:**

- Hasta no finalice el procedimiento arbitral y la posterior impugnación judicial, **CONSECUENCIA:** Paralizada tramitación de un nuevo procedimiento arbitral.
- El planteamiento del arbitraje interrumpe prescripción.
- Si se hubieran presentado actas electorales para registro, **CONSECUENCIA:** Paralizada su tramitación.
- Oficina pública dará traslado al árbitro:
  - 1) **Escrito (día hábil posterior a su recepción)**
  - 2) **Copia del expediente electoral administrativo**
- A las 24 horas siguientes: Arbitro convoca a las partes interesadas para que comparezcan (en los 3 días hábiles siguientes)

**Art. 76****Reclamaciones en materia electoral 7**

- Si las partes antes de comparecencia acuerdan designar un arbitro distinto:  
Notificarán a oficina pública para que dé traslado a NUEVO árbitro del expediente y siga el procedimiento
- **El laudo arbitral:**
  - 1) Dictado por el arbitro
  - 2) Plazo: dentro **3 días hábiles** siguientes a la comparecencia y previa práctica de las pruebas=1) **Personación** en el centro de trabajo, 2) **Solicitud de colaboración** necesaria empresario y Administraciones Públicas
  - 4) Escrito y razonado
  - 5) Resolverá sobre la impugnación del proceso electoral y registro del acta
  - 6) Se notificará a interesados y oficina pública
- Si IMPUGNACIÓN la votación: Oficina registra acta o no, según laudo.
- El laudo **IMPUGNABLE** ante el orden social

**Art. 77****Las asambleas de trabajadores 1**

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 21 CE y artículo 4.1.f) ET, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen **derecho a reunirse en asamblea**.

**¿Quiénes pueden convocar la asamblea?**

- Los delegados de personal.
- El comité de empresa o centro de trabajo.
- Un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

**Art. 77****Las asambleas de trabajadores 2**

---

**¿Quién preside la asamblea?**

- El comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

**Funciones de la presidencia:**

- La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con este las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

**Art. 77****Las asambleas de trabajadores 3**

---

**¿Qué asuntos pueden tratarse?**

- Solo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

**Posibilidad de reuniones o asambleas parciales:**

- Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

**Art. 78****Lugar de reunión 1**

---

El **lugar de reunión** será el **centro de trabajo**, si las condiciones del mismo lo permiten

La reunión tendrá **lugar fuera de las horas de trabajo**, salvo acuerdo con el empresario.

El **empresario deberá facilitar el centro de trabajo** para la celebración de la asamblea, **salvo en los siguientes casos:**

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada (salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos).
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) Cierre legal de la empresa.

**Art. 79****Convocatoria 1**

---

**Convocatoria:**

- La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo este acusar recibo.

**Art. 80****Votaciones 1****Votaciones:**

- Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

**Art. 81****Locales y tablón de anuncios 1**

- En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un **local adecuado** en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios **tablones de anuncios**.
- La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.
- Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**Art. 82****Concepto y eficacia 1****► Concepto de convenio colectivo:**

- Resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios.
- Expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.
- Vía para regular tanto las condiciones de trabajo y de productividad como la paz laboral.

**► Eficacia:**

- Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Art. 82****Concepto y eficacia 2****► Inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio de sector o de empresa:**

- **Concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**
  - o Causas **económicas**: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.
    - Existencia de pérdidas actuales o previstas.
    - Disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas: si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
  - o Causas **técnicas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
  - o Causas **organizativas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
  - o Causas **productivas**: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Materias que pueden verse afectadas:**
  - o Jornada de trabajo.
  - o Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - o Régimen de trabajo a turnos.
  - o Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - o Sistema de trabajo y rendimiento.
  - o Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 TRET.
  - 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 1****► Ámbito de aplicación del convenio:**

- El que las partes acuerden.

**► Posibilidad de establecimiento de reglas sobre la estructura de la negociación colectiva:****• Medio y sujetos:**

- o A través de acuerdos interprofesionales suscritos por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma.
- o Convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, suscritos por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria.
- o Acuerdos sobre materias concretas elaborados por dichas organizaciones de trabajadores y empresarios.

- **Contenido:** reglas de resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

- **Tratamiento:** el de los convenios colectivos.

**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 Abono o compensación de horas extraordinarias y retribución específica del trabajo a turnos.
  - o Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
  - o Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
  - o Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que sean atribuidos a los convenios de empresa.
  - o Medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
  - o Otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 TRET.
- Extensión de esta prioridad aplicativa a los convenios para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.
- Imposibilidad de que los acuerdos y convenios colectivos del artículo 83.2 TRET dispongan de esta prioridad aplicativa.

**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 durante las negociaciones para la renovación, salvo por lo que hace a las cláusulas de renuncia a la huelga durante la vigencia del convenio, que decaen desde la denuncia.
  - o Posibilidad de adopción de acuerdos parciales, con vigencia acordada, para la modificación de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en que se desarrolle la actividad tras la terminación de la vigencia pactada del convenio.
  - o Transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo:
    - En defecto de pacto, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo (ultraactividad indefinida), sin perjuicio del desarrollo y solución final de los procedimientos de mediación y arbitraje.
  - o Pasado un año desde la denuncia sin acuerdo sobre nuevo convenio:
    - Obligación de las partes de someterse a los procedimientos de mediación previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (art. 83 TRET) para solventar las discrepancias.
    - Sometimiento a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, si existe pacto expreso, previo o coetáneo,
      - El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los convenios y sólo será recurrible conforme al artículo 91 TRET.

**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 87 y en proporción a su representatividad.

**Procedimiento para moderar sesiones:**

- Si la comisión negociadora optara por la no elección de un presidente, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y deberá firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas, junto con el secretario.

**Art. 88****Comisión negociadora 2**

---

**¿Cuándo queda válidamente constituida? (1/2):**

- 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.

**Art. 88****Comisión negociadora 3****¿Cuándo queda válidamente constituida? (2/2):**

- 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 4****Designación de los componentes:**

- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz pero sin voto.

**Supuestos especiales de número de miembros en representación de cada parte:**

- a) Convenios sectoriales: no excederá de quince.
- b) En el resto de los convenios no se superará el número de trece.



**Art. 89****Tramitación 1****Comunicación a la otra parte:**

La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito:

- La legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores.
- Los ámbitos del convenio.
- Las materias objeto de negociación.

**Peculiaridades cuando se trata de la denuncia de un convenio colectivo vigente:**

La comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

**Art. 89****Tramitación 2****¿En qué casos puede negarse a la iniciación de las negociaciones la parte receptora de la comunicación?**

- a) Por causa legal o convencionalmente establecida.
- b) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84.

En cualquier caso se deberá **contestar por escrito y motivadamente**.

**Art. 89****Tramitación 3****Forma de negociar:**

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjera violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquella.

**Art. 89****Tramitación 4****Constitución de la comisión negociadora:**

- En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora.
- La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

**Votaciones:**

Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

**Posibilidad de intervención de un mediador:**

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

**Art. 90****Validez 1**

---

Formalización por escrito, bajo sanción de nulidad.

**Registro:**

- Presentación ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo 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*

---

- **Contratos para la formación y el aprendizaje** suscritos antes de la entrada en vigor de la reforma en la materia introducida por el Real Decreto-ley 32/2021 hasta su duración.
- **Particularidades contractuales:**
  - El **límite de edad y de duración** previstos en la anterior regulación con carácter general no será de aplicación cuando estos contratos se suscriban en el marco de los programas públicos de empleo y formación contemplados en el Texto Refundido de la Ley de Empleo.
  - Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad **no interrumpirán el cómputo** de la duración del contrato.



**DA 3ª*****Negociación colectiva y contrato fijo de obra***

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

**DA 4ª*****Conceptos retributivos***

- **Mantenimiento** de los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores hasta el 12 de junio de 1994 pese a las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, en la regulación legal del salario.
- **Cambio** en el momento en que por convenio colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de los mismos.

**DA 5ª**

### *Personal de alta dirección*

- ▶ **Aplicación** a las retribuciones del personal de alta dirección de las siguientes garantías del salario:
  - Inembargabilidad del salario mínimo interprofesional (art. 27.2 TRET).
  - Liquidación y pago (art. 29 TRET).
  - Privilegios salariales (art. 32 TRET).
  - Fondo de Garantía Salarial (art. 33 TRET).

**DA 6ª**

### *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 7ª****Regulación de condiciones por rama de actividad**

---

- Posibilidad de que el **Gobierno** proceda a **regular las condiciones de trabajo** por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo:
  - A propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
  - Previa las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales.
- La **extensión** (art. 92 TRET) será siempre procedimiento **prioritario**.

**DA 8ª****Código de Trabajo**

---

- **¿Quién lo realizará?**
  - El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- **Contenido:**
  - Leyes orgánicas y ordinarias que, junto con el TRET, regulan las materias laborales.
- **Estructura:**
  - Texto único estructurado en títulos separados, uno por ley, con numeración correlativa, respetando íntegramente el texto literal de todas las normas recogidas.
- **Actualización:**
  - Incorporación periódica de todas las disposiciones generales laborales mediante el procedimiento fijado por el Gobierno en cuanto a la técnica de incorporación, según el rango de las normas incorporadas.

**DA 9ª**

### *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 1*

---

► **Configuración:**

- Órgano colegiado.
- Adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social a través de la Dirección General de Empleo.
- Carácter tripartito y paritario.
- Compuesto por representantes de la Administración General de Trabajo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

► **Funciones:**

- Asesoramiento y consulta sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos y sobre el convenio colectivo de aplicación a una empresa, así como la consulta en el supuesto de extensión de un convenio colectivo.
- Estudio, información y elaboración de documentación sobre la negociación colectiva, así como la difusión de la misma mediante el Observatorio de la Negociación Colectiva.
- Intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el periodo de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios.

**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 Trabajo de acuerdo con las medidas de apoyo que se establezcan en las normas de desarrollo reglamentario, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- Posibilidad de actuación en el ámbito autonómico si la Comunidad no tuviera constituido y en funcionamiento un órgano tripartito equivalente ni mantuviera convenio de colaboración en vigor con el Ministerio de Trabajo y Economía Social acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de esa Comunidad:
  - Actuación subsidiaria.
  - En tanto en cuanto no se constituyan y estén en funcionamiento dichos órganos tripartitos equivalentes.
  - Conocimiento de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de dicha Comunidad.
- Funcionamiento y decisiones sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y a la autoridad laboral.

**DA 10ª**

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

---

- Cláusulas de los convenios que posibiliten la extinción del contrato de trabajo debido al cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a los 68 años → **válidas**.
- **Requisitos:**
  - El trabajador afectado debe cumplir los requisitos para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación contributiva.
  - La medida debe vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el propio convenio, a:
    - o Relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.
  - Finalidad: favorecimiento de la prolongación de la vida laboral.

**DA 10ª**

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

---

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

**DA 10ª**

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

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

**DA 11ª**

### *Acreditación de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales*

A los efectos de expedición de los certificados acreditativos de la capacidad representativa de las organizaciones sindicales en el ámbito estatal prevista en el artículo 75.7, las comunidades autónomas deberán remitir mensualmente copia de las actas electorales registradas a la oficina pública estatal.

**DA 12ª****Preavisos**

El Gobierno podrá reducir el plazo mínimo de preaviso de un mes previsto en el párrafo segundo del artículo 67.1, en los sectores de actividad con alta movilidad del personal, previa consulta con las organizaciones sindicales que en ese ámbito funcional ostenten, al menos, el 10 % de los representantes de los trabajadores, y con las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 % de los empresarios y de los trabajadores afectados por el mismo ámbito funcional.

Las personas que acrediten, en los términos del artículo 3 bis de la Ley, sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas, serán objeto de especial atención, en el marco de sus competencias por parte de las Administraciones Públicas.

Las personas que hayan sufrido daños físicos y/o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona que haya convivido con análoga relación de afectividad durante al menos dos años anteriores y los hijos, tanto de los heridos como de los fallecidos, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reordenación de su tiempo de trabajo y a la movilidad geográfica.

**DA 13ª****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 14ª**

### *Consideración de víctimas de terrorismo a efectos laborales*

---

#### Se consideran incluidas a efectos del art. 37.8 y 40.4

(reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica)

Las personas a las que se refieren los **artículos 5 y 33 de la Ley 29/2011, de 22 de diciembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas de Terrorismo.**

**DA 15ª**

### *Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas 1*

---

- ❑ **Para la aplicación del límite al encadenamiento de contratos previstos en el art. 15.5,** 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 16ª**

### *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 16ª**

### *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 16ª**

### *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 17ª**

### *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 18ª**

### *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 19ª**

### *Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornadas reducidas*

#### **Reducción de jornada:**

- En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4, 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

#### **Tiempo parcial:**

- Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

**DA 20ª**

### *Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 1*

---

#### **Contratos formativos:**

- Las empresas que celebren contratos formativos con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del cincuenta por ciento de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes para estos contratos.

#### **Centros especiales de empleo:**

- Continuarán siendo de aplicación a los contratos formativos que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en centros especiales de empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

**DA 20ª**

### *Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad 2*

---

#### **Aplicación:**

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

**DA 21ª**

### *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 1*

---

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.

#### **Cuantías de la reducción:**

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

**DA 21ª**

### *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares 2*

---

#### **Supuestos en los que no se aplica la reducción:**

- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

**DA 22<sup>a</sup>**

### *Permisos de nacimiento, adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia del personal laboral de las Administraciones Públicas*

---

Los permisos de nacimiento y adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia del **personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas** se regularán por las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Leg.5/15, de 30 de octubre).

**DA 23<sup>a</sup>**

### *Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto*

---

Se presume la laboralidad (ex art.8.1 ET) de los **repartidores** o **distribuidores** de cualquier producto de consumo o mercancías -los conocidos *riders*-, siempre que la empresa ejerza sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

**DA 24ª**

### *Compromiso de reducción de la tasa de temporalidad*

**Evaluación de los resultados** obtenidos por las medidas establecidas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Se realizará por **el Gobierno** analizando los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025, y se publicará oficialmente la tasa de temporalidad general y por sectores.

La referida evaluación deberá repetirse cada **dos años**.

Si no se avanza en la reducción de la temporalidad, ya sea general o por sectores, el Gobierno propondrá a la mesa de **diálogo social** medidas adicionales para la consecución de dicho objetivo, general o sectorial, para su discusión y eventual acuerdo con los interlocutores sociales.

**DA25ª**

### *Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis.*

Se realizarán por las empresas con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de las personas trabajadoras.

**Se priorizan:**

- Las acciones formativas dirigidas a atender las necesidades reales de las empresas y los trabajadores, incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales.
- Las que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad de la empresa.

**Se desarrollarán:**

- A través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la LO 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional.
- De acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en dichas normas, o a través de cualquier otro sistema de formación acreditado.
- Durante la aplicación de la reducción de la jornada o suspensión del contrato, en el ámbito de un expediente de regulación temporal de empleo, o en tiempo de trabajo.

**En cualquier caso**, deberán respetarse los descansos legalmente establecidos y el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**DA 26<sup>a</sup>*****Acceso a los datos de los expedientes de regulación temporal de empleo por la TGSS, SPEE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social***

---

Los entes mencionados (Tesorería General de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal e Inspección de Trabajo) tendrán acceso a través de los sistemas informáticos (“procedimientos automatizados”) de los datos identificativos referidos al tipo de ERTE, a la empresa, a las personas trabajadoras incluidas, tipo de medida, periodo en que se puede producir la reducción de jornada o suspensión de los contratos, el porcentaje máximo de reducción de jornada o periodo máximo de suspensión de contrato de cada persona trabajadora.

**DA 27<sup>a</sup>*****Régimen jurídico aplicable en los casos de contratistas y subcontratistas suscritas con centros especiales de empleo***

---

No será de aplicación lo dispuesto en el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere al convenio colectivo que resulta de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas.



**DT 1ª**

### *Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley*

---

Continuarán siendo de aplicación a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron, salvo que otra cosa se hubiera establecido legalmente.

**DT 2ª**

### *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 3ª**

### *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 4ª**

### *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 5ª*****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 6ª*****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 7ª*****Duración permiso paternidad por: nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta entrada vigor L 9/2009, de 6/10***

Hasta la entrada en vigor de la L 9/2009, de 6/10, de ampliación de duración del permiso de paternidad por: nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad (art. 48.7) será de **13 días** ininterrumpidos, ampliables en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

De conformidad con la DA 6ª de L 2/2008, 23/12 PGE:2009, el permiso tendrá duración **20 días** cuando el nuevo nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento se produzca:

- en *familia numerosa*
- cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo
- o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración se ampliará en supuestos múltiples en 2 días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

**DT 8ª*****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 9ª**

### *Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima*

---

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

**DT 10ª**

### *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 II<sup>a</sup>**

### *Indemnizaciones por despido improcedente 1*

La indemnización por **despido improcedente** (art. 56.1 ET) es de aplicación a los contratos :

- ) suscritos **a partir** del 12 de febrero de 2012.
- ) formalizados **con anterioridad** al 12 de febrero de 2012, en este caso atendiendo a estas 3 reglas
  - 1<sup>a</sup>) a razón de 45 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anteriores a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año,
  - 2<sup>a</sup>) y a razón de 33 días/salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posteriores, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.
  - 3<sup>a</sup>) el montante indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días/salario, salvo que de su cálculo por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades en ningún caso.

**DT II<sup>a</sup>**

### *Indemnización por despido improcedente 2*

Indemnizaciones para contratos de fomento de la contratación indefinida celebrados antes del 12/2/2012

Extinciones objetivas: continuarán rigiéndose por la normativa a cuyo amparo se concertaron.

Despido disciplinario: se calculará conforme a lo dispuesto en el apartado 2.º anterior: 45 días/salario hasta 12/2/2012; y 33 días/salario desde 12/2/2012.

**DT 12ª**

### *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.

**DT 13ª**

### *Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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 1*

Regula la **aplicación gradual de los periodos de suspensión** contemplados por el RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, y que supusieron la modificación de los apartados 4, 5 y 6 del art.48 ET. La ampliación en los periodos de disfrute de estas suspensiones se alteró progresivamente desde el 8 de marzo de 2019 hasta el 1 de enero de 2021, fecha en la que se comenzó a aplicar la actual regulación contenida en el precepto indicado.

- a. La duración actual del periodo de suspensión por maternidad biológica se aplicó desde el 8 de marzo de 2019.
- b. Desde el 8 de marzo de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019 en los supuestos de nacimiento, el otro progenitor tenía derecho a suspender el contrato durante 8 semanas, debiendo disfrutar las 2 semanas primeras ininterrumpidamente tras el parto.

Se posibilita la cesión de la madre biológica al otro progenitor de un periodo de hasta 4 semanas. El disfrute de este derecho se realizará de conformidad con lo previsto por el art.48.4 ET.

**DT 13ª**

*Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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 2*

---

c. Desde el 8 de marzo de 2019 en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor deberá suspender su contrato de trabajo durante 6 semanas tras la resolución judicial de constitución de la adopción o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. El disfrute será a tiempo completo.

Los progenitores pueden disfrutar de un periodo voluntario de suspensión de 12 semanas más a disfrutar dentro de los 12 meses siguientes a las citada resolución judicial o decisiones administrativas.

Se posibilita que un progenitor disfrute de un máximo de 10 semanas, quedando el resto a disposición del otro progenitor. En ese caso, la suma de los periodos de disfrute de ambos progenitores no podrá sobrepasar el máximo de 12 semanas.

Si los dos progenitores prestan sus servicios para la misma empresa, esta puede limitar el disfrute simultáneo de las 12 semanas siempre que existan motivos fundados y objetivos motivados por escrito.

**DT 13ª**

*Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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 3*

---

d. Desde 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, en los supuestos de nacimiento, el otro progenitor cuenta con un total de 12 semanas de suspensión de su contrato. Las 4 primeras semanas son de disfrute obligatorio e interrumpido tras el parto; el resto es de disfrute voluntario.

En este supuesto la madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta dos semanas. Los periodos de disfrute voluntario se adecuarán a lo previsto por el art.48.4 ET.

e. Desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor cuenta con 6 semanas de obligada suspensión de la relación laboral. Habrá de disfrutarse ininterrumpidamente, a tiempo completo e inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la resolución administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Los progenitores podrán disponer de un total de 16 semanas a disfrutar ininterrumpidamente dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa, conforme a lo establecido en el art.48.5 ET.



**DT 13ª**

*Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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 4*

---

Cada progenitor puede disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 semanas totales voluntarias. El resto del periodo voluntario quedará a disposición del otro progenitor.

Si los dos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta puede limitar el disfrute simultáneo de las 16 semanas voluntarias siempre que existan motivos fundados y objetivos fundamentados por escrito.

De igual forma, y hasta que no entró en vigor la actual regulación de los periodos de suspensión por nacimiento y cuidado de hijos, se previó:

- a. Si la madre biológica fallecía, el otro progenitor tenía derecho al disfrute íntegro de suspensión de 16 semanas. Esta circunstancia era independiente a que la madre realizara o no algún trabajo.
- b. En caso de nacimiento, el otro progenitor podrá continuar con el periodo de suspensión que inicialmente le cediera la madre biológica, aun cuando en el momento en que se había previsto que ella se reincorporara estuviera en situación de incapacidad temporal.

**DT 13ª**

*Aplicación paulatina del art.48 en la redacción 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 5*

---

c. Si uno de los progenitores no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a percibir la prestación, el otro progenitor sí tendrá derecho a suspender el contrato de trabajo durante 16 semanas.

d. Para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, si los dos progenitores trabajan, el periodo de suspensión se distribuye como deseen los progenitores, pudiendo disfrutarlo simultáneamente o sucesivamente. Será posible el ejercicio de este derecho a tiempo completo o parcial, si media acuerdo entre los trabajadores y empresario/s afectados, de conformidad con lo que se disponga reglamentariamente.

**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 n.º de trabajadores no fijos o trabajadores - 18 años.
  - c) Colectivos con 1) movilidad permanente, 2) Acusada dispersión, 3) Desplazamientos de localidad, **MOTIVO**: Naturaleza de sus actividades y Ejercicio normal de éstas.
  - d) Colectivos con otras circunstancias que aconsejen su inclusión en título II.

**En todo caso:** Normas respetarán contenido básico de procedimientos de representación en empresa.

# CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro  
(Directora)

Carmen Solís Prieto  
(Coordinadora)

## Volumen II

### Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto  
(Directora)

#### Autores

Manuela Abeleira Colao	Marina Fernández Ramírez	Natalia Ordóñez Pascua
María Carmen Aguilar Martín	María Dolores García Valverde	Pilar Palomino Saurina
Diego Álvarez Alonso	María Victoria González Blanco	Patricia Prieto Padín
Ángel Arias Domínguez	Estefanía González Cobaleda	María Dolores Ramírez Bendala
Lucía Aragüez Valenzuela	Miguel Ángel Gómez Salado	Óscar Requena Montes
María José Asquerino Lamparero	María Gorrochategui Polo	María Isabel Ribes Moreno
Alberto Ayala Sánchez	Thais Guerrero Padrón	Esperanza Roales Paniagua
Jorge Baquero Aguilar	Esther Guerrero Vizuet	Iván Antonio Rodríguez Cardo
María Angustias Benito Benítez	Miguel Gutiérrez Pérez	Rosa María Rodríguez Romero
Francisca Bernal Santamaría	Francisco Javier Hierro Hierro	Josefa Romeral Hernández
María José Borge Montero	Lidia de la Iglesia Aza	Francisco Rubio Sánchez
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado	Fernando Jimeno Jiménez	José Antonio Rueda Monroy
Raquel Castro Medina	Carmen Jover Ramírez	Carlota María Ruiz González
Ángeles Ceinos Suárez	Marouane Laabbas el Guennouni	José Luis Ruiz Santamaría
María José Cervilla Garzón	Ramón López Fuentes	María Salas Porras
Miguel Ángel Chamocho Cantudo	Belén del Mar López Insua	Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Ana María Chocrón Giráldez	Sheila López Vico	Armando José Santana Bugés
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor	María del Carmen Macías García	Esperanza Macarena Sierra Benítez
Ana Domínguez Morales	Juan Pablo Maldonado Montoya	Carmen Solís Prieto
Julia Dormido Abril	María Olaya Martín Rodríguez	Raquel Vela Díaz
Dulce Nombre de María Eliche Moral	Carlos José Martínez Mateo	Francisco Vigo Serralvo
María Belén Fernández Collados	Diego Megino Fernández	Alicia Villalba Sánchez
Antonio Fernández García	Gloria María Montes Adalid	
Francisco Javier Fernández Orrico	Carmen Mora Pena	



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

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

## FICHA N° 2

### **Orígenes del asociacionismo obrero en España: partidos y sindicatos obreros**

*Miguel Ángel Chamocho Cantudo*

#### PREGUNTAS DE REPASO

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

## FICHA N° 3

### **Nuevas condiciones de trabajo tras la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

*Miguel Ángel Chamocho Cantudo*

#### PREGUNTAS DE REPASO

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

## FICHA N° 4

### **Labor codificadora de la Dictadura; el Código de Trabajo de 1926 y los Comités Paritarios**

*Armando José Santana Bugés*

#### PREGUNTAS DE REPASO

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



# FICHA N° 5

## Ley de Contrato de Trabajo de 1931

*Armando José Santana Bugés*

### PREGUNTAS DE REPASO

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

**FICHA N° 6****Fuentes del Derecho Laboral***Natalia Ordóñez Pascua*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Las fuentes del ordenamiento jurídico español recogidas en el artículo 1 del Código Civil son:**
  - a) La Constitución, las leyes y los principios generales del Derecho.
  - b) La ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.
  - c) La Constitución, la ley y los principios generales del Derecho.
  - d) La Constitución, la ley y los tratados internacionales.
- 2. Son fuentes de la relación laboral:**
  - a) Los convenios colectivos.
  - b) Las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
  - c) Los usos y costumbres locales y profesionales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. La jurisprudencia:**
  - a) Es considerada una fuente fundamental del Derecho y se aplica incluso antes que la ley.
  - b) Tiene como función complementar el ordenamiento jurídico.
  - c) En sentido estricto, está constituida por los pronunciamientos o sentencias de los tribunales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son falsas.
- 4. En el conflicto normativo que pudiera surgir entre una norma estatal y otra autonómica:**
  - a) La norma estatal se aplica siempre ya que es de rango superior.
  - b) La norma autonómica nunca prevalece sobre la estatal dentro de la Comunidad Autónoma de que se trate.
  - c) No existen conflictos entre normas estatales y autonómicas.
  - d) La regla fundamental es la aplicación del principio de competencia, no el de jerarquía.
- 5. La incorporación de España a la Unión Europea:**
  - a) Implica la necesidad de consultar con la Unión Europea todas las decisiones internas.
  - b) Supone una cesión de soberanía en favor de las instituciones europeas.
  - c) No supuso la incardinación en un ordenamiento jurídico más amplio,
  - d) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.
- 6. El derecho a la libre sindicación reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución precisa para su desarrollo una norma de rango:**
  - a) De Ley Orgánica.
  - b) La fórmula de desarrollo ha sido el Decreto-ley.
  - c) Basta con un desarrollo reglamentario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son falsas.
- 7. La renuncia del trabajador a un derecho indisponible:**
  - a) Puede producirse siempre que el trabajador esté de acuerdo con dicha renuncia.
  - b) Puede producirse si existe un pacto entre trabajador y empresario.
  - c) No puede producirse nunca, ya que la renuncia es nula y apreciable de oficio.
  - d) Puede producirse siempre que no perjudique a otros trabajadores.

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

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

**9. Entre las siguientes afirmaciones señale la incorrecta:**

- a) El Derecho Laboral dispone de una pluralidad de poderes normativos en materia de fuentes.
- b) Las fuentes del Derecho del Trabajo giran sobre un binomio básico constituido por la autonomía de la voluntad y la heteronomía.
- c) El cuadro de fuentes laborales opera mediante mínimos de mejorabilidad.
- d) Las fuentes heterónomas del Derecho del Trabajo son los convenios colectivos y los contratos de trabajo.

**10. Para que sea posible la aplicación de la costumbre laboral:**

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

**11. Los Reglamentos de la Unión Europea:**

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

**12. Las Directivas comunitarias:**

- a) Forman parte del denominado Derecho derivado de la Unión Europea.
- b) Obligan al Estado miembro en cuanto al resultado a conseguir, dejando a su elección el modo o forma de obtener el resultado.
- c) Es preciso trasponerlas, mediante una actuación a nivel interno del Estado miembro.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

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

- a) Puede ser suprimida unilateralmente por decisión del empresario sin precisar el acuerdo entre las partes para modificarla.
- b) El trabajador no podrá renunciar a ella en tanto forma parte de los principios de derecho necesario y de los indisponibles reconocidos por convenio colectivo.
- c) Todas las respuestas anteriores son verdaderas.
- d) Todas las respuestas anteriores son falsas.

**14. La función de supletoriedad del convenio supone que:**

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

**15. Los convenios colectivos emanan:**

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

**16. El principio de norma mínima:**

- a) Supone que una norma no pueda establecer condiciones de trabajo peores a las fijadas en las de rango superior.
- b) Implica que la regulación de las condiciones de trabajo puede ir empeorando según se descienda en la escala jerárquica de las normas.
- c) Supone que el convenio colectivo podrá empeorar lo dispuesto en una norma, si lo cree necesario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**17. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo:**

- a) Son instrumentos jurídicos de directa aplicación por tratarse de una organización que reúne a multitud de gobiernos, empleadores y trabajadores.
- b) Una vez ratificados y publicados por los Estados firmantes, entran a formar parte del ordenamiento interno y crean obligaciones internacionales.
- c) Si el Estado no pertenece a la Organización Internacional del Trabajo no precisan de ratificación.
- d) Son meras declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo que no generan obligaciones internacionales ya que tienen una función de consulta para los Estados miembros de la misma.

**18. Los tratados internacionales:**

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

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **Describa en qué consiste el principio de heteronomía estatal en el ámbito laboral y su importancia en el ámbito del Derecho del Trabajo.**
2. **¿En qué consiste la relación de supletoriedad que puede existir entre la ley y el convenio colectivo?**
3. **¿Qué significa que el convenio colectivo tiene carácter normativo?**
4. **¿Qué supone la aplicación del principio de norma mínima en el Derecho del Trabajo?**
5. **¿Qué valor normativo presentan los Reglamentos comunitarios como actos legislativos de la Unión Europea? ¿Cuál es su situación en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico español?**
6. **Explique las reglas de eficacia de los convenios colectivos en el ámbito laboral español y su importancia específica como fuente de Derecho Laboral.**

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1**

Carmen ha sido recientemente contratada de manera indefinida y a tiempo completo para la consultora PCMD, S. A. multinacional que dedica su actividad al sector tecnológico y donde presta sus servicios como programadora desde el 1 de junio de 2022, recibiendo por el trabajo desempeñado una remuneración de 1250 euros netos mensuales, excluidas pagas extraordinarias.

Según el convenio colectivo de aplicación, se establecen unas vacaciones anuales de 33 días hábiles de duración y una jornada semanal de 34 horas. Sin embargo, la delicada situación económica de la empresa hace que se produzca una reducción en el número de pagas extraordinarias contemplando únicamente la recepción de una al año coincidiendo con las fechas de Navidad.

Resuelva las siguientes cuestiones:

1. De acuerdo con la normativa aplicable al efecto, ¿sería válida la cláusula convencional referente al establecimiento de treinta y tres días hábiles de vacaciones? Razone su respuesta.
2. ¿Puede el convenio colectivo limitar el número de pagas extraordinarias a recibir por el trabajador a una anual?
3. ¿Podría el convenio colectivo aumentar el número de pagas extraordinarias a recibir por el trabajador a tres con carácter anual?
4. ¿Sería posible el establecimiento de una jornada semanal de 34 horas de acuerdo con lo previsto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?

### **Caso práctico núm. 2.**

Carmen se incorpora al mercado laboral en el mes de octubre de 2021 en una empresa dedicada a estudios de mercado con la cual firma un contrato de trabajo con carácter indefinido para ejercer funciones dentro del área de soporte técnico de la empresa, estableciendo en el mismo un período de prueba de 8 meses.

El convenio colectivo de aplicación a la actividad que realiza la empresa es el XVII convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de opinión pública (BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018).

Ostenta la categoría profesional de jefe de zona (grupo B, nivel II), por la cual recibe una retribución bruta mensual de 1400 euros (la tabla salarial del convenio colectivo del sector contempla un salario bruto mensual de 1049,35 euros) y recibirá cuatro pagas extraordinarias a lo largo del año. La crisis generalizada en el sector y en la empresa en concreto llevan al responsable de recursos humanos a proponer al trabajador, entre otras medidas, negociar la posibilidad de suprimir una de las pagas extraordinarias reconocidas en su contrato y reducir su salario a la cantidad de 1300 euros brutos al mes hasta que la situación empresarial pueda estabilizarse de nuevo.

Resuelva las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede renunciar esta trabajadora a una de las pagas extraordinarias pactadas en contrato? Razone la respuesta.
2. Si el derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias estuviera reconocido en su convenio colectivo, ¿podría renunciar a una de ellas?
3. En el supuesto de que se negocie un convenio colectivo posterior que suprima dos de las cuatro pagas extraordinarias (la tercera y cuarta paga extra), si al trabajador le vinieran garantizadas la tercera y cuarta paga por contrato, ¿dejaría de percibir las por el hecho de que el nuevo convenio no la contempla?
4. ¿Es lícita la reducción de salario a los 1.300 euros brutos mensuales que propone el director de recursos humanos?
5. ¿Podría establecerse un periodo de prueba de ocho meses para la trabajadora?

**FICHA N° 7****Ámbito subjetivo de aplicación del Derecho del Trabajo:  
supuestos incluidos y excluidos***María José Borge Montero*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte:**
  - a) Está siempre excluida del ámbito laboral.
  - b) Está siempre incluida en el ámbito laboral.
  - c) Está excluida de ámbito laboral, sólo si la persona está de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La subordinación laboral es un elemento clave que concurre:**
  - a) Sólo en la relación laboral de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Sólo en la relación laboral de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores y en las relaciones laborales especiales.
  - c) En la relación laboral de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en las relaciones laborales especiales y en la relación de servicio de los funcionarios públicos.
  - d) En la relación laboral de los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, en las relaciones laborales especiales, en la relación de servicio de los funcionarios públicos y en los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- 3. Indique cuál de las siguientes relaciones no reúne los requisitos para que queden incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) La relación de un barbero con su jefe, que es dueño de la barbería.
  - b) El trabajo prestado por una persona al servicio del hogar familiar.
  - c) El servicio prestado por un ciudadano que es miembro de un Jurado Popular.
  - d) El trabajo realizado por una persona con discapacidad en un centro especial de empleo.
- 4. Es una relación laboral especial y, por tanto, no excluida del Derecho Laboral:**
  - a) La de los funcionarios públicos.
  - b) La actividad del consejero o miembro del órgano de administración de una sociedad, siempre que no desempeñe otras funciones.
  - c) La del personal de alta dirección.
  - d) La actividad de los operadores mercantiles, siempre que respondan del buen fin de la operación.
- 5. La actividad de una persona que intervine en operaciones mercantiles por cuenta de una empresa obligándose personalmente a responder del buen fin de las mismas:**
  - a) Está excluida del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Al ser una relación laboral de carácter especial, está regulada en el Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Al ser un trabajador por cuenta ajena, está incluida en el Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Aunque sea independiente, al realizar la actividad personalmente y por cuenta ajena, quedaría incluida en el Estatuto de los Trabajadores.

- 6. Juana presta servicios como administrativa en la empresa de la que es titular su suegro Amador. Ella convive con su esposo y sus dos hijos menores de edad. A efectos laborales la actividad que realiza se presume:**
- Por cuenta propia.
  - Dependiente *iuris et de iure*.
  - Dependiente, si se cumplen las notas del artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. El régimen jurídico del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas está recogido en:**
- El Estatuto Básico del Empleado Público.
  - El Estatuto de los Trabajadores.
  - El Estatuto de los Trabajadores, hasta que se apruebe la Ley de la Función Pública.
  - El Estatuto Marco del Personal Estatutario.
- 8. El trabajo que desempeñan las personas con discapacidad en centros especiales de empleo:**
- Está excluido del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, al ser un trabajo gratuito.
  - Está excluido del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, al ser un trabajo gratuito y, además, no productivo.
  - Está regulado en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, al ser un trabajo voluntario.
  - Está incluido dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
- 9. Juan es miembro del Consejo de Administración de la empresa Sabor Natural, S.A., de la que posee más del 50 % de las acciones y no desempeña otros servicios para la misma. ¿Qué consideración tendría?**
- Trabajador por cuenta propia.
  - Trabajador por cuenta ajena.
  - Trabajador por cuenta ajena que desempeña su actividad dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa Sabor Natural, S.A.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La actividad profesional del personal al servicio del hogar familiar:**
- Está excluida del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
  - Se rige por lo dispuesto en la legislación civil.
  - Al ser una actividad por cuenta propia tiene una regulación específica.
  - Al ser una actividad dependiente y por cuenta ajena, queda incluida dentro del ámbito del Derecho del Trabajo.
- 11. El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se aplica a:**
- Los trabajadores que presten servicios voluntariamente, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.
  - Los trabajadores asalariados por cuenta ajena, pero que actúen en nombre propio.
  - Los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena, actuando de forma autónoma.
  - Los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario.
- 12. La actividad de las personas consistente en el reparto o distribución de productos de consumo a través de plataformas digitales:**
- Está excluida del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
  - Se regula en el Estatuto del Trabajo Autónomo.
  - Se presume incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
  - Se rige por la legislación civil, al tratarse de un arrendamiento de servicios.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Argumente si la actividad profesional que realiza un letrado, colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla, está incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
2. Indique en qué supuestos la prestación de servicios que realiza un familiar del empresario se presume incluida dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.
3. Determine los requisitos que tienen que darse para que una prestación de servicios quede excluida del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.
4. Argumente los elementos que han determinado que la prestación de servicios de los *riders* (repartidores a través de plataformas digitales) quede amparada por el Derecho del Trabajo.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Felisa, al terminar el Grado en Relaciones Laborales, inició una relación de colaboración con una consultora de recursos humanos que ofrece soluciones adaptadas a las empresas. Las tareas que llevaba a cabo Felisa no estaban sujeta a un horario concreto y preestablecido, aunque las realizaba con habitualidad. La colaboración consistía en proponer a la consultora servicios personalizados que se podían ofrecer a las empresas. Tales servicios, los proponía con total autonomía y la consultora los aceptaba, aunque, a veces, los mismos, pese a ser aceptados por la consultora, no se cumplían, sin que ésta ejerciere su poder disciplinario sobre Felisa. Sólo acudía a las instalaciones de la consultora los lunes, de 08:00 a 14:00 horas, coincidiendo con el horario de todos los trabajadores, y los jueves y los viernes un par de horas. Al cabo de un año, Felisa dejó de colaborar y de asistir a las instalaciones de la consultora, sin comunicar nada. Transcurrida una semana, justificó su ausencia mediante un certificado médico que envió por correo electrónico.

La retribución que le abonaba la consultora consistía en una cantidad fija mensual, una vez emitida la factura por Felisa.

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

1. ¿Puede calificarse como laboral la relación entre Felisa y la consultora?

### **Caso práctico núm. 2.**

Antonio es titular de un comercio al por menor de artículos de alimentación que heredó de sus padres a las afueras de Madrid. Tiene dos hijos. Agustín, soltero, de 28 años, que lleva la contabilidad del comercio y vive con sus padres en el domicilio familiar, en el centro de Madrid; y Alberto, de 32 años, que se ocupa de la atención al público y convive con su novia Marisa, en un piso de alquiler, situado en Alcobendas, desde hace cinco años.

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

1. ¿Existe relación laboral entre Antonio y sus hijos?

### **Caso práctico núm. 3.**

Marta y María prestan servicios como psicólogas en una clínica de psicología de Barcelona con la que han suscrito un contrato como trabajadoras autónomas económicamente dependientes, habiendo concertado una póliza de responsabilidad civil.

Ambas prestan sus servicios profesionales, en las siguientes condiciones:

- Ofrecen sus servicios al público con libertad horaria, pero dentro del horario de apertura de la clínica de psicología.



- Cada psicóloga tiene su horario establecido y administra su propia agenda.
- No hay superior jerárquico ni dirección.
- El precio de cada consulta es fijado por cada psicóloga y a final de mes emiten una factura a la clínica, según el número de consultas realizadas, descontando un porcentaje por la utilización de las instalaciones y materiales de ésta. En caso de impago de alguna consulta, no repercutirán el importe de la misma a la clínica.
- Marta y María han denunciado a la clínica ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pues se consideran trabajadoras por cuenta ajena de la misma.

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

1. ¿Debe considerarse como relación laboral la prestación de servicios de Marta y María?

## FICHA N° 8

### 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) Sólo remunerado.
  - b) Sólo dependiente.
  - c) Remunerado y dependiente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **El trabajo considerado por cuenta propia se caracteriza por ser:**
  - a) Realizado de forma habitual.
  - b) Realizado siempre constituyendo sociedades civiles o mercantiles.
  - c) Realizado siempre a partir de la titularidad de un establecimiento abierto al público.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **La existencia de dependencia laboral se determina:**
  - a) Si se cumplen los elementos que, de forma exhaustiva, se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Se presume *iuris et de iure* si se ha concertado un contrato de trabajo.
  - c) Si se cumplen los elementos que estén previstos en el convenio colectivo aplicable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Como categoría intermedia entre el trabajo autónomo y asalariado se regula:**
  - a) En asalariado autónomo.
  - b) El autónomo económicamente dependiente.
  - c) El autónomo jurídicamente dependiente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Los deportistas profesionales son considerados trabajadores autónomos?**
  - a) Sí, en todo caso.
  - b) Sí y con relación laboral común.
  - c) Sí pero con relación laboral especial.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El socio de una sociedad anónima, que es miembro de su consejo de administración sin prestar otros servicios para la empresa se puede considerar:**
  - a) Trabajador autónomo.
  - b) Trabajador asalariado.
  - c) Su calificación dependerá de si posee más del 50 % de las acciones de la sociedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. Un trabajador está dado de alta como asalariado y presta servicios para dos empresas (A y B). Si la empresa B le suministra sus herramientas de trabajo (ordenador, teléfono móvil, ropa de trabajo, fax...) y su jornada de trabajo coincide con la de los trabajadores de dicha empresa, pero tiene total autonomía para realizar su trabajo y no tiene concertada vacaciones:**
- a) Es autónomo, en cualquier caso, al estar dado de alta como tal y prestar servicios para más de una empresa.
  - b) Se considera trabajador asalariado respecto de las dos empresas para las que trabaja.
  - c) Presenta indicios de que presta un trabajo por cuenta propia para la empresa B.
  - d) Con total seguridad hay que considerarlo trabajador asalariado respecto de la empresa B.
- 8. ¿Es dependiente el trabajo del personal de alta dirección a efectos del Estatuto de los Trabajadores?**
- a) Sí, en todo caso.
  - b) No, en ningún caso.
  - c) Son autónomos con un régimen especial.
  - d) Sí, como relación laboral especial, siempre y cuando su actividad no se limite a ser miembros de los órganos de administración de una sociedad.
- 9. La relación de servicios de los funcionarios públicos se rige por:**
- a) El Estatuto de los Trabajadores, en exclusiva, como relación laboral común.
  - b) El Estatuto del Trabajo Autónomo.
  - c) Las normas que configuran su relación laboral especial.
  - d) Sus propias normas legales y reglamentarias, determinadas fundamentalmente por el Estatuto Básico del Empleado Público.
- 10. El hermano del titular de una empresa, en la que presta servicios como conserje, de 38 años de edad, convive en la misma unidad familiar que su hermano. A efectos laborales su actividad profesional se presume que es:**
- a) Autónoma.
  - b) Dependiente, sin que quepa prueba en contra.
  - c) Dependiente, si se realiza con los requisitos del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. El hijo del titular de una empresa, de 40 años de edad, 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:**
- a) Dependiente.
  - b) Se presume *iuris tantum* que es no dependiente.
  - c) Se presume que es no dependiente, sin que quepa prueba en contra.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. El abogado que presta servicios en un despacho colectivo:**
- a) Es dependiente, en todo caso.
  - b) Al ser profesional liberal, en cualquier caso, no podrá concertar un contrato de trabajo.
  - c) Tiene prevista una posible relación laboral especial.
  - d) Es autónomo en todo caso y queda excluido de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. Aclare el concepto de trabajador asalariado y el de trabajador autónomo.**

2. Razone si la dependencia es un elemento fundamental para considerar una prestación de servicios como realizada por cuenta ajena.
3. Especifique en qué casos los familiares del empresario pueden desarrollar una actividad en la empresa respecto de la cual no se presume que es de naturaleza autónoma.
4. Indique las normas aplicables para determinar si el socio de una sociedad mercantil será considerado como trabajador autónomo o asalariado.
5. Razone si puede considerarse trabajador autónomo a aquel que no tenga trabajadores a su cargo.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

Paco tiene un contrato de alta dirección con la empresa Altraon, S.A., por ser su director-gerente, tiene una participación en el capital social del 41 % y es vocal del consejo de administración. Por otra parte, su hija Marta, de 29 años y que convive con ellos, es la directora comercial de una empresa con contrato de trabajo, nómina fija y jornada según lo previsto en el convenio colectivo aplicable, de la cual es titular como empresario individual Paco, dedicada a promociones inmobiliarias.

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

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

## FICHA N° 9

### Trabajo autónomo económicamente dependiente

María Carmen Aguilar Martín

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El trabajador autónomo económicamente dependiente se caracteriza fundamentalmente por:**
  - a) Ser un trabajador autónomo ocasional.
  - b) Dependere económicamente de varios clientes, nunca más de tres.
  - c) Celebrar un contrato civil con sus clientes principales.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Las normas laborales:**
  - a) No se aplican al trabajo autónomo económicamente dependiente.
  - b) Se aplican al trabajo autónomo pero no al trabajo autónomo económicamente dependiente.
  - c) Se aplican al trabajo autónomo económicamente dependiente pero no al trabajo autónomo.
  - d) Se aplican al trabajo autónomo cuando expresamente dispongan su aplicación, de conformidad con la disposición adicional 1ª del Estatuto de los Trabajadores.
- 3. En caso de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, las fuentes de su régimen profesional:**
  - a) Son las mismas que las de los trabajadores autónomos.
  - b) Sólo se les aplica la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
  - c) Además de las fuentes aplicables a los trabajadores autónomos, también se les pueden aplicar los “acuerdos de interés profesional”.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. El contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente:**
  - a) Se puede formalizar por escrito o de palabra pues existe libertad de forma.
  - b) Tendrá una duración máxima de un año.
  - c) Deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente, aunque dicho registro no tendrá carácter público.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. En materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores autónomos económicamente dependientes:**
  - a) Están exentos de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - b) Tienen la misma consideración que la policía o los servicios de resguardo aduanero, a los efectos de la mencionada Ley 31/1995.
  - c) Se les aplica la citada Ley 31/1995 en igualdad de condiciones que al resto de trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Tal y como está redactada la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo:**
  - a) En ningún caso, al trabajador autónomo económicamente dependiente se le permite contratar a trabajadores por cuenta ajena.
  - b) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes tan sólo pueden contratar trabajadores a su cargo para tareas que no sean propias de su actividad.
  - c) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes pueden contratar, para llevar a cabo parte de su actividad, a trabajadores de empresas de trabajo temporal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. Por lo que hace a la jornada anual de la actividad profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente:**
- Será la que él libremente establezca sin ningún límite, salvo lo que le permita su conciliación personal y familiar.
  - Legalmente no existe concepto de jornada anual de la actividad profesional para un trabajador autónomo económicamente dependiente y su jornada será lo que requiera la actividad.
  - Tendrá derecho a una interrupción anual de su actividad de 18 días hábiles al año, sin perjuicio de que pueda ser mejorado por acuerdo entre las partes en contrato o mediante acuerdos de interés profesional.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. En caso de discrepancia en el reconocimiento de la condición de trabajador autónomo económicamente dependiente con el cliente principal, el conflicto se dirimirá:**
- En la jurisdicción del orden social.
  - En la jurisdicción del orden contencioso-administrativo.
  - En la jurisdicción civil cuando el cliente sea una persona física.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas dependiendo de la materia objeto de conflicto.
- 9. Los representantes de los trabajadores de la empresa cliente:**
- Tienen derecho a ser informados de la celebración de los contratos con los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
  - Tienen derecho a ser consultados, previa celebración del contrato con el trabajador autónomo económicamente dependiente y, en su caso, pueden participar en una votación para decidir si procede de la celebración del mismo.
  - Tienen derecho a participar en el Comité de Empresa en representación del trabajador autónomo económicamente dependiente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. En el supuesto de discrepancia en el régimen profesional entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente principal, para el caso de contrato de agencia de seguros:**
- Se prevé que pueda ser resuelto en el orden jurisdiccional civil.
  - Se seguirá un procedimiento sumario y preferente.
  - Se podrá resolver a través de mediación o arbitraje.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. El trabajador autónomo que está percibiendo la prestación por cese de actividad:**
- Puede tener a un trabajador a su cargo para evitar el cierre de la empresa.
  - Puede desempeñar su actividad profesional para completar sus ingresos con el límite del 25 %, puesto que el otro 75 % es la prestación por cese de actividad.
  - Puede solicitar el pago único de dicha prestación si tiene pendiente de percibir un período de, al menos, seis meses y acredita ante el órgano gestor que va a realizar una actividad profesional como trabajador autónomo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. Los trabajadores autónomos son titulares de los derechos a:**
- Afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, en los términos establecidos en la legislación correspondiente.
  - Afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa.
  - Ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los requisitos exigidos para poder ser considerado un trabajador autónomo como económicamente dependiente.
2. ¿Cuál es el régimen jurídico de los acuerdos de interés profesional? Explique de forma justificada el alcance, la eficacia, la forma y los límites a los que están sujetos dichos acuerdos.
3. ¿Cuáles son los ingresos del trabajador autónomo que se tienen en cuenta para ser considerado económicamente dependiente?
4. Enuncie el objeto de la prestación por cese de actividad y su regulación.
5. Enumere cinco ejemplos de cláusulas del contrato de trabajador autónomo económicamente dependiente.
6. Explique de forma breve qué se debe hacer una vez formalizado el contrato entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y el cliente principal.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Emilio ha estado trabajando como transportista con su camión y su propia tarjeta de transporte para la empresa Ecomaderas, S.L., desde enero de 2018. En febrero de 2019, Emilio le comunicó a esta empresa su situación: esto es, le notificó a la empresa que era trabajador autónomo económicamente dependiente y, de conformidad con el artículo 12 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, formalizaron el correspondiente contrato.

Tras unos años complicados de trabajo, la empresa decide llevar a cabo una reestructuración de su actividad y prescindir de algunas líneas de trabajo que venía realizando años atrás. Como consecuencia de esta decisión, se tiene que rescindir el contrato de trabajo autónomo económicamente dependiente que tenía formalizado con Emilio, lo que se lo comunica con efectos de 30 de junio de 2023.

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

1. ¿A qué tipo de prestaciones de Seguridad Social puede tener derecho Emilio como trabajador autónomo económicamente dependiente?
2. Y si antes de ser autónomo hubiera prestado servicios como trabajador por cuenta ajena, durante seis años, en una empresa como oficial de primera de carpintería, ¿a qué tipo de prestaciones tendría derecho?

### **Caso práctico núm. 2.**

Marta es trabajadora autónoma económicamente dependiente desde hace más de dos años, como consta en su contrato. Está contenta con su actividad profesional y con las condiciones pactadas en dicho contrato. Le gusta su trabajo pues le viene de familia ya que su padre antes de jubilarse también se dedicaba a lo mismo. En sus tareas diarias se dedica a transportar piensos, haciéndolo fundamentalmente para una empresa cliente denominada Piensos del Mediterráneo, S. A.

Marta está embarazada de siete meses y el médico, en la recta final del embarazo, le ha prescrito reposo pues su trabajo diario presenta riesgos para su salud y la de feto que hacen incompatible su estado con su actividad económica. Ella está preocupada porque su pareja no trabaja y sus ingresos son los únicos que tienen, por el momento, en el hogar familiar.

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

1. Explique de forma detallada la o las opciones que tiene Marta para poder tener una fuente de ingresos durante la situación de embarazo que le permita hacer el reposo indicado por el médico y, además, poder afrontar los gastos derivados del hogar familiar sin trabajar.
2. El cliente principal para el que trabaja Marta no está de acuerdo con su sustitución por otra persona y decide rescindir el contrato. El motivo en que el cliente justifica la rescisión del contrato no está basado en causas relacionadas con el desempeño de la actividad. Los motivos son más bien subjetivos, puesto que lo que señala como causa para la rescisión del contrato es que cliente principal y persona sustituta no han congeniado bien entre ellos. ¿Es lícita la causa de la rescisión del contrato? Justifique su respuesta.



## FICHA N° 10

### Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas

*Jorge Baquero Aguilar*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La tipología de empleado público en nuestro ordenamiento jurídico es:**
  - a) Sólo personal funcionario y personal funcionario interino.
  - b) El personal de alta dirección no puede formar parte de nuestro sistema de empleo público.
  - c) Sólo personal laboral fijo, personal laboral ya sea por tiempo indefinido o carácter temporal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Dentro de las categorías de personal laboral que pueden formar parte del empleo público de nuestro país, la letra c) del apartado 2 del artículo 8 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público recoge las siguientes:**
  - a) Sólo personal laboral fijo.
  - b) Únicamente personal laboral indefinido.
  - c) Personal de asesoramiento especial eventual.
  - d) Tanto personal laboral fijo como personal laboral indefinido.
3. **Una persona puede acceder a la categoría de indefinido no fijo en un Ayuntamiento:**
  - a) Cuando así se prevea por Decreto de la Alcaldía.
  - b) Cuando se contrate por parte de la Administración superando el pertinente proceso de selección y después de decretarse así por el Alcalde o por el Concejal delegado en materia de personal.
  - c) Cuando así lo declare el Pleno del Ayuntamiento.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Cuál sería el régimen jurídico de aplicación a una persona trabajadora con un contrato laboral que forma parte de cualquiera de nuestras Administraciones Públicas?**
  - a) La Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) El Estatuto Básico del Empleado Público.
  - c) El convenio colectivo de aplicación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **¿Cuál sería el régimen disciplinario aplicable al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?**
  - a) Dependerá del tipo de contratación laboral que se produzca.
  - b) Se le aplicará sólo lo preceptuado al respecto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - c) Se le aplicará tanto lo previsto al respecto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como lo preceptuado al respecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Se le aplicará sólo lo preceptuado al respecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- 6. El Alcalde de una localidad situada en la sierra noreste de la provincia de Málaga contrata en régimen de laboralidad a una persona para desarrollar un proyecto de desarrollo rural de seis meses de duración subvencionado por la Diputación Provincial de Málaga. El método de selección utilizado ha sido la entrevista personal a una serie de personas candidatas a las que ha citado el Alcalde personalmente. ¿Se rozaría la ilegalidad en la contratación?**
- a) Sí, puesto que para contratar a una persona trabajadora se ha de utilizar el sistema de oposición.
  - b) No, puesto que la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuye al Alcalde dicha competencia.
  - c) El sistema de entrevista tan sólo se puede utilizar para las contrataciones en el ámbito del Sector Público Institucional (Consortios, Fundaciones, Empresas Públicas, etc.) tal y como recoge la disposición adicional 1ª del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Después de las elecciones locales, el Alcalde de nuestro Ayuntamiento contrata a una persona para que se haga cargo de las funciones de la Secretaría de la Alcaldía como persona de confianza o asesoramiento especial. La contratación se realiza en régimen de laboralidad. ¿Procede dicha contratación?**
- a) Sí, puesto que es contratado con carácter no permanente para realizar funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial.
  - b) No, puesto que, para este tipo de personal, el régimen jurídico aplicable es el del personal eventual.
  - c) Sí, puesto que, al ser una contratación temporal, dicho régimen jurídico le es de aplicación.
  - d) Si, puesto que, al personal eventual, le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen jurídico laboral común.
- 8. El personal laboral que presta servicios en nuestro Ayuntamiento asciende a 76 personas trabajadoras. El sindicato SIP-Local, de nueva constitución como consecuencia del malestar de los empleados públicos con los sindicatos tradicionales, convoca una reunión para proceder a promocionar unas elecciones sindicales con la intención de constituir una Junta de Personal de cara a la negociación de una serie de pactos y acuerdos colectivos. ¿Cuál sería el número de trabajadores mínimo necesario para constituir una Junta de Personal?**
- a) De 31 a 49.
  - b) 50.
  - c) 51.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Se consideran derechos individuales ejercidos colectivamente por parte de los empleados públicos laborales:**
- a) La libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
  - b) La libre asociación profesional.
  - c) El derecho de reunión.
  - d) Los empleados públicos laborales no tienen derechos individuales ejercidos de forma colectiva en los términos de la normativa de empleo público, sino que les corresponden los previstos en la normativa laboral común.

**10. Las retribuciones básicas de los empleados públicos laborales se determinarán:**

- a) En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio correspondiente.
- b) En la legislación laboral.
- c) De acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que se aplicable y el contrato de trabajo, respetando los límites establecidos en la normativa de empleo público.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Serán de aplicación los principios rectores para el acceso al empleo público a las Entidades del Sector Público estatal, autonómico y local?**

- a) Sí.
- b) No.
- c) Tan sólo son de aplicación para los funcionarios de carrera y para los funcionarios interinos.
- d) Tan sólo son de aplicación para los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos y el personal de alta dirección pertenecientes a la Administración General del Estado, a las Administraciones de las Comunidades Autónomas y a las Entidades Locales.

**12. ¿Qué tipo de empleados públicos pueden acceder al sistema con un régimen jurídico laboral?**

- a) Sólo los que ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas.
- b) Los que ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en la salvaguarda de intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.
- c) Tanto los que ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas como los que ejerzan funciones que impliquen la participación directa o indirecta en la salvaguarda de intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál sería el régimen jurídico de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?
2. ¿Cuál es el régimen jurídico del personal de alta dirección al servicio de una Administración Pública? ¿Podría ser un personal de alta dirección contratado como personal laboral?
3. ¿Puede un empleado público laboral disfrutar de una promoción y carrera profesional como un funcionario de carrera?
4. ¿Se pueden crear Mesas Generales de Negociación para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?
5. ¿Cuáles serán las materias objeto de negociación de las Mesas Generales de Negociación?
6. Respecto a los permisos por nacimiento de hijo o adopción del progenitor diferente a la madre biológica y lactancia, ¿será de aplicación a un empleado público laboral la normativa de empleo público o, por el contrario, se le aplicará lo previsto en la normativa laboral?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Francisco es oficial de jardinería y presta sus servicios como trabajador por cuenta ajena para la empresa Jardincitos, S.A. Dicha empresa, vía Ley de Contratos del Sector Público, gana la licitación de la gestión del servicio de limpieza viaria y cuidado de jardines del Ayuntamiento de Azogaina.

Francisco lleva más de cuatro años prestando dicho servicio para su empresa. Su trabajo se desarrolla en el mismo municipio junto con el resto del personal que trabaja para los Servicios Operativos del Ayuntamiento. Sus tareas son las propias de su categoría profesional en base el convenio colectivo de aplicación. Para el desarrollo de las mismas, tiene ubicado su centro de trabajo en la nave de los Servicios Operativos del propio Ayuntamiento. Para la realización de su trabajo usa un teléfono corporativo y las herramientas proporcionadas por parte del Ayuntamiento y dispone de un correo institucional de la misma Entidad Local, cumpliendo con las instrucciones que le da el Concejal delegado de Vías, Obras, Servicios, Limpieza Viaria y Jardines del Ayuntamiento. Hace 2 meses, y asesorado por una Graduada Social, plantea una demanda al Ayuntamiento para que se le considere como indefinido no fijo en el mismo. El convenio colectivo del Ayuntamiento no recoge el supuesto de hecho de que, en caso de cesión ilegal de trabajadores o de despido improcedente, la opción de optar por la readmisión, en caso del despido improcedente, o la elección de quedarse en el Ayuntamiento o en la empresa, en caso de cesión ilegal de trabajadores, corresponda al trabajador o trabajadora en cuestión.

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

1. ¿Podría ser considerado Francisco desde el inicio de la relación laboral como empleado público en la categoría de personal laboral?
2. ¿Puede enmarcarse la situación de Francisco dentro del régimen jurídico de la cesión ilegal de trabajadores?
3. En caso de ser despedido y ser declarado improcedente por resolución judicial el despido de Francisco, ¿podría éste tener la opción de decidir si se queda en la empresa para la que trabaja o, por el contrario, quedarse prestando sus servicios para el propio Ayuntamiento?
4. ¿Podría ser considerado Francisco como personal indefinido no fijo en el Ayuntamiento?
5. En caso de una eventual reversión del servicio por parte del Ayuntamiento, ¿podría ser considerado Francisco como personal indefinido no fijo en el Ayuntamiento?
6. ¿Podría ser considerado Francisco como personal fijo en el Ayuntamiento en vez de indefinido no fijo?

## FICHA N° 11

### Relación laboral especial del personal de alta dirección

*Fernando Jimeno Jiménez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Qué características se vinculan con la relación laboral especial del personal de alta dirección?**
  - a) Ejercer poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos generales.
  - b) Ejercer poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos particulares.
  - c) Ejercer poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, relativos a objetivos medios y particulares.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **La naturaleza especial del Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, se fundamenta en:**
  - a) La dimensión económica de la empresa en la que se deben prestar los servicios.
  - b) La singular posición del directivo en facultades y poderes junto a la relación de confianza entre las partes.
  - c) La relación de amistad entre las partes.
  - d) La importancia del capital humano en las grandes empresas.
3. **Los miembros del Consejo de Administración, en relación con el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, se encuentran:**
  - a) Excluidos.
  - b) Incluidos como regla general.
  - c) Excluidos cuando se limiten al mero ejercicio de los cometidos inherentes a consejeros.
  - d) No se realiza mención a esa condición en el Real Decreto 1382/1985.
4. **Si tiene que resolver una cuestión que afecte a la posición jurídica del personal de alta dirección aplicaría:**
  - a) El Estatuto de los Trabajadores siempre.
  - b) El acuerdo entre las partes sin considerar el Real Decreto 1382/1985.
  - c) El acuerdo entre las partes con sujeción al contenido del Real Decreto 1382/1985 y a las demás normas que sean de aplicación.
  - d) El Real Decreto 1382/1985, siendo indiferente lo que acuerden las partes.
5. **¿Qué papel juega la legislación laboral común en la relación laboral especial de alta dirección?**
  - a) El Estatuto de los Trabajadores se aplica siempre.
  - b) La legislación laboral común es prioritaria.
  - c) Nunca se puede aplicar la legislación laboral común.
  - d) Se aplica cuando se determina en el contrato o en el Real Decreto 1382/1985.
6. **¿Son de aplicación las leyes civiles y mercantiles en la relación laboral especial de alta dirección?**
  - a) Sí, en lo no regulado por el Real Decreto 1382/1985 o por acuerdo entre las partes.
  - b) Nunca serán aplicables.
  - c) Sí, en defecto de legislación laboral.
  - d) Son de aplicación prioritaria.

**7. ¿Puede aplicarse el Real Decreto 1382/1985 al sector público?**

- a) No, solamente es aplicable al sector privado.
- b) Sí, habilita su aplicación al sector público empresarial, tanto para personal directivo como para mandos intermedios.
- c) Sí, habilita su aplicación al sector público empresarial para personal directivo y máximos responsables.
- d) No, se excluye expresamente de su aplicación al sector público empresarial.

**8. ¿Es obligatoria la formalización por escrito del contrato de alta dirección?**

- a) Siempre debe formalizarse por escrito.
- b) Se formaliza por escrito, aunque están recogidas en el Real Decreto 1382/1985 reglas de presunción ante la ausencia de pacto escrito.
- c) Al basarse en una relación de confianza, la regla general es la falta de formalización escrita.
- d) No establece referencia alguna al respecto el Real Decreto 1382/1985.

**9. Si se formaliza por escrito el contrato del personal de alta dirección, debe incluirse obligatoriamente en su contenido mínimo:**

- a) La identificación de las partes, el objeto, la duración del contrato y las retribuciones.
- b) La identificación de las partes contratantes, duración del contrato y retribuciones, sin necesidad de definir el objeto del contrato, ya que viene establecido en el Real Decreto 1382/1985.
- c) La identificación, el objeto y duración del contrato, sin necesidad de identificar las retribuciones, dada la confianza contractual.
- d) No está previsto un contenido mínimo.

**10. ¿Es necesario fijar período de prueba en el contrato de alta dirección?**

- a) Sí, es obligatorio fijar un periodo de prueba.
- b) Es obligatorio o potestativo en función de determinadas circunstancias.
- c) Es potestativa la fijación de un periodo de prueba.
- d) No se indica nada sobre periodos de prueba en el Real Decreto 1382/1985.

**11. ¿Qué duración se puede establecer como período de prueba en un contrato especial indefinido de personal de alta dirección?**

- a) No está regulada esa circunstancia en el Real Decreto 1382/1985.
- b) Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente.
- c) Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente, con el límite de un año.
- d) Se puede fijar el período de prueba que las partes acuerden libremente, con el límite de nueve meses, si la duración es indefinida.

**12. ¿Debe tenerse en cuenta a efectos de antigüedad el período de prueba, una vez transcurrido sin desistimiento?**

- a) El período de prueba no computa como servicios prestados.
- b) Sus efectos son limitados al disfrute de permisos.
- c) El período de prueba computa como servicios prestados, aunque no como antigüedad.
- d) El período de prueba computa como servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. **¿En qué consisten las peculiaridades de la regulación de la jornada o vacaciones en la relación laboral especial de alta dirección?**
- 2. **¿Cómo se determina la duración del contrato de alta dirección? Indique cuándo es de naturaleza temporal o indefinida.**

3. **¿Son exigibles las cláusulas de no concurrencia en la relación de alta dirección? Razone la aplicabilidad y las posibilidades que permite el Real Decreto 1382/1985 en esta materia.**
4. **¿Es posible establecer una cláusula de permanencia al personal de alta dirección? Describa las variantes recogidas en el Real Decreto 1382/1985.**
5. **¿Participa en condiciones de igualdad el personal de alta dirección con los restantes trabajadores de la empresa en materia de representación? De manera concreta, ¿puede ser elector y/o elegible en el proceso de elecciones a representantes de personal de la plantilla?**
6. **¿Se puede incoar expediente sancionador al personal de alta dirección? ¿Esta circunstancia afectaría al principio de recíproca confianza? ¿Qué contenido presenta el Real Decreto 1382/1985 en esta materia?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Julia suscribe contrato de alta dirección con la empresa Ocio, S. A., fruto de la relación de amistad que le une con el principal accionista. Julia mantiene una relación laboral estable, fundamentalmente debido a que los resultados y el balance son muy satisfactorios. Sin embargo, a raíz de la crisis del COVID-19, la evolución de los acontecimientos hace que se produzca un deterioro económico, con fuertes pérdidas y conflictos interpersonales.

Julia comunica por escrito al consejo de administración de Ocio, S. A. la finalización del contrato de alta dirección de modo inmediato. En paralelo, Ocio, S. A., ha realizado indagaciones, descubriendo que Julia parece ser que ha estado negociando un nuevo contrato gerencial con una empresa competidora, del mismo sector de actividad.

Desde la perspectiva laboral, se debe indicar que el contrato de Julia se plasmó por escrito, estableciéndose una duración indefinida. En el documento no existe referencia a plazo de preaviso en el caso de terminación de la relación laboral por voluntad propia.

Ante las consultas que Julia plantea por el escrito de extinción contractual que ha recibido, elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible que Julia pueda rescindir la relación contractual de alta dirección que mantiene con Ocio, S. A.? ¿Existe inconveniente en desistir del contrato de alta dirección? ¿Es suficiente el simple envío de una comunicación? En su caso, ¿sería necesario preaviso?
2. En su caso, ¿cómo puede subsanar Julia el incumplimiento en materia de preaviso? Razone las opciones que presenta el Real Decreto 1382/1985.
3. ¿Es ajustada a Derecho la exigencia de un pacto de no concurrencia una vez finalizada la relación laboral especial de alta dirección? ¿Qué requisitos exigiría, en su caso, la formalización de un pacto de no concurrencia?
4. En el caso de ser la empresa Ocio, S. A., la que adoptase la iniciativa de extinguir el contrato por desistimiento en base a la pérdida de confianza derivada de los contactos de la gerente con otra empresa del sector. ¿cómo debería proceder Ocio, S.A.? ¿Qué obligaciones debe soportar? Razone su respuesta teniendo en cuenta que la eficacia de la rescisión es inmediata y suponiendo que Julia llevase prestando servicios desde 2017.

### **Caso práctico núm. 2.**

Lázaro se encuentra vinculado laboralmente con la empresa Triatlón, S. L. como Titulado Superior en el Departamento de Administración, desde hace una década. Dada su condición de persona prudente y

conocedora del sector de actividad, es designado como alto cargo (funciones gerenciales). En el nuevo contrato no se hace referencia a la situación laboral previa de Lázaro, motivo que genera inquietud en su situación personal, dado el reto que asume.

Lázaro está preocupado por la deriva empresarial. Desde hace cuatro meses no percibe retribución alguna, circunstancia que le hace sopesar su futuro.

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

1. ¿Cómo se denomina la figura jurídica que permite el cambio laboral de Lázaro desde un puesto de régimen común a una contratación como alto directivo? ¿Está reconocida esta modificación en la normativa?
2. ¿Podría regresar Lázaro en algún momento a su puesto de trabajo inicial (Titulado Superior)?
3. En el supuesto de que Lázaro decidiera, en función de las circunstancias, regresar a su puesto de trabajo original, ¿cómo debería proceder? ¿Qué requisitos formales debería cumplir? ¿Podría oponer Triatlón, S. L., alguna causa que impidiera el retorno?
4. En el caso planteado se ha formalizado por escrito contrato de relación laboral especial de alta dirección. ¿Cómo se podría demostrar si no existiera documento escrito?
5. ¿Podría Lázaro extinguir el contrato de alta dirección por voluntad propia? ¿Qué circunstancias podría argumentar? En el supuesto de ejercer esta opción, ¿tendría derecho a indemnización?



## FICHA N° 12

### Relación laboral especial del servicio de hogar familiar

*Fernando Jimeno Jiménez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El Real Decreto 1620/2011, por el que se establece la relación laboral especial del servicio de hogar familiar, en su Exposición de Motivos, justifica la regulación específica en base a:**
  - a) La inviolabilidad del domicilio.
  - b) La dificultad de controlar la jornada laboral y su especial configuración.
  - c) Los problemas de aplicar la ley de prevención de riesgos laborales.
  - d) Un vínculo personal de confianza y al ámbito donde se prestan los servicios.
2. **¿Qué actividades no se encuentran incluidas del ámbito de aplicación del Real Decreto 1620/2011?**
  - a) Sólo los trabajos de buena vecindad.
  - b) Sólo los trabajos de amistad y benevolencia.
  - c) Tanto los trabajos de buena vecindad como los trabajos de amistad y benevolencia.
  - d) El Real Decreto 1620/2011 no precisa exclusión alguna en su articulado.
3. **¿Qué normativa se aplica con carácter supletorio al Real Decreto 1620/2011?**
  - a) La normativa laboral común sin excepciones.
  - b) La normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación laboral especial.
  - c) No está fijada normativa supletoria al Real Decreto 1620/2011.
  - d) La normativa laboral común junto a la civil, salvo excepciones.
4. **La contratación del empleado de hogar puede realizarse por:**
  - a) El empleador con la intermediación de agencias de colocación debidamente autorizadas.
  - b) El empleador de manera directa.
  - c) El empleador con la intermediación del Servicio Público de Empleo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **¿Qué período de prueba establece el Real Decreto 1620/2011?**
  - a) No se regula período de prueba en el Real Decreto 1620/2011.
  - b) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar los tres meses.
  - c) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar los dos meses, salvo previsión en convenio colectivo.
  - d) Se puede concertar un período de prueba que no podrá superar los sesenta días.
6. **El período de vacaciones anuales será de:**
  - a) Treinta días hábiles, sin posibilidad de fraccionar.
  - b) Treinta días hábiles, con posibilidad de fraccionar.
  - c) Treinta días naturales, sin posibilidad de fraccionar.
  - d) Treinta días naturales, con posibilidad de fraccionar.
7. **Los menores de dieciocho años que presten servicios de hogar familiar:**
  - a) No pueden realizar horas extraordinarias, aunque sí trabajar en período nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana).
  - b) No pueden realizar horas extraordinarias, ni trabajar en período nocturno.
  - c) Pueden realizar horas extraordinarias, pero no pueden trabajar en período nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana).
  - d) No pueden prestar servicios de hogar familiar.

**8. En la prestación de servicios de hogar familiar debe mediar un descanso mínimo entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente de:**

- a) Doce horas, sin excepciones.
- b) Catorce horas.
- c) Si es empleo de hogar interno, se puede reducir a diez horas, sin necesidad de compensación.
- d) Doce horas como mínimo, pudiéndose reducir a diez horas para empleado de hogar interno, mediando compensación.

**9. La subrogación contractual en la persona del empleador:**

- a) Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, quince días en el mismo domicilio, a pesar del cambio de titularidad.
- b) Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, un mes en el mismo domicilio, a pesar del cambio de titularidad.
- c) Se presume cuando el empleado de hogar continúa prestando servicios durante, al menos, siete días en el mismo domicilio, a pesar del cambio de titularidad.
- d) Se presume con independencia del tiempo de servicios prestados.

**10. La incapacidad temporal del empleado/a de hogar es un supuesto de:**

- a) Extinción contractual, si supera un mes.
- b) Suspensión contractual, solamente en caso de enfermedad.
- c) Suspensión contractual, únicamente en caso de accidente.
- d) Suspensión contractual, tanto en caso de enfermedad como accidente.

**11. En el supuesto de cambio de hogar por traslado temporal de localidad:**

- a) Sólo se puede acordar la suspensión del contrato, si la distancia entre localidades es inferior a veinte kilómetros.
- b) Sólo se puede acordar la suspensión del contrato si el cambio de localidad tiene lugar entre dos Comunidades Autónomas.
- c) No se puede acordar la suspensión del contrato.
- d) Se puede acordar la suspensión del contrato en cualquier caso de traslado temporal.

**12. Si se acuerdan prestaciones en especie (alojamiento y/o manutención) por los servicios prestados en el hogar familiar:**

- a) El descuento por prestaciones en especie no puede superar el 20 % del salario total, garantizando en metálico una cantidad superior al primer indicador público de renta de efectos múltiples en cómputo mensual.
- b) El descuento por prestaciones en especie no puede superar el 30 % del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al primer indicador público de renta de efectos múltiples en cómputo mensual.
- c) El descuento por prestaciones en especie no puede superar el 20 % del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.
- d) El descuento por prestaciones en especie no puede superar el 30 % del salario total, garantizando en metálico una cantidad no inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual.

**13. ¿Cuántas gratificaciones extraordinarias deben abonarse?**

- a) Dos medias gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.
- b) No se ha previsto en el Real Decreto 1620/2011 gratificación extraordinaria alguna.
- c) Se han previsto en el Real Decreto 1620/2011 dos gratificaciones extraordinarias al año, en proporción al tiempo trabajado.
- d) El Real Decreto 1620/2011 se remite al libre acuerdo entre las partes en esta materia, sin existencia de regulación mínima.

**14. Dado que la relación laboral está basada en la confianza entre las partes, el abono del salario se justifica con:**

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

**15. ¿Qué presunción establece el Real Decreto 1620/2011 sobre la duración y la jornada?**

- a) Se entiende realizado el contrato por tiempo indefinido y a jornada parcial.
- b) Se entiende efectuado el contrato por tiempo indefinido y a jornada completa.
- c) Se entiende efectuado el contrato por tiempo determinado y a jornada completa.
- d) Se entiende realizado por tiempo determinado y a jornada parcial.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Tres amigos deciden compartir vivienda alquilada y acuerdan contratar los servicios de empleo doméstico con la finalidad de efectuar la limpieza del inmueble. ¿Quién debe asumir la condición de empleador?
2. Una empleada doméstica presta servicios en la vivienda del empleador, aunque también efectuando la limpieza diaria en una tienda de comestibles y el despacho profesional de aquél. ¿Qué tipo de relación laboral vincula a las partes: común o especial?
3. Una persona en situación de dependencia de grado III recibe en su domicilio la prestación de tareas de aseo personal y limpieza de hogar, al amparo del Sistema de Dependencia Público de su Comunidad Autónoma. También disfruta del servicio de teleasistencia. ¿Puede considerarse una relación laboral especial de servicio de hogar familiar?
4. ¿Qué jerarquía normativa se aplicaría en un supuesto de relación laboral especial de hogar familiar, si el Real Decreto 1620/2011 no regulase la cuestión concreta sometida a estudio?
5. El Real Decreto 1620/2011 establece los denominados “tiempos de presencia”, donde el trabajador permanece a disposición del empleador. Es una cuestión compleja de resolución. ¿Cómo se definen? En su caso, razónese si son susceptibles de abonar o compensar de algún modo.
6. ¿Cómo regula el Real Decreto 1620/2011 la materia de descansos: de manera concreta, el semanal y el correspondiente al referido entre jornadas? ¿Se han establecido reglas específicas para los supuestos de empleado de hogar interno? ¿Existen normas específicas para el supuesto de menores de dieciocho años?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Manuela presta servicios como empleada de servicio doméstico en jornada completa de modo ininterrumpido desde julio de 2021, actuando como cuidadora de una persona con deterioro cognitivo y dificultad en su movilidad. Desde el inicio percibe mensualmente 700 euros, debido a que en su contrato está previsto un descuento en concepto de prestaciones en especie (40 %), que básicamente representan gastos de alimentación. Nunca ha recibido justificante de su retribución, dada la confianza que mantiene con la hija de la persona atendida. La relación laboral no se ha plasmado por escrito, circunstancia que genera inquietud en la empleada de servicio doméstico.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. Razone si la cantidad abonada es ajustada a Derecho y, en su caso, si se produce algún incumplimiento, así como el importe que, en su caso, debiera realmente percibir Manuela durante el año 2023.
2. Si la jornada de trabajo fuese parcial (por ejemplo, cinco horas diarias de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 horas), indique qué retribuciones mínimas debería percibir Manuela durante 2023.
3. ¿Es posible formalizar por escrito el contenido de la relación laboral especial? ¿Podría, aprovechando la ocasión, hacerse constar en el contrato la necesaria justificación retributiva mensual de las cantidades abonadas?

### **Caso práctico núm. 2.**

Isabel viene trabajando como empleada de servicio de hogar familiar en la vivienda del empleador desde julio de 2023. Está contratada a jornada completa, en situación de alta en la Seguridad Social. La relación entre empleador y empleada se ha caracterizado por la mutua confianza hasta que, con fecha reciente, ha surgido una grave discrepancia, circunstancia por la que el empleador desea finalizar el contrato ante el deterioro producido.

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

1. El empleador acude a su asesoría, planteando qué normativa es la que se aplica en el supuesto de un despido, que entiende procedente, por la falta de respeto demostrada. Desconoce si en materia de extinción contractual es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores o se debe tener en cuenta alguna reglamentación específica.
2. ¿Puede dar por finalizada el empleador la relación laboral por pérdida de confianza? ¿Qué actuaciones formales deben cumplirse y qué indemnizaciones procederían, en su caso?
3. ¿Qué consecuencias tendría la falta de comunicación escrita de finalización del contrato o de la simultánea puesta a disposición de la indemnización, así como la no concesión del preaviso?
4. ¿Existen otras causas justificativas específicas de extinción de la relación laboral especial, de similar contenido al de pérdida de confianza, incluidas en el Real Decreto 1620/2011?

## FICHA N° 13

### Relación laboral especial de los penados en instituciones penitenciarias y menores internados

Ángel Arias Domínguez

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Se permite en nuestro ordenamiento jurídico la imposición de trabajos forzosos?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) Depende del fallo de la sentencia condenatoria.
  - d) Ninguna respuesta es correcta.
2. **El artículo 25.2 de la Constitución Española garantiza que el condenado a una pena de prisión:**
  - a) Podrá tener derecho a un trabajo de los previstos en la legislación penitenciaria (no siempre remunerado).
  - b) Tendrá derecho a un trabajo remunerado.
  - c) Únicamente podrá tener derecho a un trabajo de colaboración social.
  - d) La Constitución española no especifica nada al respecto.
3. **La privación de libertad del trabajador supone:**
  - a) La suspensión del contrato de trabajo si la privación es por sentencia definitiva.
  - b) La suspensión del contrato de trabajo si la privación es por sentencia firme.
  - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
  - d) La suspensión del contrato si la privación es por una detención policial.
4. **La entrada en prisión por una condena penal supone:**
  - a) El pase del trabajador a la situación de excedencia forzosa.
  - b) El Estatuto de los Trabajadores prevé esta situación como de excedencia voluntaria.
  - c) El despido disciplinario por faltas de asistencia al trabajo.
  - d) El despido disciplinario del trabajador, precisamente por esta circunstancia.
5. **El trabajo en prisión:**
  - a) Es un derecho del interno.
  - b) Es un deber del interno.
  - c) Es una parte fundamental del tratamiento penitenciario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **El trabajo en prisión se acomodará a alguna de las siguientes modalidades:**
  - a) De formación profesional.
  - b) De estudio y formación académica.
  - c) Los productivos en régimen funcional.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
7. **El trabajo en prisión:**
  - a) Será siempre remunerado.
  - b) Sólo será remunerado aquel que reúna la condición de “directamente productivo”.
  - c) Dependerá del tipo de cárcel, pues cada una tiene un régimen propio y autónomo.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.

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

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

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

- a) La conducta penitenciaria.
- b) El tiempo de permanencia en el establecimiento penitenciario.
- c) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- d) A los internos en cuyo programa individualizado de tratamiento se contemple el desarrollo de una actividad laboral.

**10. Los internos trabajadores tendrán los siguientes derechos laborales básicos:**

- a) A no ser discriminados para el empleo por motivos inconstitucionales.
- b) A la integridad física.
- c) Al trabajo productivo y remunerado.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**11. Los internos trabajadores tendrán los siguientes deberes laborales básicos:**

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.
- b) Cumplir las órdenes e instrucciones del personal responsable de la organización y gestión de los talleres.
- c) Contribuir a conseguir el cumplimiento de los fines de la relación laboral.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**12. Los trabajos en beneficio de la comunidad:**

- a) Su realización depende exclusivamente de la Administración Penitenciaria.
- b) No pueden imponerse sin el consentimiento del penado.
- c) Pueden imponerse como contenido obligatorio en una condena penal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los supuestos en los que es posible la suspensión de la relación laboral especial penitenciaria y diferencie cuáles de estas causas son específicas de la relación laboral y cuáles se vinculan con la dinámica penitenciaria.
2. Enuncie y comente brevemente cuáles son los supuestos de extinción de la relación laboral que se relacionan con la dinámica penitenciaria a la que se encuentra sometido cualquier interno.
3. ¿Pueden los trabajadores penitenciarios afiliarse a un sindicato?
4. ¿Cómo se determina la retribución de los trabajadores sujetos a la relación laboral penitenciaria?
5. ¿Qué es la “cuenta de peculio” y para que se utiliza?
6. Exponga brevemente cuáles son los derechos de los trabajadores penitenciarios en relación con el tiempo de trabajo.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Margarita Canseco es una interna en el centro penitenciario de mujeres de Mansilla de las Mulas. Tiene una ligera esquizofrenia que está perfectamente diagnosticada y tratada. Desarrolla su actividad productiva en la imprenta fabricando cajas de cartón y resmas de papel. El trabajo se desarrolla con normalidad y no hay queja alguna sobre su dedicación.

Solicitó hace meses el traslado a un centro penitenciario más cercano a su domicilio, por dos razones: para estar más cerca de su marido y sus hijas, y porque en esa ciudad podría estar mejor tratada de su enfermedad, al contar con un centro de salud de referencia.

El viernes pasado recibió la comunicación de que finalmente se la había concedido el traslado.

Margarita tiene dudas de si va a poder incorporarse a la imprenta de ese centro penitenciario o, en su defecto, si va a percibir la prestación por desempleo.

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

Gumersindo de Azcárate Hooper, profesor de inglés, ha sido condenado al ejercicio de trabajos en beneficio de la comunidad como mecanismo sustituto de la condena penal a la que ha sido acreedor por haber sido condenado por un delito de conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas. Es su primera condena penal, no consta que tuviese antecedentes penales previos, no se ha visto involucrado en accidente alguno –fue interceptado en un control rutinario– y no ha superado el umbral alcohólico para considerar que estamos en presencia de un delito grave.

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

1. ¿Quién determina qué trabajos en beneficio de la comunidad puede realizar el condenado?
2. ¿Puede el condenado, en atención a su trabajo habitual, ofertar él mismo la realización de algún tipo de trabajo a desarrollar? ¿Tiene, en caso de que la respuesta a la anterior pregunta fuese negativa, alguna participación en la determinación del trabajo que debe desarrollar en cumplimiento del plan de ejecución de la pena?
3. ¿Qué órgano jurisdiccional controla la ejecución y el adecuado desarrollo de los trabajos en beneficio de la comunidad?

## FICHA N° 14

### Relación laboral especial de los deportistas profesionales

Francisco Rubio Sánchez

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuál de las siguientes notas características de la relación laboral no concurre en los deportistas por cuenta propia?**
  - a) Regularidad.
  - b) Voluntariedad.
  - c) Dependencia.
  - d) Retribución.
2. **¿Cuál de las siguientes características constituye una de las principales diferencias entre la relación laboral especial de los deportistas profesionales y la relación laboral común?**
  - a) Regularidad.
  - b) Dependencia.
  - c) Retribución.
  - d) Temporalidad.
3. **Señale cuál de los siguientes conceptos no debe figurar preceptivamente dentro del contenido mínimo del contrato de trabajo del deportista profesional.**
  - a) Identificación de las partes.
  - b) Objeto del contrato.
  - c) Competición en la que participa el equipo.
  - d) Retribución acordada.
4. **¿Puede figurar un período de prueba en el contrato de trabajo de un deportista profesional?**
  - a) No, en ningún caso.
  - b) Sí, cuando se trata del primer contrato del jugador tras cumplir la edad de dieciocho años.
  - c) Sí, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses.
  - d) Sí, pero exclusivamente para los deportistas menores de edad.
5. **¿Los deportistas profesionales pueden tener un contrato a tiempo parcial?**
  - a) Sí.
  - b) No, en ningún caso.
  - c) No pueden tener contrato a tiempo parcial en las primeras categorías de las diferentes modalidades deportivas.
  - d) Solo pueden tener un contrato a tiempo parcial, si se encuentran cursando estudios simultáneamente.
6. **Con relación a los intermediarios y la mediación en la contratación de los deportistas profesionales, el artículo 3.3 del Real Decreto 1006/1985 establece que:**
  - a) Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de deportistas profesionales.
  - b) Es preceptiva la intervención de un agente en la contratación de jugadores menores de edad.
  - c) Se prohíben expresamente las agencias privadas de colocación.
  - d) Se prohíben expresamente las agencias públicas de colocación.



- 7. ¿Pueden establecerse limitaciones al derecho a la libertad de expresión de los deportistas profesionales?**
- No.
  - Sí, pueden establecerse limitaciones en el contrato de trabajo.
  - Sí, pueden establecerse limitaciones en el reglamento de régimen interno del club.
  - Pueden establecerse en convenio colectivo, siempre que estén debidamente justificadas por razones deportivas.
- 8. A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1006/1985, en lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a:**
- Lo que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual.
  - Lo que se establezca reglamentariamente.
  - Lo que se establezca legalmente.
  - Lo que determine el resultado de la explotación de los derechos televisivos.
- 9. ¿En qué casos pueden ser excluidos los deportistas profesionales de los entrenamientos y demás actividades instrumentales para el ejercicio de la actividad deportiva?**
- En ningún caso.
  - En caso de sanción o lesión.
  - Sólo en caso de sanción.
  - Sólo en caso de lesión.
- 10. ¿En qué caso debe consentir el club o entidad deportiva la cesión temporal de un deportista a otro club o entidad deportiva?**
- En ningún caso.
  - Cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.
  - Cuando lo requiera el club o entidad deportiva de destino.
  - Cuando lo requiera el sindicato o la asociación de deportistas de la correspondiente modalidad deportiva.
- 11. ¿En qué casos podrá extinguirse el contrato de trabajo de los deportistas profesionales por crisis económica del club o entidad deportiva?**
- Cuando la crisis impida el pago de dos o más mensualidades a los deportistas y otros empleados del club o entidad deportiva.
  - Cuando la crisis justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas.
  - Cuando lo decida la directiva del club o entidad deportiva.
  - Cuando lo soliciten los deportistas.
- 12. ¿Qué consecuencias se derivan de la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido en el caso de que el deportista estipule un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva?**
- El jugador deberá abonar al club de procedencia una cláusula de rescisión.
  - El nuevo club deberá abonar una cláusula de rescisión del de procedencia.
  - Mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, correspondiendo al nuevo club su abono al de procedencia.
  - Mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación, que se descontará del salario del deportista.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué tipo de deportistas se encuentran bajo el ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales?
2. ¿Qué conceptos se incluyen dentro de las retribuciones de los deportistas profesionales?
3. ¿Puede suscribirse un contrato indefinido con un deportista profesional?
4. ¿En qué condiciones o con qué criterios se determina el deber de diligencia del deportista profesional?
5. ¿Está permitida la cesión de trabajadores en el deporte profesional?
6. ¿Puede tener alguna consecuencia la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del deportista profesional?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

El jugador Leonardo Mesías se dirige a su club, el Atlético Futbolero, con el que tiene suscrito contrato durante dos temporadas más, para solicitarle la cesión temporal al equipo Goleadores, F.C., que está interesado en sus servicios, ya que el citado deportista sólo ha sido convocado a lo largo de la temporada que está llegando a su fin para dos partidos amistosos. El club acuerda acceder a la cesión temporal del jugador, pero al club R.C.D. Olimpiada, con el que mantiene buena relación. Sin embargo, el jugador no está dispuesto a jugar en este último club, sino en el Goleadores F.C.

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

1. ¿Debe consentir el Atlético Futbolero la cesión temporal del jugador?
2. ¿Debe aceptar el jugador ser cedido al club R.C.D. Olimpiada, que propone su club Atlético Futbolero, en lugar del Goleadores, F.C., como desea el deportista?
3. En el caso de que finalmente lleguen a un acuerdo el jugador y su club Atlético Futbolero con relación al club cesionario, ¿qué duración máxima podría tener la cesión temporal?

### **Caso práctico núm. 2.**

El jugador profesional Shakiro Piqué, de nacionalidad colombiana, ha propuesto a su club, el Bizarrap, F. C., que, además del mes de vacaciones (agosto), le permita ausentarse el mes de julio para poder estar más tiempo con su familia y amigos en su país de origen.

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

1. ¿Puede ampliarse el período de vacaciones?
2. ¿Qué régimen jurídico sería aplicable?
3. ¿Qué consecuencias tendría la suspensión del contrato?

## FICHA N° 15

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

*Jorge Baquero Aguilar*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Josefa presta servicios para una empresa interviniendo en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios como trabajadora autónoma, respondiendo como tal de la buena consecución de las operaciones y, además, asumiendo el riesgo y ventura de las mismas. ¿Concurren las notas de ajenidad y dependencia como para ser incluida en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto?**
  - a) Sí, puesto que se dedica a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titular de una organización empresarial autónoma.
  - b) Sí, puesto que se dedica a concertar operaciones mercantiles de forma habitual por cuenta de uno o más empresarios, como titular de una organización empresarial autónoma.
  - c) No, puesto que para ello tendría que prestar servicio como persona natural, llevando a cabo operaciones mercantiles para uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.
  - d) Sí, puesto que al promover o concertar operaciones mercantiles asume el riesgo y ventura de las mismas.
  
- 2. Marina trabaja para una empresa como representante o mediadora de productos cosméticos. A cambio de su trabajo, recibe una retribución por promover o concertar de forma personal operaciones mercantiles por cuenta de su empresa. Desarrolla su trabajo de forma habitual en la sede de la empresa, estando sujeta a horario laboral. No actúa, para el desarrollo de sus funciones, conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos. ¿Podría ser Marina incluida en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto?**
  - a) Sí, ya que para el desarrollo de su trabajo no actúa conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como itinerario, criterios de distribución, precios o forma de realizar los pedidos y contratos.
  - b) No, puesto que para no estar excluida de esta relación laboral de carácter especial, tendría que desarrollar su labor fuera de los locales de la empresa y no estando sujeta al horario laboral impuesto por parte de la misma.
  - c) Esta relación laboral de carácter especial permite desarrollar el trabajo dentro de las instalaciones de la empresa con carácter habitual, estando sujeta Marina a los horarios previstos para la realización del trabajo por parte de la empresa.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. En el contrato de trabajo de una persona trabajadora que intervenga en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, se habrán de hacer constar los siguientes términos:**
- En los anexos al contrato no se reseñarán el inventario y valor que se atribuye al muestrario o relación de productos y a los restantes instrumentos de trabajo que se faciliten por el empresario y la relación de medios que el trabajador aporte para el desarrollo de su labor.
  - La identificación de las partes, el tipo de operaciones mercantiles que deberá promover o concertar el trabajador con expresión de los productos o servicios a los que se refieran; las facultades atribuidas al trabajador, en especial si puede concertar o no operaciones en nombre del empresario; si el trabajador se obliga o no a trabajar en exclusiva para el empresario; la delimitación de la zona, demarcación o categoría de clientes con relación a los cuales haya de prestar sus servicios el trabajador, señalando en su caso si el empresario le otorga o no la exclusiva para ese ámbito de actuación; el tipo de retribución acordada y la duración del contrato.
  - En este tipo de relación laboral de carácter especial, la forma del contrato será la que se establezca en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. La duración del contrato de trabajo de una persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, será:**
- Los contratos de duración determinada no podrán tener una duración superior a dos años.
  - Si no se fija una duración determinada, se entenderá que el contrato se pacta por tiempo indefinido.
  - Cuando se hubiera concertado el contrato de trabajo por un tiempo inferior al establecido y se continuara realizando la actividad laboral, el mismo no se podrá prorrogar de forma automática hasta el plazo máximo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. Lorena presta sus servicios para una empresa de materiales de construcción interviniendo en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas. Lleva prestando sus servicios a la empresa veintisiete años. El convenio colectivo de aplicación a la empresa establece que las vacaciones se registrarán por las normas laborales de carácter general, añadiendo que, a partir de los quince años de trabajo se añadirá un día adicional de vacaciones; a partir de los veinte años, se añadirá otro día más de vacaciones y, a partir de los veinticinco años, por cada año trabajado o fracción, se añadirá un día más de vacaciones a los reconocidos. ¿Cuáles serían los días de vacaciones que le corresponderían a Lorena?**
- Veintidós días laborales.
  - Veintiséis días laborales.
  - Treinta días hábiles.
  - Treinta y cuatro días naturales.

6. Alicia presta sus servicios en una empresa que se dedica a vender material de oficina. Su contrato de trabajo se encuadra dentro de la relación laboral de carácter especial de aquellas personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, regulada en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto. La antigüedad de Alicia en la empresa es de cinco años. Como ya lleva tiempo conviviendo con su pareja, y al no ser religiosos ninguno de los dos, deciden, en vez de casarse por lo Civil, registrarse como pareja de hecho en el servicio correspondiente de su Comunidad Autónoma antes de casarse por lo Civil. Con el ánimo de disfrutar de su luna de miel solicita a la empresa un permiso de quince días naturales por haberse registrado como pareja de hecho. El convenio colectivo de aplicación reconoce el permiso por matrimonio o relación conyugal análoga. **¿Tendría derecho Alicia a que se le conceda dicho permiso por registrarse como pareja de hecho?**
- Alicia no podría disfrutar de dicho permiso puesto que no se ha casado por lo Civil, sino que, por el contrario, se ha registrado como pareja de hecho.
  - Si, le correspondería.
  - No le correspondería puesto que estamos hablando de una relación laboral de carácter especial.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
7. **¿Podrá variar unilateralmente la empresa la zona o demarcación territorial o la relación de clientes asignados en el contrato de trabajo a una persona trabajadora que se encuentre dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral de carácter especial de quienes intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas, sin compensación económica al respecto?**
- Podrá hacerlo siempre que, de mutuo acuerdo con el trabajador, así se estipule.
  - Si la variación de zona o demarcación territorial o la relación de clientes varía de forma unilateral por parte de la empresa, dicha decisión no llevará aparejada la adecuada compensación económica, que será fijada, si no hay acuerdo entre las partes, por la jurisdicción competente.
  - Sí, podrá hacerlo dentro de los límites de dirección y control de la actividad laboral que establece el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. Carmen trabaja para una empresa de mobiliario urbano que se dedica a vender sus productos a Ayuntamientos, Diputaciones Provinciales y Administraciones Públicas en general. Llega a un acuerdo con el Ayuntamiento de Almarquilla para suministrar material por valor de 125000 euros. Toda vez que se ha cerrado el acuerdo de venta de forma oficial, y previa aceptación por parte de la empresa para la que trabaja, días más tarde el empresario le comunica a Carmen que, para que se produzca la venta, el precio ha de aumentar en un 5 % sobre el total previamente acordado. De dicho montante, Carmen debía percibir un 10 % de beneficios en concepto de retribuciones por comisión. Al conocer el Ayuntamiento los nuevos precios se niega aceptar el acuerdo, con lo cual perjudica, no sólo la imagen comercial de Carmen, sino sus retribuciones por comisión. **¿Puede el empresario, de forma unilateral y sin justificación alguna, una vez formalizado el documento de compra, modificar el precio final, perjudicando la labor y los intereses económicos de Carmen?**
- Tal y como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20, podrá establecerse dicha posibilidad por parte del empresario basándose en los límites del poder de dirección y control de la actividad laboral.
  - No, puesto que se ha de cumplir por parte del empresario con los términos pactados de la operación ya contratada en firme con los clientes en los plazos y términos pactados.
  - El empresario no tiene la obligación de comunicar a Carmen los cambios en los precios u otras condiciones de contratación basándose en criterios circunstanciales de la actividad de la empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 9. En el caso de que una persona trabajadora enmarcada en la relación laboral de carácter especial regulada por el Decreto 1438/1985, por causa imputable al empresario, perdiese la venta con una empresa a la que suministra una vez cerrado el acuerdo comercial de forma oficial, ¿tendría derecho a percibir su comisión como si se hubiese realizado el pago correspondiente?**
- a) El trabajador no tendrá derecho al percibo de comisiones, si no se lleva a cabo la operación de forma definitiva.
  - b) Sí, siempre que la causa no sea imputable al empresario.
  - c) Siempre que se haya acordado en el contrato de trabajo que las retribuciones que percibirá el trabajador estarán constituidas por comisiones.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. María trabaja para una gran empresa de productos cárnicos. Su trabajo consiste en realizar operaciones mercantiles de venta por cuenta de la empresa Faccsissa, S.A. María había recibido una formación especial sobre técnicas de venta sufragada por parte de la empresa para el desarrollo de su actividad comercial. Dentro de su contrato de trabajo se contempla una cláusula que la obliga a trabajar en exclusiva para el empresario. Por dicha cláusula María cobra un complemento específico mensual dentro de su nómina. Sin el conocimiento ni la autorización de la empresa para la que trabaja, en la misma zona comercial designada y con empresas del mismo sector, María inicia una actividad comercial con otras empresas de la competencia, lo que supone un aumento de las percepciones económicas de María, pero un detrimento de las ventas de la empresa para la que trabaja con carácter de exclusividad. ¿Podría ser sancionada o despedida María por su comportamiento desleal?**
- a) Podría ser sancionada pero no despedida.
  - b) Podría ser despedida y sancionada, en su caso.
  - c) Podría ser sancionada conforme a lo que establezca el convenio colectivo de aplicación.
  - d) Podría ser despedida pero no sancionada.
- 11. En caso de que el despido de una persona trabajadora enmarcada en la relación laboral de carácter especial regulada por el Decreto 1438/1985 fuese calificado como improcedente, ¿tendría derecho a una indemnización?**
- a) No contempla la regulación específica indemnizaciones por despido improcedente, sino indemnizaciones tasadas.
  - b) El cálculo de las indemnizaciones por despido improcedente se realizará sobre el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos los dos años anteriores al despido o resolución del contrato o período inferior, en su caso.
  - c) Las indemnizaciones por despido improcedente no serán fijadas conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 12. En caso de que a una persona trabajadora le correspondiese una indemnización por la clientela dentro de una relación laboral especial de aquellas personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquella, ¿cómo se efectuaría el cálculo de dicha indemnización?**
- a) Se tomará en consideración el incremento del volumen de las operaciones desde el inicio hasta la finalización de la relación laboral.
  - b) Se calculará el salario mensual en base al promedio de ingresos obtenidos durante los dos años anteriores a la finalización de la relación laboral.
  - c) No se compararán las listas de clientes establecidas al iniciarse y al extinguirse la relación laboral para el cálculo de dicha indemnización.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Determine las diferencias entre los agentes y operadores mercantiles autónomos y las personas que se enmarcan dentro del ámbito de aplicación de la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.
2. ¿Cuáles son las características de la duración del contrato en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
3. ¿Cuáles son las características del período de prueba en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
4. ¿Cuáles son las precisiones normativas sobre jornada de trabajo y vacaciones de la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
5. ¿Cómo se configura la clientela de la persona trabajadora que forma parte del ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985?
6. Muestrario e instrumentos de trabajo de la persona trabajadora que se incluye dentro del marco de regulación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
7. Configuración normativa de las retribuciones de las personas trabajadoras que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

María Jesús, de cincuenta y nueve años, lleva más de veinticinco dedicándose a comercializar productos para una empresa cuya actividad principal es la venta de material de mobiliario urbano, luminarias, material eléctrico para edificios y obras en construcción, etc. En su contrato de trabajo se establecen mediante pacto las siguientes condiciones:

- Atención comercial y venta de productos a la zona occidental de Andalucía (Huelva, Sevilla, Cádiz y Córdoba), incluyendo también las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.
- Sueldo acordado que consistirá en una parte fija y otra variable. También se le retribuirán los gastos de gasolina, pernoctación y comida cuando del desarrollo de su actividad así se produzcan. Además, según lo pactado en el contrato de trabajo, también recibirá una serie de incentivos y compensaciones por ventas y cumplimiento de los objetivos comerciales anuales de la empresa.
- Entrega de muestrarios de todos los productos que tiene a disposición la empresa para su venta con carácter periódico cada vez que se renuevan los productos.
- Proporción de una cartera de clientes para el inicio de su relación laboral (80 empresas). Después de más de 5 años de relación laboral, María Jesús ha conseguido aumentar las ventas a 100 empresas.

- Total autonomía para la prestación del servicio, manteniendo reuniones periódicas de coordinación con la empresa semanalmente (*on line*) y trimestralmente (en la sede de la empresa).
- Consignación de un pacto de no concurrencia.

Otra empresa de otro sector, pero que mantiene relaciones comerciales con las mismas zonas y empresas que visita María Jesús, le ofrece la posibilidad de trabajar para ella aprovechando las visitas ocasionales que tiene que realizar para su empresa habitual. Pero esta nueva posible relación laboral no provocaría competencia desleal para la empresa en que ya trabaja, puesto que la actividad comercial de una empresa y otra son compatibles en cuanto a la no competencia.

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

1. ¿Podría compatibilizar María Jesús su labor comercial con la otra empresa, teniendo en cuenta que, en su momento, se firmó con su empresa un pacto de no concurrencia?
2. En caso afirmativo, ¿cómo se distribuirían los gastos de gasolina, pernoctación, comida, etc.?
3. En caso de compatibilización de una actividad comercial con ambas empresas, ¿podría suponer una pérdida para María Jesús de las posibles compensaciones o incentivos por ventas y cumplimiento de los objetivos comerciales anuales de la empresa para la que ya viene trabajando?
4. ¿Podría María Jesús, con la nueva empresa, tener una relación mercantil en vez de una relación laboral de carácter especial en caso de compatibilización con la empresa para la que ya venía prestando sus servicios en el marco de una relación laboral de carácter especial?



## FICHA N° 16

### **Relación laboral especial de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo**

*José Luis Ruiz Santamaría*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El acceso a las ofertas de empleo de los centros especiales de empleo para las personas con discapacidad se podrá realizar:**
  - a) Accediendo directamente al centro especial de empleo.
  - b) Solicitando la inscripción en el registro habilitado a tal efecto por el CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad).
  - c) Inscribiéndose en la correspondiente Oficina de Empleo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Respecto al conjunto de personas trabajadoras en los centros especiales de empleo:**
  - a) Todas están sujetas a una relación laboral de carácter especial.
  - b) A todas se les aplica la normativa laboral común.
  - c) Todas están sujetas a lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. ¿Qué requisitos debe reunir el trabajo que realice la persona con discapacidad en el centro especial de empleo?**
  - a) Productivo.
  - b) Remunerado.
  - c) Adecuado a las características individuales de la persona trabajadora con discapacidad.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. Con el fin de garantizar que el trabajo se adecúe en todo momento a las características personales y profesionales de la persona trabajadora con discapacidad contratada y valorar el grado de adaptación profesional alcanzado, los equipos multiprofesionales deberán llevar a cabo una revisión:**
  - a) Anual.
  - b) Al menos cada cinco años.
  - c) Al menos cada tres años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Quiénes pueden ser sujetos de una relación laboral especial en un centro especial de empleo?**
  - a) Tanto por la parte trabajadora como por la parte empresarial se requiere que sea una persona con capacidad jurídica y de obrar.
  - b) Por la parte trabajadora, puede ser cualquier persona que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, mientras que, por la parte empresarial, ha de tratarse de cualquier persona con capacidad jurídica y de obrar suficiente para poder ejercer como empresario.
  - c) Por la parte trabajadora, puede ser cualquier persona mayor de edad o emancipada y que tenga reconocida una discapacidad igual o superior al 33 %, pudiendo ser, por la parte empresarial, cualquier persona con capacidad jurídica y de obrar suficiente para poder ejercer como empresario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. ¿Quiénes puede ostentar la titularidad de un centro especial de empleo?**
- Las personas físicas con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
  - Las personas jurídicas con capacidad jurídica y de obrar para actuar como empresario.
  - Las comunidades de bienes con capacidad legal suficiente para poder actuar como empresario.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. ¿Está permitida la realización de horas extraordinarias a las personas con discapacidad contratadas en los centros especiales de empleo al amparo del Real Decreto 1368/1985?**
- Sí.
  - No.
  - No, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. ¿Existe alguna particularidad en relación a los derechos de representación colectiva y de reunión de las personas trabajadoras con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
- Sí.
  - Sí, en los supuestos de discapacidad psíquica que requieren el informe previo de los equipos multiprofesionales.
  - No.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. En materia de negociación colectiva, ¿existe alguna singularidad respecto a las relaciones laborales especiales de las personas con discapacidad en los centros especiales de empleo?**
- Sí.
  - No.
  - Sí, en los supuestos de convenios colectivos de ámbito superior a la empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Cuándo se aplica a las personas trabajadoras con discapacidad la normativa laboral común?**
- Nunca.
  - Siempre.
  - Siempre se les aplicará lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985.
  - Cuando presten sus servicios en otro tipo de empresas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Se podría suspender el contrato suscrito entre una persona con discapacidad y un centro especial de empleo? En caso afirmativo, ¿en qué supuestos?
- ¿Existe alguna peculiaridad en relación a las modificaciones de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo?
- ¿Cuáles son las singularidades existentes en relación al salario y garantías salariales de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo?
- En referencia a la movilidad funcional de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, ¿existe algún tipo de singularidad respecto al resto de personas trabajadoras sin discapacidad?

**5. En relación a la movilidad geográfica de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo, ¿existe algún tipo de requisito especial?**

CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Ricardo González Muñoz, que tiene reconocida una discapacidad del 40 % y una disminución de su capacidad de trabajo de igual porcentaje, se encuentra inscrito como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo. A través de dicho servicio, ha tenido conocimiento de una oferta de trabajo de un centro especial de empleo que está ubicado en su localidad. Como Ricardo desconoce completamente el régimen jurídico regulador de las relaciones laborales en dichos centros, acude a usted para que le pueda asesorar al respecto.

Elabore un informe jurídico que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Podría Ricardo acogerse a esta oferta de empleo?
2. ¿Cuáles serían los requisitos necesarios para que se pudiera formalizar un posible contrato laboral entre el centro especial de empleo y Ricardo?

**Caso práctico núm. 2.**

A Virtudes Salazar Mir, trabajadora en un centro especial de empleo desde el 1 de enero de 2010, recientemente se le ha encomendado una nueva tarea que le está provocando una serie de reacciones alérgicas y, en consecuencia, se han derivado consecuencias adversas para su salud.

Elabore un breve informe jurídico en el que pueda dar respuesta sobre este asunto.

## FICHA N° 17

### **Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud**

*Fernando Jimeno Jiménez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El origen normativo del Real Decreto 1146/2006, regulador de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, se encuentra en:**
  - a) La Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015).
  - b) La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (Ley 44/2003).
  - c) La Constitución Española de 1978.
  - d) El Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015).
  
2. **El objeto y ámbito de aplicación del Real Decreto 1146/2006 está referido a titulados superiores que accedan a una plaza en unidad docente acreditada para el desarrollo de formación especializada en Ciencias de la Salud:**
  - a) Previa selección tras convocatoria nacional pública anual.
  - b) Mediante el sistema de residencia.
  - c) Con destino a la obtención del título de especialista.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
3. **¿Qué regulación se aplica con carácter supletorio al Real Decreto 1146/2006?**
  - a) El contrato de trabajo, tomando en consideración el convenio colectivo si lo hubiera.
  - b) No se ha previsto normativa supletoria.
  - c) El contrato de trabajo.
  - d) El Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral, el convenio colectivo y el contrato.
  
4. **¿Qué elemento no es exigible incluir en el contrato suscrito entre el residente y el centro formativo?**
  - a) El programa formativo a cursar.
  - b) La convocatoria donde haya obtenido la plaza de residente.
  - c) El calendario de guardias.
  - d) El título universitario.
  
5. **El contrato de relación especial de residentes está condicionado por el período formativo, siendo su duración:**
  - a) Indefinida.
  - b) De un año renovable por períodos iguales, si media evaluación positiva al finalizar cada anualidad, hasta la terminación del período formativo.
  - c) De un año renovable por períodos iguales, sin necesidad de evaluación al finalizar cada anualidad, hasta la terminación del período formativo.
  - d) Dos años renovables.

- 6. ¿Se puede establecer un período de prueba en la relación especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud?**
- Se puede establecer un período de prueba, produciéndose remisión a lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.
  - Se puede establecer un período de prueba, fijándose su duración de acuerdo con lo previsto en el contrato de trabajo.
  - No se puede establecer un período de prueba.
  - Se puede establecer un período de prueba, acordándose su duración en función de cada especialidad.
- 7. La relación especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, en materia de jornada:**
- Permite celebrar contratos a tiempo parcial.
  - Permite celebrar contratos a tiempo parcial en función de las necesidades del centro hospitalario.
  - Permite celebrar contratos a tiempo parcial, si en esa especialidad existe un desempleo superior al 5 %.
  - No permite celebrar contratos a tiempo parcial.
- 8. ¿Qué complementos salariales son propios de la relación especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud?**
- Complementos de dedicación exclusiva, de productividad y de residencia.
  - Complementos de grado de formación y de atención continuada y plus de residencia.
  - Complementos de destino, específico y de residencia.
  - No se han previsto complementos.
- 9. En la relación especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, el residente:**
- Tiene la asistencia del tutor ante situaciones complejas.
  - No tiene necesariamente que estar asistido de un tutor.
  - Está asistido por el tutor, si lo determina su centro hospitalario.
  - Tiene derecho a la designación de un tutor que le asista durante el programa formativo.
- 10. Están previstas rotaciones por centros, no incluidas en el programa de formación, que se denominan:**
- Rotaciones internas, sin generar derechos económicos.
  - Rotaciones internas, susceptibles de generar derechos económicos.
  - Rotaciones externas, sin derechos económicos.
  - Rotaciones externas que, cumpliendo determinados requisitos, conllevan derechos económicos.
- 11. ¿Pueden realizar guardias los residentes?**
- No pueden realizar guardias.
  - Pueden realizar guardias, sin superar siete al mes.
  - Pueden realizar guardias, sin establecerse *límite alguno*.
  - Pueden realizar guardias, sin superar cinco al mes.
- 12. ¿Cuánto tiempo de descanso debe mediar entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente en el caso de los residentes?**
- No se ha fijado un período mínimo de descanso.
  - Diez horas continuadas.
  - Doce horas de descanso discontinuo de doce.
  - Doce horas de descanso continuo.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Indique las titulaciones que se incluyen en la relación especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
2. Tras culminar el proceso selectivo anual, se suscribe el contrato entre el residente y la unidad docente acreditada. ¿Qué es una unidad docente acreditada? ¿Qué validez presenta el título de especialista en el supuesto de superar las evaluaciones cada residente?
3. La duración del contrato está supeditada al período formativo del programa de especialización ¿Cuál es la duración ordinaria? ¿Es posible no superar el periodo de formación? ¿Existen alternativas de recuperación? ¿Qué sucede si media cualquier causa suspensiva durante la vigencia contractual de la relación laboral especial?
4. ¿Cómo se articula el régimen de jornada laboral y los tiempos de descanso en la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud? ¿Qué peculiaridades se establecen en el Real Decreto 1146/2006?
5. Identifique las retribuciones básicas y las complementarias de un residente en el Sistema Nacional de Salud, definiendo su naturaleza y contenido. ¿Existe alguna peculiaridad en las entidades privadas titulares de unidades docentes?
6. Un residente tiene prevista rotación externa por centros no previstos en el programa de formación. ¿Qué requisitos necesita para su aprobación? ¿Se abonan los gastos de desplazamiento?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Irene obtiene el título de Graduada en Medicina y, tras presentarse a las pruebas de Médico Interno Residente (MIR), se le asigna plaza para formación sanitaria especializada (Cirugía General y del Aparato Digestivo) en un centro acreditado (un hospital de la Comunidad Autónoma de Andalucía).

Superada la evaluación del primer año, en la segunda anualidad está realizando entre 4 y 5 guardias mensuales. Está interesada en realizar rotación, con estancia en un centro previsto en el programa formativo, desconociendo la forma para gestionar la autorización y si está previsto el abono de gastos de desplazamiento. Sin embargo, sufre un proceso de incapacidad temporal que imposibilita la continuación de su período de formación especializada durante varias semanas.

En materia salarial, consulta sobre los conceptos retributivos que percibe. Se sorprende que una compañera está realizando la especialización en entidad docente privada acreditada y reciba un importe distinto.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. Irene manifiesta dudas sobre la incidencia de la evaluación y la renovación anual del contrato. Razone la respuesta en base al Real Decreto 1146/2006.
2. Si en cualquiera de las anualidades no alcanza los objetivos de formación, ¿qué posibilidades permite el Real Decreto 1146/2006 para superar la evaluación?
3. En la enumeración de los derechos figuran algunos que son específicos de la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. ¿Podría mencionar alguno?
4. ¿Tiene alguna consecuencia la situación de incapacidad temporal que impide desarrollar transitoriamente el programa de formación?

5. ¿Cómo se puede compatibilizar la realización de guardias con los periodos de descanso? ¿Es posible efectuar entre cuatro y cinco guardias mensuales?
6. ¿Cómo se articula el complemento que remunera el conocimiento adquirido y la asunción de responsabilidad?
7. ¿Pueden dos residentes percibir diferentes retribuciones por el hecho de realizar la formación una en el Sistema Nacional de Salud y la otra en una entidad privada docente acreditada?
8. ¿Todas las rotaciones efectuadas por los residentes presentan la misma naturaleza? ¿Cómo se diferencian las modalidades que puedan existir? ¿Tienen la misma consideración a efectos retributivos?

## FICHA N° 18

### Relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos

*Thais Guerrero Padrón*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La relación laboral especial de abogados en despachos de abogados, individuales o colectivos, incluye a:**
  - a) Los abogados que ejercen la profesión por cuenta propia como socios en un despacho de abogados.
  - b) Los abogados que se limitan a colaborar profesionalmente con un despacho.
  - c) Los abogados que se limitan a compartir un local con un despacho de abogados.
  - d) Los abogados que ejercen la profesión por cuenta de un despacho de abogados y bajo su dirección.
- 2. La relación laboral especial de abogados en despachos, individuales o colectivos, se justifica:**
  - a) Por la relación triangular entre titular del despacho, cliente y abogado.
  - b) Porque, junto a las normas laborales, se aplican otras que rigen la profesión.
  - c) Porque el trabajador tiene un amplio margen de autonomía.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. En esta relación laboral especial, las facultades de dirección y control del empleador o titular del despacho:**
  - a) Apenas experimentan cambios con respecto a una relación laboral común.
  - b) Se ven incrementadas correlativamente al mayor grado de dependencia del abogado.
  - c) Se ven limitadas a causa del mayor grado de autonomía reconocido al abogado.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. Respecto al contrato de trabajo entre el abogado y el titular del despacho:**
  - a) Se podrá celebrar por escrito o de palabra.
  - b) Hay libertad de forma y posibilidad de exigir la forma escrita en el transcurso de la relación laboral.
  - c) Debe formalizarse por escrito en todo caso.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. ¿Qué modalidades contractuales no sirven para concertar esta relación laboral especial?**
  - a) El contrato fijo discontinuo.
  - b) El contrato de formación en alternancia.
  - c) El contrato de relevo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Las partes del contrato pueden concertar un período de prueba de duración:**
  - a) No superior a tres meses, si el contrato es indefinido.
  - b) No superior a seis meses, si el contrato es indefinido.
  - c) No superior a tres meses, si el contrato es de duración determinada.
  - d) No superior a un mes, si el contrato es de duración determinada.



**7. El titular del despacho y el abogado pueden concertar un contrato en prácticas:**

- a) Dentro de los tres años, o cinco años si es persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de Derecho.
- b) Dentro de los tres años, o cinco años si es persona con discapacidad, siguientes a la fecha en que hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio profesional.
- c) Dentro de los cuatro años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios de Derecho.
- d) Dentro de los cuatro años siguientes a la fecha en que hubiera obtenido el título que habilite para el ejercicio profesional.

**8. No podrá celebrarse el contrato en prácticas:**

- a) Si ya ha agotado en su duración máxima otro contrato en prácticas con el mismo despacho u otro diferente.
- b) Si por más de dos años ha estado contratado como abogado con el mismo despacho u otro diferente.
- c) Si anteriormente ha ejercido la profesión de abogado por cuenta propia durante más de dos años.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**9. ¿Los abogados deben prestar sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva?**

- a) En todo caso.
- b) Depende de lo establecido en el convenio colectivo.
- c) Sí, salvo que se haya concertado un contrato a tiempo parcial.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**10. No se considera tiempo de trabajo:**

- a) El de permanencia en el despacho realizando actividades propias de su profesión.
- b) El que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes.
- c) El tiempo que empleen en los desplazamientos exigidos para atender las actividades propias de su profesión.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. La retribución que percibe el abogado es:**

- a) La contraprestación económica por los servicios profesionales prestados al despacho, en los términos acordados en el contrato de trabajo.
- b) La contraprestación económica por los servicios profesionales prestados al despacho, en función enteramente de los honorarios generados para el despacho.
- c) La contraprestación económica por los servicios profesionales prestados, en función de las cuantías facturadas por el abogado directamente a sus clientes.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**12. ¿Qué conductas de las siguientes motivarían el despido disciplinario del abogado?**

- a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.
- b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.
- c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**PREGUNTAS DE REPASO****1. Indique razonadamente qué rasgo es común a las actividades excluidas de esta relación laboral especial.**

2. ¿Qué especialidad presenta la extinción contractual por voluntad del titular del despacho?
3. ¿Qué mecanismos legales son de aplicación en el caso de plantearse discrepancias o conflictos entre el abogado y el titular del despacho profesional para el que presta servicios?
4. ¿Qué especialidades presenta la extinción del contrato por voluntad del abogado?
5. ¿Qué limitaciones presenta la excedencia voluntaria solicitada por el abogado?
6. ¿Tiene derecho el abogado a que el titular del despacho le facilite formación?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Ignacio es Licenciado en Derecho y, desde que comenzó 2021, presta servicios profesionales como abogado en un despacho de abogados cuya titularidad recae sobre la letrada Iciar. De lunes a viernes Ignacio acude al despacho profesional donde permanece casi toda la jornada, sin sujeción a horario concreto y disponiendo de los medios informáticos y el soporte administrativo del despacho para atender asuntos propios y otros encomendados por la titular del despacho. Ignacio factura directamente a sus clientes particulares (incluyendo indemnizaciones por gastos de desplazamiento y dietas) e, igualmente, factura a Iciar los encargos que ésta le ha encomendado. Además, Ignacio paga directamente y a su cargo las cuotas de la Mutualidad de la Abogacía y del Colegio de Abogados y trimestralmente liquida el Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA).

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

1. ¿Es la relación descrita propia del ámbito jurídico-laboral?
2. ¿Existen indicios de ajenidad en este caso?
3. ¿Existen indicios de dependencia laboral en este caso?

### **Caso práctico núm. 2.**

Pía se ha dado de alta en el Colegio de Abogados con fecha de efectos 26 de mayo de 2019. A partir de entonces, acude a diario al despacho de abogados en el que, con anterioridad, había realizado prácticas en calidad de estudiante en el Máster en Abogacía. Pía acomete trabajos como letrada para clientes del despacho, al que asiste con la regularidad y horarios que permite el ejercicio profesional; redacta demandas; acude a juicios y habla personalmente con los clientes de los asuntos que se le asignan, en todo caso, bajo las directrices de los responsables y otros abogados de la firma. Pía tiene correo corporativo del despacho, tarjeta profesional con membrete de la firma y dispone de los medios materiales del despacho para realizar sus cometidos profesionales. Entre junio de 2019 y diciembre de 2022, el despacho le ha girado con periodicidad mensual ingresos regulares y, adicionalmente, Pía ha emitido al despacho distintas facturas en el período indicado, efectuando las correspondientes autoliquidaciones del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA). Con efectos de 15 de enero de 2023 el bufete le comunica por escrito la rescisión de sus acuerdos de colaboración, basándose en una significativa caída de los encargos profesionales en los últimos meses en comparación con el año anterior, procediendo a la liquidación de los honorarios pendientes.

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

1. ¿Qué acción puede emprender Pía contra la decisión del bufete?
2. ¿De qué modo debe argumentar para tener éxito en su pretensión?

## FICHA N° 19

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

*Alberto Ayala Sánchez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Desde la óptica del ordenamiento jurídico laboral la plataforma digital de reparto es primordialmente:**
  - a) Un instrumento tecnológico a tener presente por la legislación mercantil dado que organiza la prestación de los trabajadores.
  - b) Un programa informático del que se vale una organización para organizar de manera ágil la venta de sus productos.
  - c) Un medio de producción que permite desarrollar la actividad económica de reparto y, en consecuencia, aplicar a sus trabajadores-repartidores los derechos laborales.
  - d) Un sistema informático que permite la economía colaborativa y circular.
  
- 2. Que el empleador utilice dispositivos GPS para tener “controlado” a su trabajador-repartidor durante el desarrollo de su prestación supone:**
  - a) La existencia de la nota de la ajenidad en los medios siempre que estén presentes otros indicios (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario).
  - b) El reforzamiento de carácter personalísimo de la prestación.
  - c) Un dato más junto a otros (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario) que deberán ser valorados globalmente para determinar la presencia de la nota de dependencia.
  - d) El carácter retribuido y sin riesgos (ajenidad en los riesgos) de la prestación laboral siempre que estén presentes otros indicios (por ejemplo, instrucciones de cómo desarrollar y realizar la prestación, enumeración de los motivos de despido disciplinario).
  
- 3. Que el Estatuto de los Trabajadores haga referencia en sus disposiciones a las personas trabajadoras-repartidoras de las plataformas digitales supone:**
  - a) Reconocer a los trabajadores-repartidores los derechos laborales contenidos en la norma pero sólo cuando desempeñen su actividad laboral en las plataformas digitales de reparto y si así está previsto en el convenio colectivo.
  - b) Reconocer a los trabajadores-repartidores los derechos laborales contenidos en la norma, pero sólo de manera enunciativa a la espera de su plasmación y desarrollo en los correspondientes convenios colectivos.
  - c) Reconocer sólo algunos de los derechos laborales a los trabajadores-repartidores de cualquier plataforma digital.
  - d) Aplicar los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores a los trabajadores-repartidores sólo de las plataformas digitales de reparto.

- 4. Cuando la persona trabajadora-repartidora realiza su actividad en el seno de las plataformas digitales de reparto implica:**
- Que se ve matizada la nota de dependencia al no recibir órdenes e instrucciones de manera directa y personal de su empleador.
  - Que no recibe de manera personal y directa las órdenes e instrucciones del empresario, con lo que la nota de la ajenidad está matizada.
  - Que las notas de la dependencia y ajenidad se perciben ambas en toda su intensidad como en cualquier contrato de trabajo por lo que carece de la menor transcendencia que la gestión de la actividad laboral se lleve a cabo por medio de algoritmos.
  - Que ésta disfruta de una amplia autonomía para el desarrollo de su prestación, por lo que su trabajo ha de calificarse siempre como de trabajo autónomo económicamente dependiente.
- 5. Si la persona trabajadora-repartidora desarrolla su actividad con los materiales o instrumentos propiedad del empleador pero, además, se exige que aporte su teléfono móvil y su ciclomotor o bicicleta, ¿qué nota del contrato de trabajo podría ser discutida o quedaría debilitada?**
- La ajenidad en los riesgos.
  - La ajenidad en los medios.
  - La ajenidad en los frutos.
  - El carácter personalísimo de la relación laboral.
- 6. La inclusión en el Estatuto de los Trabajadores de las plataformas digitales implica:**
- Luchar contra la precariedad laboral.
  - Evitar en la medida de lo posible el fraude de ley.
  - Reconocer, *iuris tantum*, la laboralidad de sus trabajadores.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. ¿Qué características definitorias y principales del contrato de trabajo quedan en cierta medida debilitadas cuando la persona trabajadora-repartidora presta sus servicios a la plataforma digital?**
- La dependencia y la ajenidad.
  - Su carácter personalísimo y retribuido.
  - La autonomía y la libre elección de oficio.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Cuando el Estatuto de los Trabajadores hace referencia a la laboralidad de los trabajadores de las plataformas digitales, lo hace con respecto a:**
- Las empresas digitales colaborativas pero a modo de presunción *iuris tantum*.
  - Las plataformas digitales de reparto siempre que conste documentalmente.
  - Las plataformas digitales de reparto pero a modo de presunción.
  - Las plataformas digitales sin distinción de actividad y a modo de presunción.
- 9. Para que la relación jurídica existente entre una plataforma digital de reparto y sus personas trabajadoras/repartidoras pueda ser calificada de relación jurídico-laboral es suficiente con:**
- Suscribir un contrato de trabajo por tiempo indefinido.
  - Suscribir un contrato cuyo contenido material contenga las notas definitorias del contrato de trabajo.
  - Suscribir un negocio jurídico con los caracteres propios del contrato de trabajo.
  - Suscribir un contrato con las notas de dependencia y ajenidad.

**10. La presunción *iuris tantum* de laboralidad establecida por la normativa laboral en relación a la relación jurídica existente entre la plataforma digital y la persona trabajadora/repartidora supone que:**

- a) Salvo prueba en contrario, la relación tiene carácter laboral.
- b) Cabe la posibilidad de que la plataforma sostenga y pruebe que la relación carece de las notas que determinan que una relación jurídica sea laboral.
- c) La relación jurídica es siempre laboral.
- d) El legislador no ha establecido una presunción *iuris tantum*, sino *iuris et de iure* sobre la calificación laboral de la relación jurídica.

**11. Según el Estatuto de los Trabajadores, las plataformas digitales de reparto tienen la obligación de:**

- a) Suscribir siempre un contrato de trabajo con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
- b) Suscribir un contrato de agencia con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
- c) Suscribir un contrato de arrendamiento de servicios con las personas que presten sus servicios concretados en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
- d) Suscribir el negocio jurídico que sea pertinente, dado que el Estatuto sólo establece una presunción de laboralidad.

**12. Ser persona trabajadora-repartidora de una plataforma digital implica:**

- a) Tener siempre la consideración de trabajador económicamente dependiente.
- b) Tener la consideración de trabajador económicamente independiente atendiendo a cómo se ejecuta la prestación.
- c) Tener siempre la consideración de persona trabajadora por cuenta ajena pues así lo establece de forma tajante el vigente Estatuto de los Trabajadores.
- d) Tener una relación jurídica con la plataforma digital cuyo *nomen iuris* dependerá de cómo y en qué condiciones se ejecute la prestación.

PREGUNTAS DE REPASO

1. Uno de los rasgos definatorios del contrato de trabajo es la ajenidad. Argumente cómo la citada nota ha sido tenida en cuenta en el seno de las plataformas digitales de reparto con base a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.
2. ¿Qué caracteres del contrato de trabajo han sido determinantes para atribuir a la relación jurídica de los *riders* con sus plataformas digitales de reparto la naturaleza de laboral?
3. Relacione algunos de los argumentos que tiene en cuenta la STS (Social) de 25 de septiembre de 2020 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019) para calificar de naturaleza laboral la relación jurídica de las personas trabajadoras-repartidoras con sus plataformas digitales.
4. Una de las notas definatorias del contrato de trabajo es la dependencia. Sin embargo, su interpretación ha sido matizada por la doctrina del Tribunal Supremo en términos generales, dato que ha influido en la STS (Social) de 25 de septiembre de 2020 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4746/2019). Relacione algunos ejemplos donde el Tribunal Supremo ha matizado la citada nota.
5. Cuando un empresario se sirve de una aplicación informática-algorítmica para organizar el desempeño laboral de sus trabajadores-repartidores, ¿ello puede suponer que algunas de las facultades propias del empleador se vean afectadas?

**6. Identificadas esas facultades, ¿son diferentes en la empresa digital? Señale con la mayor precisión sus referencias normativas en el Estatuto de los Trabajadores.**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Berenguela suscribe con la plataforma digital de reparto La Rápida un contrato mercantil denominado “prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos y microtarefas” en calidad de trabajadora autónoma. Para ello Berenguela tiene que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), condición impuesta por la plataforma y que queda incorporada al clausulado del contrato. La actividad profesional de Berenguela se desenvuelve, entre otras circunstancias, conforme a los siguientes parámetros:

- Ha de integrarse preceptivamente en la aplicación informática de la plataforma (propiedad de La Rápida) y, a través de ella, recibe las ofertas de servicios. De este modo, la plataforma hace un seguimiento constante de los servicios profesionales realizados por Berenguela.
- Se establece por la plataforma un sistema de puntuación de los trabajadores-repartidores, clasificándolos en tres categorías (principiante, *junior* y *senior*) en razón de su rendimiento.
- Será penalizada con 0,3 puntos cada vez que la trabajadora-repartidora no esté operativo en la franja horaria previamente reservada por ella.
- Su actividad profesional será controlada por GPS.
- La plataforma confecciona las facturas.
- Si el servicio es cancelado por el cliente una vez que lo ha aceptado la trabajadora, ésta tendrá derecho a su porcentaje sobre la mitad del servicio.
- Si la trabajadora-repartidora tiene que comprar productos para el usuario final, utilizará para ello una tarjeta de crédito facilitada por el titular de la plataforma.
- Los medios que utiliza la trabajadora son una motocicleta y un móvil.
- La empresa se reserva en todo momento su facultad disciplinaria mediante la inclusión de determinados motivos de resolución contractual, muy similares a los previstos en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. Tal y como se desprende del supuesto, Berenguela causa alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. ¿Con ese acto de encuadramiento se puede calificar a Berenguela como trabajadora autónoma?
2. Berenguela en el ejercicio de su autonomía de la voluntad (art. 1255 del Código Civil) reconoce que es trabajadora autónoma y de esta manera lo pacta con la plataforma. Desde la óptica del Derecho del Trabajo, ¿se puede atacar jurídicamente que Berenguela haya aceptado esa cláusula que la obligaba a hacerse autónoma?
3. Si usted se atiene a las condiciones bajo las que se desarrolla la prestación de Berenguela, ¿qué naturaleza tendrá esa relación?
4. Si lo hubiera, señale, al menos, dos datos que ponen de manifiesto la nota de la dependencia.
5. Conforme a la expuesto, ¿se podría defender la nota de la ajenidad?

## Caso práctico núm. 2.

Leopoldo suscribe con la plataforma digital de reparto ZZZ un contrato denominado “prestación de servicios profesionales para la realización de recados y pedidos como trabajador autónomo”. Para el desarrollo de su actividad profesional causa preceptiva alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a iniciativa propia. El trabajador realiza su prestación de reparto bajo las siguientes condiciones:

- Tiene la posibilidad de elegir la franja horaria para desarrollar su actividad.
- Activada su posición de disponible en su teléfono móvil, ya está disponible para que le entren los pedidos conforme a su franja y zona geográfica.
- El sistema de asignación de pedidos se hace automáticamente por la aplicación que no es propiedad de la empresa.
- Puede rechazar pedidos sin penalización alguna.
- Decide el inicio y el final de su jornada.
- Puede seleccionar los pedidos teniendo la posibilidad de rechazar los que estime oportuno sin penalización alguna.
- No existe pacto de exclusividad.
- Realiza su actividad con su potente motocicleta y su teléfono móvil de alta gama, ambos de elevados precios asumiendo los gastos de estos.
- Asume frente al cliente final los daños y pérdidas que puedan sufrir los productos o mercancías.
- Su retribución está conformada por el número de servicios prestados sin tener presente la unidad de tiempo.
- Tiene libertad para elegir ruta. Al cobrar kilometraje, será necesario que esté localizado por GPS pero sólo y exclusivamente a estos efectos.
- No necesita justificar las ausencias, siendo suficiente la comunicación al empleador con cierta antelación.

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

1. En razón de los datos exclusivamente descritos, ¿qué naturaleza jurídica tendría la relación existente entre la plataforma digital y Leopoldo? ¿Qué argumentos son decisivos para adoptar la solución que usted propone?
2. En razón de los datos exclusivamente descritos, si la plataforma apreciara de manera persistente cualquiera de los motivos previstos para el despido disciplinario en el desempeño de la actividad profesional de Leopoldo, ¿cabría la posibilidad de utilizar esas causas para extinguir el contrato de trabajo?
3. ¿Qué naturaleza jurídica tienen las cantidades satisfechas a Leopoldo por la plataforma ZZZ? En el supuesto de que Leopoldo entendiese que la plataforma digital de reparto ZZZ está incumpliendo su obligación de pago por la actividad desplegada a su favor, ¿puede reclamar las cantidades adeudadas como una reclamación salarial?

**FICHA N° 20****Intermediación laboral***Antonio Fernández García*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La intermediación laboral puede incluir actividades de:**
  - a) Captación de ofertas de empleo.
  - b) Selección de personas trabajadoras.
  - c) Puesta en contacto y colocación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 2. La intermediación laboral puede incluir actividades de:**
  - a) Puesta en contacto y recolocación.
  - b) Búsqueda activa de empleo.
  - c) Formación.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. Se considera colocación especializada:**
  - a) La actividad de captación de ofertas de trabajo.
  - b) La actividad de formación.
  - c) La actividad de selección de personal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. Son agentes de la intermediación laboral:**
  - a) Las agencias de colocación.
  - b) Los servicios públicos de empleo.
  - c) Otros servicios que reglamentariamente se determinen para o con las personas trabajadoras en el exterior.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. Cuando la intermediación laboral se lleve a cabo exclusivamente por medios automatizados:**
  - a) Se considerará selección de personal especializada.
  - b) Se considerará recolocación especializada.
  - c) Se considerará prospección especializada.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. La intermediación laboral tiene la consideración de servicio de carácter público:**
  - a) Sólo cuando la llevan a cabo los servicios públicos de empleo.
  - b) Sólo cuando la llevan a cabo las agencias de colocación sin ánimo de lucro.
  - c) Sólo cuando la realicen las agencias de colocación colaboradoras con los servicios públicos de empleo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Para las personas trabajadoras, los servicios de intermediación laboral:**
  - a) Sólo serán gratuitos, si los prestan los servicios públicos de empleo.
  - b) Sólo serán gratuitos, si los prestan las agencias de colocación colaboradoras con los servicios públicos de empleo.
  - c) Serán siempre gratuitos.
  - d) Serán de pago cuando los presten agencias de colocación no colaboradoras con los servicios públicos de empleo.



- 8. Las agencias de colocación que actúen con ánimo de lucro deberán, al margen de la actividad concertada públicamente, deberán**
- Desarrollar al menos un 40 % de su actividad con fondos propios.
  - Desarrollar al menos un 60 % de su actividad con fondos propios.
  - Desarrollar al menos un 90 % de su actividad con fondos propios.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Quien desee actuar como agencia de colocación deberá:**
- Presentar declaración responsable ante el Servicio Público de Empleo Estatal.
  - Solicitar autorización al servicio público de empleo competente de la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que tenga su establecimiento principal.
  - Solicitar autorización ante cualquier servicio público de empleo autonómico.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La tasa de intermediación:**
- Indicará qué proporción de personas quedan protegidas frente al desempleo.
  - Medirá la discriminación realizada por las agencias de colocación especializadas en selección de personal.
  - Permitirá medir el impacto de las atenciones a las personas en sus transiciones al empleo y la efectividad en la atención a las empresas que solicitan cubrir sus puestos vacantes.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere a todos aquellos que pueden realizar la actividad de intermediación laboral.
- ¿Qué efectos tiene la presentación de la declaración responsable por parte de quien desee actuar como agencia de colocación?
- ¿Cómo puede perderse la condición de agencia de colocación?
- ¿Qué incidencia tiene en la actuación de una agencia de colocación el principio de igualdad en el acceso al empleo?
- ¿Pueden las agencias de colocación recibir financiación pública para desarrollar su actividad en colaboración con los servicios públicos de empleo?

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Vicente, como trabajador autónomo experto en recursos humanos, contacta con empresas para ofrecerles realizar sus procesos de selección de personal a cambio de unos honorarios. Si la empresa acepta, le envía la descripción de los puestos de trabajo que necesita cubrir. Con esa información, Vicente elabora las ofertas de empleo y las publica en Jobinfo, un portal de empleo virtual. Una vez tiene un número elevado de personas inscritas en esa oferta, realiza una criba utilizando los filtros del portal (edad, residencia, titulación, etc.) y examinando los currículums de los candidatos. Una vez ha reducido el número de candidatos idóneos, contacta con ellos y los cita para una entrevista en su oficina. A veces realiza también pruebas colectivas (dinámica de grupo) con varios candidatos, dependiendo del puesto a cubrir. Tras realizar las entrevistas de selección, escoge a los tres mejores candidatos y los envía a la empresa para que los entrevisten y contraten al que prefieran.

Vicente se ha enterado de que se ha aprobado la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y que la misma contiene normas sobre la actividad que realiza. Por eso, nos traslada las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede seguir realizando como hasta ahora la actividad de selección de personal? ¿Qué incidencia tiene el hecho de utilizar el portal de empleo?
2. Vicente está pensando que, si la Ley le impone obligaciones excesivas, podría cobrar a las personas candidatas por incluirlas en los procesos de selección. Se trataría de una cantidad simbólica, simplemente para compensar. ¿Sería posible cobrarles?
3. Si Vicente se negase a cumplir con lo que establece la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ¿a qué sanciones se expone?

### **Caso práctico núm. 2.**

Luisa, como trabajadora autónoma experta en recursos humanos, realiza actividades de *headhunting* o cazatalentos. Así, contacta con empresas que necesiten personal directivo o muy cualificado y las empresas que acceden le indican el perfil que desean contratar. Luisa busca candidatos que cumplan el perfil a través de sus contactos personales o en una base de datos propia donde guarda currículums de personas que se los han enviado con anterioridad. Una vez encuentra a alguien idóneo, contacta con él para proponerle la oferta de la empresa y, si es necesario, ejerce como mediadora o negociadora entre el candidato y la empresa, ya que en muchas ocasiones el candidato se encuentra trabajando en otra empresa y es preciso convencerle. Si la empresa acaba contratando al candidato, Luisa percibe los honorarios pactados: cuanto más salario anual percibe la persona contratada, más aumentan los honorarios de Luisa.

Luisa se ha enterado de que se ha aprobado la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y no tiene claro si le afecta, ya que ella estrictamente no lleva a cabo procesos de selección de personal.

En base a ello, se hace la siguiente pregunta:

1. ¿Puede seguir realizando, como hasta ahora, la actividad de *headhunting* o cazatalentos?

## FICHA N° 21

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

María Dolores García Valverde

#### PREGUNTAS TIPO TEST

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

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

### PREGUNTAS DE REPASO

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

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

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

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

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

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

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

## FICHA N° 22

### Precontrato de trabajo

*Cristina Sánchez-Rodas Navarro*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

**1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

- a) Precontrato de trabajo y contrato por cuenta ajena son sinónimos.
- b) De los tratos preliminares deriva siempre un precontrato.
- c) En España sólo es lícito el precontrato civil.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**2. Indique cuál es la afirmación incorrecta:**

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

**3. El precontrato de trabajo:**

- a) Es un contrato atípico.
- b) Está regulado en el Código de Comercio.
- c) Está regulado en el Código Civil.
- d) Está regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

**4. El precontrato de trabajo:**

- a) Ha de tener sólo causa.
- b) Ha de existir sólo consentimiento.
- c) Requiere la concurrencia tanto de causa como de consentimiento.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**5. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**

- a) En España existe jurisprudencia del orden social sobre el precontrato de trabajo.
- b) El régimen del precontrato civil es idéntico al del precontrato de trabajo.
- c) En España sólo existe jurisprudencia civil sobre el precontrato de trabajo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, cabe ejecución forzosa siempre.
- b) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, cabe ejecución forzosa, si así lo establece una sentencia.
- c) En caso de incumplimiento del precontrato de trabajo, nunca cabe ejecución forzosa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. En defecto de pacto entre las partes, con carácter general, al precontrato de trabajo se le aplica en España:**

- a) La normativa laboral.
- b) Las normas comunes de las obligaciones y contratos.
- c) La normativa mercantil.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) El precontrato no es un negocio bilateral.
- b) El precontrato no es fuente de obligaciones.
- c) El precontrato no es un auténtico contrato.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

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

- a) Se aplicará, en todo caso, la indemnización prevista en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- b) Se aplicarán las reglas para calcular la indemnización por despido disciplinario improcedente.
- c) Se aplicarán las previsiones del Código Civil en defecto de pacto expreso de las partes.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

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

- a) Tienen derecho a cobrar el salario mínimo interprofesional.
- b) Tienen derecho a cobrar el salario fijado por convenio colectivo según su categoría profesional.
- c) No tienen derecho a cobrar salario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

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

**12. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**

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

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Definición de precontrato.
2. Razone si en caso de incumplimiento del precontrato de trabajo puede obligarse judicialmente a la parte incumplidora a celebrar el contrato proyectado.
3. ¿Cuál es la diferencia más remarcable entre el precontrato de trabajo y el precontrato civil?
4. ¿Qué diferencia al contrato de trabajo en ejecución del contrato *in fieri* y del precontrato de trabajo?
5. ¿Se puede interponer demanda de despido ante el incumplimiento de un precontrato de trabajo?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Alberto, que cursó un Máster en Inteligencia Artificial, suscribió con la empresa Tecnosol, S. L., mientras disfrutaba de un año sabático, un precontrato de trabajo por el que ambas partes se comprometían a celebrar en el plazo de diez meses un contrato de trabajo.

En dicho precontrato se fijó un salario mensual de 8.000 euros y se indicaba que, en caso de extinción del contrato, la empresa abonaría una indemnización equivalente a dos años de trabajo. Este último extremo no aparecía recogido en el contrato de trabajo formalizado por escrito que ambas partes celebraron libremente en el plazo acordado en el precontrato. En el contrato de trabajo se fijó un período de prueba de ocho meses, que es el plazo previsto en el convenio colectivo de la empresa para los técnicos titulados. Cuando Alberto llevaba siete meses trabajando en la empresa, le fue notificada la extinción de su contrato por no haber superado el período de prueba. El trabajador reclama a la empresa la indemnización pactada en el precontrato.

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

1. Determine si las cláusulas recogidas en el precontrato se ajustan a Derecho.
2. Razone si la cláusula indemnizatoria prevista en el precontrato se incorporó automáticamente al contrato laboral y si el trabajador tiene derecho a cobrar la indemnización reclamada. Subsidiariamente, analice si tendría derecho a cualquier otra indemnización prevista en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Consulte, entre otras, la STSJ de Cataluña de 19 de abril de 2023 (ECLI:ES:TSJCAT:2023:3801).

### **Caso práctico núm. 2.**

Pedro renunció al puesto de trabajo que tenía en una importante multinacional tras haber firmado un precontrato de trabajo con Tic, S. A., por el que se incorporaría a esta empresa como gerente con contrato indefinido y a tiempo completo, pactándose un salario anual de 100.000 euros y ofreciéndosele, además, una vivienda por cuenta de la empresa.

El día señalado para la celebración del contrato de trabajo la empresa le comunica al trabajador que no podrá firmarse el documento porque la empresa atraviesa un mal momento económico y el consejo de administración quiere esperar a que el mercado mejore. Tras meses de espera, el trabajador decide buscar asesoramiento jurídico y el abogado que contrata interpone en su nombre demanda por incumplimiento de precontrato laboral once meses después reclamando una indemnización de 400.000 euros por daños y perjuicios. La empresa alegó que la interposición de la demanda estaba fuera de plazo.

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

1. Analice si la indemnización por incumplimiento del precontrato tiene un límite tasado.
2. Con apoyo en la STS de 22 de julio de 2020 (ECLI:ES:TS:2020:2613), determine cuál es el plazo de prescripción aplicable para reclamar judicialmente por incumplimiento de precontrato de trabajo.



## FICHA N° 23

### Trabajo de menores

*Manuela Abeleira Colao*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La relación laboral de menores de dieciséis años:**
  - a) Conlleva automáticamente su anulabilidad.
  - b) Nunca es nula.
  - c) Está prohibida siempre.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. ¿Dónde aparece regulada la capacidad de obrar del menor de dieciséis años?**
  - a) En el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) En el artículo 246 del Código Civil.
  - c) En el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 3. ¿Los menores de dieciséis años pueden realizar trabajos ligeros?**
  - a) No, en España está prohibido.
  - b) Sí, siempre que se respete su derecho al descanso.
  - c) Sí, pero sólo en trabajos a tiempo parcial.
  - d) Sí, siempre que les permita cumplir con sus obligaciones académicas.
  
- 4. ¿Los menores de dieciséis años pueden hacer prácticas en empresas?**
  - a) Sí siempre que hayan cumplido trece años.
  - b) Sí, siempre que sean prácticas en empresas familiares.
  - c) Sí, pero necesita una autorización de sus progenitores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
  - a) Los menores de dieciocho años pueden trabajar seis horas seguidas.
  - b) Los menores de dieciocho años pueden realizar jornadas de ocho horas.
  - c) Los menores de dieciocho años pueden realizar trabajo nocturno bajo supervisión.
  - d) Los menores de dieciocho años pueden realizar horas extraordinarias.
  
- 6. ¿Puede un menor de entre dieciséis y dieciocho años no emancipado celebrar un contrato de trabajo por sí mismo?**
  - a) Sí, siempre.
  - b) No, nunca.
  - c) Si, pero necesita una autorización previa a la celebración del contrato.
  - d) Todas las respuestas anteriores son falsas.
  
- 7. La Organización Internacional del Trabajo establece como edad mínima de acceso al trabajo:**
  - a) Los trece años.
  - b) Los quince años.
  - c) Los dieciséis años.
  - d) Los dieciocho años.

**8. ¿Un menor de dieciocho años puede realizar trabajo a distancia?**

- a) No, está prohibido.
- b) Sí, siempre que lo autorice el empresario.
- c) Sí, puede realizar trabajo a distancia.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis que vivan de forma independiente**

- a) Tienen capacidad limitada para trabajar.
- b) Tienen capacidad plena para trabajar.
- c) Necesitan una autorización para trabajar.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. ¿Puede un menor de dieciséis años realizar trabajos ligeros?**

- a) Sí, siempre que se respete la salud psicofísica del menor.
- b) Sí, pero con unas limitaciones horarias.
- c) Sí, siempre que se trate de trabajos dentro de su domicilio.
- d) No puede realizar trabajos ligeros.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los requisitos exigidos para que un menor de dieciséis años pueda trabajar en un espectáculo público.
2. ¿Qué trabajos tiene prohibido realizar un menor de edad y en qué normas aparece recogida la prohibición?
3. ¿Qué consecuencias jurídicas tiene para la empresa el incumplimiento de las normas relativas al trabajo de menores?
4. ¿Qué incidencia tiene a nivel de prevención de riesgos laborales la contratación de un menor de edad?
5. ¿Qué consecuencias tiene la nulidad del contrato celebrado por un menor y quién puede invocar esa acción? ¿Es nulo el contrato celebrado por un menor de diecisiete años no emancipado sin autorización?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Manuel, de quince años, juega en el equipo de baloncesto Los Gigantes, C. B., en la categoría juvenil. El equipo también cuenta con un equipo profesional de baloncesto en la liga de baloncesto nacional. Este año, ante el número de bajas en el equipo profesional, se ha pedido a algunos jugadores del equipo juvenil que vayan a entrenar con los profesionales. Manuel, dada su alta calidad en el juego, ha debutado con el primer equipo, habiendo jugado un total de 25 minutos en los cuatro últimos partidos de liga.

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

1. ¿Está permitido que un menor de edad pueda realizar una prestación laboral como deportista profesional?
2. ¿Podría ser sancionado el club por incumplimiento de la normativa de contratación de menores de edad?
3. ¿Tiene derecho Manuel a una retribución equiparable a un jugador profesional por jugar partidos oficiales con el primer equipo?

## FICHA N° 24

### Trabajo de extranjeros no comunitarios

Ángeles Ceinos Suárez

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El acceso al mercado de trabajo de los extranjeros no comunitarios se regula en:**
  - a) La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a emprendedores y su internacionalización; y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, modificado por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio.
  - b) El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos.
  - c) Sólo en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. La Ley Orgánica 4/2000 se aplica a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea:**
  - a) No, pues a los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea se les aplica el régimen comunitario y la normativa de extranjería sólo se aplica en función del criterio de reciprocidad.
  - b) Sí, pues carecen de la nacionalidad española.
  - c) Sólo en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 3. ¿En qué condiciones tienen los extranjeros el derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional?**
  - a) Pueden hacerlo en las mismas condiciones que los españoles.
  - b) Podrán hacerlo siempre que cuenten con autorización de residencia y trabajo.
  - c) Podrán hacerlo sólo si en el país de origen del ciudadano extranjero que quiere sindicarse en España los españoles pueden sindicarse libremente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. Se considera extranjero, a los efectos de la aplicación de la Ley Orgánica 4/2000:**
  - a) A quien carezca de la nacionalidad española.
  - b) A los apátridas.
  - c) A los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 5. ¿Los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los trabajadores españoles?**
  - a) Sí, siempre que estén autorizados a trabajar.
  - b) Sí, los extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los españoles.
  - c) Sí, siempre y cuando cuenten con una autorización de trabajo renovada.
  - d) La respuesta dependerá del criterio de reciprocidad.
  
- 6. ¿Los extranjeros tienen reconocido el derecho al trabajo?**
  - a) Sí, si se trata de extranjeros que cumplen los requisitos establecidos para ello en las normas correspondientes.
  - b) Sí, en las mismas condiciones que los españoles.
  - c) Sólo si son nacionales de países con los que se hayan firmado acuerdos sobre flujos migratorios.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

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

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Podría un empleador contratar a un extranjero no comunitario sin la correspondiente autorización?
- ¿Existen excepciones a la obligación de contratar previa obtención de la correspondiente autorización?
- ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que trabaja para un empleador sin la correspondiente autorización durante varios años?

4. ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que tiene una oferta de trabajo?
5. ¿Es posible regularizar la situación administrativa de un extranjero no comunitario que tiene interés en formarse?
6. ¿La concesión de autorizaciones de trabajo está condicionada en todo caso por la situación nacional de empleo?
7. ¿A través de qué instrumento se determina la situación nacional de empleo?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

El pasado mes de enero Ana Rox, ciudadana argentina que prestaba servicios sin la correspondiente autorización de residencia y trabajo en un restaurante de Oviedo, sufrió un accidente de tráfico mientras iba a comprar productos de hostelería en un vehículo propiedad de su jefa. Ana falleció tras dos días en el hospital.

En el vehículo también viajaba Manuel Rui, cocinero del restaurante de nacionalidad paraguaya, que, al igual que Ana, no contaba con las autorizaciones pertinentes (ni autorización de residencia ni de trabajo) y que afortunadamente salió ileso del accidente, pero que perdió su empleo, pues la propiedad del restaurante le comunicó que lo más adecuado ante su situación administrativa sería que no volviera a trabajar para ellos.

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

1. Calificación del contrato de trabajo de Ana y del de Manuel.
2. Si el viudo de Ana tiene derecho a la pensión de viudedad que reclama.
3. Calificación del despido de Manuel.
4. Consecuencias del despido de Manuel.
5. Si tiene derecho Manuel a la prestación por desempleo.
6. Si Manuel podría regularizar su situación.

## FICHA N° 25

### Libre circulación y trabajadores de la Unión Europea

*José Antonio Rueda Monroy*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El derecho a la libre circulación de personas que impera en la Unión Europea provoca:**
  - a) La aplicación preferente a los ciudadanos de la Unión de la Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000).
  - b) La inaplicación a los ciudadanos de la Unión de la Ley de Extranjería.
  - c) La aplicación suplementaria a los ciudadanos de la Unión de la Ley de Extranjería.
  - d) La inaplicación a los ciudadanos de la Unión de la Ley de Extranjería, salvo en aquellos supuestos que pudieran ser más favorables.
  
2. **Se le reconoce el derecho a la libre circulación a:**
  - a) Todas las personas que viven en Europa.
  - b) Quienes tengan residencia legal en algún país de la Unión.
  - c) Los ciudadanos de la Unión y los miembros de sus familias.
  - d) Quienes se encuentren dentro del territorio Schengen.
  
3. **El concepto de trabajador en el seno de la Unión Europea es:**
  - a) Unívoco en las legislaciones comunitarias, por lo que se aplica a todos los Estados de la Unión de forma uniforme.
  - b) Distinto en cada país de la Unión, pero existe un concepto de trabajador definido en el Derecho originario aplicable en supuestos transnacionales.
  - c) Distinto en cada país de la Unión, pero existe un concepto de trabajador definido en el Derecho derivado aplicable en supuestos transnacionales.
  - d) Distinto y dependiente en cada país de la Unión, lo que no impide que se hayan adoptado criterios jurisprudenciales que determinan un concepto común según la materia de la que se trate.
  
4. **Étienne, de nacionalidad francesa, quiere establecer su residencia durante los meses de julio y agosto en Lloret de Mar, aunque no se plantea la posibilidad de trabajar allí. ¿Sería posible?**
  - a) Puede hacerlo con la mera posesión de DNI o pasaporte.
  - b) Necesitará, además del DNI o pasaporte, acreditar medios económicos.
  - c) Necesitará, además del DNI o pasaporte, acreditar medios económicos y tener un seguro médico.
  - d) Necesitará solicitar la residencia temporal en Francia y reunir los requisitos que en aquel país se pidan.
  
5. **Si, finalmente, la residencia de la pregunta anterior se alargase por un período superior a tres meses, la misma se supeditaría:**
  - a) A la acreditación de la condición de trabajador.
  - b) A la acreditación de la condición de trabajador o la disponibilidad de medios suficientes.
  - c) Sólo a la acreditación de la condición de trabajador o la disponibilidad de medios suficientes y a la concertación de un seguro médico.
  - d) A la acreditación de la condición de trabajador o la disponibilidad de medios suficientes y a la concertación de un seguro médico, estando también obligado a solicitar la inscripción en el Registro Central de Extranjeros.

- 6. El principio de libre circulación de trabajadores en la Unión implica:**
- La posibilidad de permanecer en territorio de un Estado miembro después de haber ejercido un empleo.
  - La posibilidad de residir en territorio de un Estado miembro sin condicionante alguno.
  - La posibilidad de exigir un puesto de trabajo en un Estado miembro.
  - La posibilidad de discriminación entre trabajadores nacionales y del resto de Estados miembros.
- 7. Luigi es italiano y quiere montar una tienda de bicicletas en Mallorca para aprovechar la temporada de verano, entre los meses de abril y septiembre, ambos inclusive, para lo que tendrá que residir allí durante ese tiempo. ¿Es posible?**
- Lo puede hacer por el principio de libre circulación de trabajadores.
  - Lo puede hacer, si solicita el permiso de trabajo en España.
  - No lo puede hacer porque no es un trabajador por cuenta ajena y, por tanto, no se aplica el principio de libre circulación de trabajadores.
  - No lo puede hacer porque en España sólo pueden montar empresas los españoles.
- 8. Anabela, de nacionalidad portuguesa, ha sido excluida de un proceso selectivo para cubrir plazas del Cuerpo Nacional de Policía de España. Esta exclusión, en relación con el principio de libre circulación de trabajadores:**
- Es válida.
  - Es ilegal, puesto que la libre circulación impide cualquier discriminación entre ciudadanos comunitarios en el empleo.
  - Es ilegal porque Portugal pertenece al Espacio Económico Europeo.
  - Es ilegal porque Portugal pertenece al Espacio Schengen.
- 9. Carla Barbosa, nacional de Brasil, lleva un año residiendo en España en virtud de autorización excepcional por motivos de arraigo familiar. Ha recibido una oferta de trabajo de una empresa situada en Suiza. ¿Qué ocurre respecto a dicha oferta?**
- La puede aceptar por el principio de libre circulación de trabajadores.
  - La puede aceptar por ser ciudadana de la Unión.
  - La puede aceptar siempre y cuando la duración del contrato sea superior al año.
  - No puede trabajar en Suiza con esa autorización.
- 10. Un ingeniero español que percibe la prestación por desempleo en España pretende viajar a Alemania para seguir buscando empleo ante la falta de oportunidades en nuestro país en relación con su cualificación profesional. En este caso, respecto a la prestación por desempleo:**
- La podrá exportar en los mismos términos reconocidos en la resolución inicial de la prestación.
  - La podrá exportar por un tiempo limitado y bajo determinadas condiciones.
  - Tendrá que renunciar a ella puesto que queda supeditada a la búsqueda de empleo en nuestro país.
  - Tendrá que suspenderla hasta que regrese a nuestro país puesto que no está permitido cobrarla estando en el extranjero.
- 11. El malagueño Juan montó hace más de cinco años un bar especializado en pescado frito en Mikonos (Grecia), que es todo un éxito. En dicho país lleva residiendo desde entonces. Está mañana ha visto publicada en el diario oficial del país una nueva ley que regula ventajas fiscales aplicables a su negocio pero que, sin embargo, no lo son al disponerse expresamente que son únicamente de aplicación a personas físicas de “nacionalidad griega”. Esta norma:**
- Es conforme a Derecho pues se puede discriminar por nacionalidad en estos casos.
  - Es correcta ya que, al ser Juan trabajador por cuenta propia, no se le aplica el principio de libre circulación de trabajadores.
  - Es discriminatoria pues Juan ha de disfrutar de las mismas ventajas sociales y fiscales que otro ciudadano de la Unión.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. Si una empresa establecida en España traslada a sus trabajadores a Polonia durante seis meses para la construcción de una línea de ferrocarril de alta velocidad, los trabajadores españoles habrán de percibir:**

- a) La retribución que pacten con su empresa.
- b) La retribución que pacten con su empresa, que, como mínimo, tendrá que ser lo que cobraban en España.
- c) La retribución que pacten con su empresa, que, como mínimo, tendrá que ser lo que cobra un trabajador de ese sector en Polonia.
- d) La retribución que pacten con su empresa, que, como mínimo, tendrá que ser la cuantía más favorable que resulte de la comparación entre el salario español y el polaco.

**13. Se considera trabajador fronterizo:**

- a) A quien trabaja en un país de la Unión Europea pero vive en otro.
- b) A quien trabaja en un Estado miembro y reside en otro Estado miembro al que regresa normalmente a diario o, al menos, una vez por semana.
- c) A quien trabaja en la frontera entre dos países de la Unión.
- d) A quien reside dentro de la Unión Europea pero trabaja fuera de ella.

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

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

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿A qué nacionales resulta aplicable la libre circulación de trabajadores?
2. Definición y condicionantes temporales de la libre circulación de personas y trabajadores en la Unión Europea.
3. ¿Se extiende la consideración de trabajador, a efectos de la libre circulación, más allá de la finalización de un trabajo por cuenta ajena o propia? ¿Se puede en estos casos seguir residiendo en otro Estado miembro?
4. ¿Se considera miembro de la familia, a efectos de libre circulación, a la pareja de hecho debidamente registrada?
5. ¿Es posible dar un trato diferenciado a los nacionales de un Estado miembro con respecto a otros ciudadanos de la Unión que se desplacen al mismo con la intención de trabajar?
6. Concepto de trabajador desplazado en el marco de prestaciones transnacionales.
7. Régimen de Seguridad Social de los trabajadores transfronterizos en la Unión.

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Pedro Granados es nacional español y vive desde 2019 con su pareja de hecho, debidamente registrada, en Alemania. Además, conviven con ellos sus hijas menores de edad, que asisten a la escuela con regularidad. Durante los años 2022 y 2023 Pedro ejerció varios trabajos por cuenta ajena como mecánico en Alemania antes de quedar en situación de desempleo involuntario, encontrándose actualmente en búsqueda activa de empleo en aquel país. Desde enero de 2022 hasta agosto del mismo año la



familia percibió distintas prestaciones previstas por la normativa alemana, como la de desempleo y prestaciones familiares.

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

Responda a las siguientes cuestiones fundamentando jurídicamente las mismas:

1. ¿Cuál será la normativa de la Unión Europea de aplicación al caso? ¿Qué fecha tienen los países miembros para transponer al Derecho interno las referidas normas? Indique cuándo y mediante qué instrumento ha procedido España a la transposición.
2. A la llegada de Pedro a Alemania, ¿tuvo que solicitar previamente autorización de residencia? ¿Bajo qué requisitos pudo residir inicialmente en el país? ¿Durante el año 2022, estaba su residencia condicionada a los mismos requisitos que al inicio?
3. ¿Han de ser consideradas la pareja y las dos niñas menores miembros de la familia a efectos de la normativa comunitaria de aplicación?
4. Pronúnciese sobre la denegación de la prestación atendiendo al principio de igualdad de trato.
5. ¿Puede ser expulsado Pedro y los miembros de su familia si alguno no encuentra empleo de forma inmediata?

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa T, S. L., dedicada a la informática y domiciliada en Zaragoza, ciudad en la que se sitúa su único centro de trabajo, ha firmado un contrato de prestación de servicios con una empresa búlgara, por el que se compromete a efectuar trabajos de mantenimiento de equipos y desarrollo de aplicaciones por un período de nueve meses que comenzará a ejecutarse el 1 de septiembre de 2023. Para ello precisa trasladar temporalmente a cinco trabajadores de su plantilla con experiencia suficiente en la materia, por lo que ha seleccionado a los más veteranos, los cuales llevan vinculados a la empresa mediante relación laboral desde el año 2010.

Responda a las siguientes cuestiones fundamentando jurídicamente las mismas:

1. ¿Se ha de considerar a los trabajadores que envía como trabajadores desplazados? ¿Precisan estos trabajadores autorización para trabajar en el Estado de destino?
2. ¿Qué régimen de Seguridad Social resultará aplicable a estos trabajadores tras su desplazamiento?
3. ¿Qué condiciones laborales resultará aplicable a estos trabajadores tras su desplazamiento?
4. ¿Resultan de aplicación en estos casos obligaciones adicionales en cuanto a los requisitos mínimos de información sobre los aspectos de la relación laboral y condiciones de trabajo?

## FICHA N° 26

### Período de prueba

*Francisco Javier Fernández Orrico*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Es obligatorio estar dado de alta en la Seguridad Social durante el período de prueba?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) El alta en la Seguridad Social durante el período de prueba es objeto de pacto entre la empresa y el trabajador.
  - d) Sólo en caso de superar el período de prueba.
2. **¿Qué finalidad tiene el período de prueba?**
  - a) Comprobar la aptitud profesional y la adaptación al puesto de trabajo.
  - b) No tiene una finalidad concreta.
  - c) La posibilidad del empresario de poder despedir al trabajador sin estar obligado a indemnizar por el despido.
  - d) El trabajador puede marcharse de la empresa sin avisar previamente.
3. **¿Cuál es la principal ventaja que tiene el período de prueba y a quién beneficia más al empresario o al trabajador?**
  - a) La principal ventaja es que el trabajador acumula antigüedad por lo que, 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, por lo que beneficia al empresario.
  - c) La principal ventaja es que el trabajador tiene los mismos derechos que si hubiera superado el período de prueba, beneficiando así al trabajador.
  - d) La principal ventaja es que el empresario puede prescindir del trabajador sin necesidad de indemnizarle por despido, por lo que beneficia al empresario.
4. **¿Cómo debe formalizarse el período de prueba?**
  - a) Debe formalizarse siempre por escrito.
  - b) Se puede formalizar por escrito o de forma verbal.
  - c) No es necesario formalizar el período de prueba.
  - d) Debe formalizarse en el modelo oficial del período de prueba.
5. **¿El período de prueba es un contrato, un precontrato o es una figura dentro del contrato de trabajo?**
  - a) Es una modalidad de contrato.
  - b) Es un precontrato.
  - c) Es una figura que obligatoriamente forma parte del contrato.
  - d) Es una figura pactada entre empresa y trabajador.
6. **Con carácter general ¿cuál la duración del período de prueba?**
  - a) Dos meses.
  - b) Seis meses para los técnicos titulados.
  - c) En principio, se sujeta a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.
  - d) En las empresas de más de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que sean técnicos titulados.

- 7. En el caso de que se pacte verbalmente el período de prueba ¿qué consecuencia tiene en relación al contrato de trabajo?**
- Nulidad del contrato de trabajo.
  - Nulidad del pacto del período de prueba.
  - Nulidad del pacto del período de prueba y del contrato de trabajo.
  - No es nulo porque el trabajador percibirá el salario devengado durante el período de prueba.
- 8. ¿Qué consecuencias tiene el hecho de la resolución a instancia empresarial del contrato de una trabajadora embarazada durante el período de prueba?**
- En principio, no hay consecuencias porque el despido se ha realizado durante el período de prueba.
  - Es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo o maternidad.
  - El despido será siempre nulo, aunque no concurren motivos relacionados con el embarazo.
  - Sólo es nulo el despido, si concurren motivos relacionados con el embarazo.
- 9. En empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de:**
- Tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.
  - Un mes para trabajadores ordinarios.
  - Tres meses para los trabajadores que sean técnicos titulados.
  - Tres meses para contratos en prácticas.
- 10. En el caso de que se prescinda de un trabajador durante el período de prueba pactado verbalmente, ¿qué clase de despido será?**
- Despido nulo.
  - Despido improcedente.
  - Despido disciplinario.
  - No hay despido, sino resolución empresarial sin consecuencias económicas pues la resolución del contrato se ha producido durante el período de prueba.
- 11. ¿Es obligatorio pactar un período de prueba?**
- Sí.
  - No.
  - Sólo en el caso de que se dé de alta al trabajador en la Seguridad Social.
  - Es una prerrogativa del empresario, aunque se oponga el trabajador.
- 12. Escoja la respuesta correcta:**
- Las situaciones de incapacidad temporal interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
  - Las situaciones de incapacidad temporal no interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
  - Las situaciones de incapacidad temporal siempre interrumpen el período de prueba.
  - Las situaciones de incapacidad temporal en ningún caso interrumpen el período de prueba.
- 13. ¿En qué supuesto debe indemnizar el empresario al trabajador durante el período de prueba válido?**
- En ningún caso.
  - En el caso de que no le haya dado de alta en la Seguridad Social.
  - En el caso de que así lo establezca el convenio colectivo o se haya pactado.
  - En el caso de ineptitud sobrevenida.

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

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

**15. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá:**

- a) Los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto el de ser dado de alta en la Seguridad Social.
- b) 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) Todos los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe.
- d) Los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral.

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

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

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. **¿Cuál es la finalidad del período de prueba?**
- 2. **¿Qué derechos tiene el trabajador en período de prueba?**
- 3. **Señale tres supuestos en los que podría declararse nulo el período de prueba.**
- 4. **Excepciones al pacto de un nuevo período de prueba, cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.**
- 5. **¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?**

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Un trabajador celebró en fecha 18 de diciembre de 2021 un contrato de trabajo por de duración determinada (con un período de prueba de dos meses) con la empresa Elx, ETT, en virtud de un contrato de puesta a disposición suscrito entre esta última y Zapatos Pérez, S. L. para la realización de labores comerciales de captación de clientes. El contrato de puesta a disposición se amparó en la modalidad de contrato de duración determinada. Este contrato de trabajo finalizó en fecha 1 de abril de 2022.

El 3 de abril el trabajador suscribe un contrato indefinido con la empresa Zapatos Pérez, S. L., cuyo objeto era la comercialización de un nuevo producto de la empresa. En dicho contrato se pactó un período de prueba de dos meses.

El trabajador ha venido realizando las mismas funciones, con la misma categoría profesional y labores propias de su puesto de trabajo, desde el inicio de su prestación laboral en Zapatos Pérez, S. L. a través de la empresa de trabajo temporal, como cuando presta directamente sus servicios para la empresa.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa Elx, ETT?
2. ¿Es válido el período de prueba pactado con la empresa Zapatos Pérez, S. L.?

### **Caso práctico núm. 2.**

Antonio fue contratado con un contrato de duración indefinida en fecha 12 de marzo de 2022, con un período de prueba de un mes. El 1 de abril de 2022, el empresario le comunica verbalmente que no ha superado el período de prueba.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es necesario comunicar por escrito la no superación del período de prueba?
2. ¿Qué consecuencias se derivarían en el caso de que no lo comunique por escrito?

**FICHA N° 27****Subcontratación de obras y servicios***Alicia Villalba Sánchez*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En una contratación o subcontratación de obras o servicios, la empresa contratista:**
  - a) Pone a disposición de otra, llamada cesionaria, trabajadores por ella contratados.
  - b) Realiza una obra o servicio correspondiente a la propia actividad de la citada empresa principal.
  - c) Cede a sus trabajadores temporalmente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
2. **La empresa Carlo, S. A., dedicada a la fabricación y a la comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa Pasha, S. L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. Pasha, S. L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de Carlo, S. A. y trabaja obedeciendo instrucciones y bajo la supervisión de un encargado de Carlo, S. A. ¿Es conforme a derecho el negocio jurídico entablado entre Pasha, S. L. y Carlo, S. A.?**
  - a) No, constituiría una cesión ilegal de trabajadores.
  - b) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios pertenecientes a la propia actividad.
  - c) Sí, y constituiría un supuesto de subcontratación de obras o servicios, pero ajenos a la propia actividad de la empresa principal.
  - d) Sí, y constituiría un supuesto de sucesión de empresa.
  
3. **La empresa Carlo, S. A., dedicada a la fabricación y a la comercialización de artículos de decoración, ha contratado a la empresa Pasha, S. L., especializada en labores de tapizado, para mejorar la calidad de su nueva línea de sofás y sillas. Pasha, S. L. lleva a cabo el tapizado de los sofás con su propio personal, que desplaza al centro de trabajo de Carlo, S. A. No obstante, decide encargar el tapizado de las sillas a otra empresa, Sato, S. L., que ejecutará ese encargo en los locales de Carlo, S. A. ¿Qué derechos ostentan los trabajadores de Sato, S. L.?**
  - a) Derecho a adquirir la condición de fijos en la empresa Pasha, S. L.
  - b) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa Carlo, S. A. cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
  - c) Derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa Pasha, S. L., cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, si carecen de representación propia.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
  
4. **¿A qué deudas afectará la responsabilidad solidaria de la empresa principal?**
  - a) A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo y a las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando la contrata pertenezca a la propia actividad.
  - b) A las deudas referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante los tres años siguientes a la terminación del encargo y a las obligaciones de naturaleza salarial contraídas durante el año siguiente, cuando se incurra en una cesión ilegal.
  - c) A las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. La certificación negativa por descubiertos emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social permitirá al empresario principal:**
- Exonerarse de la responsabilidad solidaria sobre las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas pertenecientes a la propia actividad.
  - Exonerarse de la responsabilidad mancomunada de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
  - Exonerarse de la responsabilidad mancomunada de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el año siguiente a la finalización de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
  - Exonerarse de la responsabilidad subsidiaria de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el año siguiente a la finalización de la contrata, en las contratas y subcontratas ajenas a la propia actividad.
- 6. La Tesorería General de la Seguridad Social deberá emitir una certificación negativa por descubiertos:**
- En el término de quince días, transcurrido el cual quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
  - En el término de sesenta días, transcurrido el cual quedará exonerado de responsabilidad el empresario contratista.
  - En el término de siete días, transcurrido el cual quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 7. Transcurrido el plazo para la emisión de la certificación negativa por descubiertos por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, el empresario principal:**
- No quedará exonerado de responsabilidad.
  - Quedará exonerado de responsabilidad.
  - No quedará exonerado de responsabilidad el empresario principal, pero sí el contratista.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios que se desarrollen en sus propios centros de trabajo:**
- Responderán solidariamente con los contratistas y subcontratistas, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.
  - Responderán subsidiariamente a los contratistas y subcontratistas, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal y la contrata pertenezca a su propia actividad.
  - Responderán 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 hubiera producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal y la contrata perteneciese a su propia actividad.
  - Responderán subsidiariamente con los contratistas y subcontratistas, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

**9. El convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas será:**

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

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

- a) Un indicio de cesión ilegal de trabajadores.
- b) Imprescindible para que quepa hablar de una contrata o subcontrata perteneciente a la propia actividad.
- c) Un aspecto sin incidencia en materia de prevención de riesgos laborales.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué tipo de actividades integran el concepto de “propia actividad” en las contratas y subcontratas? Aporte algún ejemplo.
2. ¿Hasta dónde alcanza la responsabilidad solidaria de la empresa principal relativa a las obligaciones referidas a la Seguridad Social y a las obligaciones salariales contraídas por los contratistas y subcontratistas?
3. Señale los extremos que permiten diferenciar una subcontratación de obras o servicios de una cesión ilegal de trabajadores.
4. Señale los extremos que permiten diferenciar una subcontratación de obras o servicios de una cesión legal de trabajadores.
5. ¿Sobre qué extremos deben ser informados los representantes legales de los trabajadores de la empresa contratante?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Carlos Otero prestaba servicios como diseñador gráfico para Softo, S. A., empresa dedicada a la mercadotecnia, desde enero del año 2012. El 1 de enero del año 2019 dicha empresa fue contratada por la empresa Fulget, S. A., proveedora de servicios informáticos, para el desarrollo de su campaña publicitaria. Dicho contrato se extendió hasta el 1 de diciembre de 2019.

Carlos, junto con otros dos compañeros, asumieron el desarrollo de ese encargo, que realizaron desde sus respectivos domicilios, dado que todos ellos fueron contratados como trabajadores a distancia por Softo, S. A., siguiendo el cronograma y las instrucciones impartidas por su jefa de equipo.

El día 1 de febrero de 2020 Carlos causó baja voluntaria de la empresa, que en ese momento le adeudaba los salarios correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2019 y enero de 2020.

El día 2 de enero de 2021, Carlos inició los trámites procesales tendentes a reclamar a Softo, S. A. los salarios debidos, ampliándose la demanda, el 1 de julio de ese mismo año, contra Fulget, S. A.

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

1. ¿Qué clase de negocio jurídico han concertado la empresa Softo, S. A. y la empresa Fulget, S. A.?



2. ¿Deviene Fulget, S. A. responsable de las deudas indicadas?
3. ¿Interrumpe el plazo de prescripción de la responsabilidad solidaria de Fulget, S. A. la presentación de la papeleta de conciliación frente a Softo, S. A. el día 2 de enero de 2021?
4. Teniendo en cuenta que en la empresa Fulget, S. A. rige un convenio de empresa, ¿están sometidos al mismo convenio colectivo los trabajadores cedidos a Softo, S. A. por una empresa de trabajo temporal que Carlos y sus compañeros? ¿Les resultará, por tanto, de aplicación el mismo régimen retributivo?

## FICHA N° 28

### Prohibición de cesión de trabajadores

*Alicia Villalba Sánchez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La puesta a disposición de trabajadores contratados por una empresa a otra:**
  - a) Está prohibida en todo caso por el ordenamiento jurídico español.
  - b) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español, salvo en un único supuesto (cuando la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal).
  - c) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español, salvo que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal o un club o entidad deportiva, en el marco de la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales.
  - d) Está prohibida por el ordenamiento jurídico español, salvo que la empresa cedente sea una empresa de trabajo temporal o una agencia de colocación.
  
- 2. La contratación de un trabajador para ponerlo a disposición de otra empresa, a cuyo poder de dirección quedará sometido, constituye:**
  - a) Una cesión.
  - b) Una cesión ilegal.
  - c) Una subcontratación de obras o servicios.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
  
- 3. A quienes participan en una cesión ilegal de trabajadores se les imputa una responsabilidad:**
  - a) Solidaria.
  - b) Subsidiaria, de la cual se podrán exonerar recabando certificación negativa por descubiertos.
  - c) Mancomunada.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. Los trabajadores objeto de una cesión ilegal podrán adquirir la condición de fijos:**
  - a) Siempre en la empresa cedente.
  - b) Siempre en la empresa cesionaria.
  - c) En la empresa cedente o en la empresa cesionaria, a su elección.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. Cuando la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable:**
  - a) Se estará ante una cesión ilegal.
  - b) Se estará ante una cesión ilegal,
  - c) Constituye el único supuesto de cesión ilegal contemplado en el ordenamiento jurídico español.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 6. La empresa cesionaria podrá exonerarse de la responsabilidad solidaria que le imputa el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) Solicitando una certificación negativa de descubiertos a la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - b) Transcurridos treinta días naturales tras la solicitud de una certificación negativa de descubiertos a la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - c) Mediante resolución administrativa tras su solicitud.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. La ejecución de una obra o servicio por parte de una empresa que para ello empeñe casi exclusivamente su mano de obra:**
- Es una cesión ilegal de trabajadores.
  - Podría ser una subcontratación de obras o servicios.
  - Es una sucesión de contratas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. ¿A qué deudas alcanza la responsabilidad solidaria de los empresarios incursos en una cesión ilegal?**
- Sólo a las obligaciones contraídas con los trabajadores.
  - Únicamente a las obligaciones contraídas con la Seguridad Social.
  - Tanto a las obligaciones contraídas con los trabajadores como a las obligaciones contraídas con la Seguridad Social.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Constituye un supuesto de cesión ilegal la ejecución de una contrata en los locales de la supuesta empresa principal?**
- No necesariamente.
  - Sí, siempre.
  - Sí, a no ser que las partes hayan declarado en el contrato que se trata de una contrata o subcontrata.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La empresa Carlo, S. L., dedicada a la mercadotecnia, posee un edificio de oficinas en la calle del Olvido, 7, de Vigo. Aquella ha celebrado un negocio jurídico con Halo, S. L., en virtud del cual asumió el diseño gráfico de su publicidad. Para ello, dedicó a tres trabajadores recién contratados con el perfil requerido, sometiéndolos a la dirección de Fabio Crespo, director de mercadotecnia de Halo, S. L., que se desplazó, a tal efecto, a los locales de Carlo, S. L., en el horario que él dispusiera. Estamos ante:**
- Una cesión de trabajadores.
  - Una contrata.
  - Una cesión ilegal de trabajadores.
  - Una actividad de intermediación.

### PREGUNTAS DE REPASO

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

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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 mil doscientos trabajadores y disponiendo de todo un edificio situado en la calle Amargura de A Coruña, donde al menos cincuenta de ellos se dedican a labores administrativas y formativas. Allí ha acudido Antonio a hacer la entrevista de trabajo, tras la cual fue seleccionado, y a firmar su contrato. Desde entonces, jamás ha vuelto a frecuentar las dependencias de la empresa, prestando sus servicios en los hoteles y restaurantes donde se celebran los eventos que Colt, S. A. organiza. Es allí donde le facilitan el uniforme de trabajo y le imparten las instrucciones relativas al servicio que ha de prestar con carácter previo a la ejecución de la prestación. No es infrecuente que, además, asista a actividades formativas organizadas por los hoteles y restaurantes que contratan con Colt, S. A., junto con los demás trabajadores de sus plantillas.

Su amigo Carlos, también camarero de profesión, le ha comentado que él también trabaja de esa forma. Tras haber sido contratado por una empresa, ésta se limita a indicarle por correo electrónico en el restaurante donde debe prestar servicios cada semana, siendo allí donde recibe las instrucciones, la formación y el material que necesita para ejecutar su prestación. No obstante, la empresa que ha contratado a Carlos, denominada Kast, S. L., no goza de la misma reputación que Colt, S. A. Carece de más instalaciones que un bajo comercial donde una sola trabajadora envía los correos electrónicos a los camareros contratados, indicándoles el lugar de prestación de sus servicios con dos días de antelación, contando, como únicos medios de trabajo, con un ordenador portátil y un teléfono móvil.

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

1. ¿Cómo calificaría el negocio jurídico entablado entre Colt, S. A. y los hoteles y restaurantes donde Antonio acude a prestar servicios? ¿Y el que media entre Kast, S. L. y las empresas a las que acude Carlos?
2. ¿Qué derechos ostentan Antonio y Carlos, y ante cuál de las dos empresas podrán ejercerlos?

## FICHA N° 29

### Empresas de trabajo temporal

*Francisco Javier Fernández Orrico*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuál es el concepto de empresa de trabajo temporal?**
  - a) La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.
  - b) La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad accesoria consiste en poner a disposición de una subcontrata a trabajadores por ella contratados.
  - c) La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad única consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por cuenta propia.
  - d) La empresa de trabajo temporal es aquella cuya actividad fundamental consiste en poner en contacto a otra empresa usuaria, a trabajadores.
2. **Además de actuar como empresa de trabajo temporal, ¿qué otras atribuciones o funciones pueden desempeñar?**
  - a) Podrá actuar como mediadora en conflictos de trabajo y como agencia de colocación y realizar actividades de asesoramiento exclusivo de la empresa usuaria.
  - b) Podrá actuar como agencia de colocación, desarrollar actividades de formación para cualificación profesional y llevar a cabo tareas de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
  - c) Podrá actuar sólo como agencia de colocación.
  - d) Podrá actuar como agencia de colocación, desarrollar actividades de formación para cualificación profesional y subcontratar a trabajadores de otra empresa de trabajo temporal.
3. **¿Qué relación jurídica existe entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria?**
  - a) Mediación.
  - b) Subcontratación.
  - c) Contrato civil y mercantil.
  - d) Relación laboral.
4. **¿Qué características tiene la autorización administrativa para crear una empresa de trabajo temporal?**
  - 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. **¿Cómo se constituirá la garantía financiera que debe depositar la empresa de trabajo temporal 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?**

- a) El poder de dirección y el poder disciplinario.
- b) Sólo el poder disciplinario.
- c) Sólo el poder de dirección.
- d) Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la empresa de trabajo temporal.

**7. Entre los poderes empresariales ¿cuál asume la empresa de trabajo temporal?**

- a) El poder de dirección y el poder disciplinario.
- b) Sólo el poder disciplinario.
- c) Sólo el poder de dirección.
- d) Ninguno, pues tanto el poder de dirección como el poder disciplinario corresponden a la empresa usuaria.

**8. Para poder iniciar su actividad de puesta a disposición de trabajadores, la empresa de trabajo temporal deberá contar al menos con:**

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

**9. ¿Qué garantía debe alcanzar la empresa de trabajo temporal para obtener la autorización durante el primer año de ejercicio?**

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

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

- a) El contrato que suscribe la empresa de trabajo temporal con el trabajador que se pone a disposición de la empresa usuaria.
- b) El contrato que suscribe la empresa de trabajo temporal con la empresa usuaria a la que se le pone el trabajador a su disposición.
- c) Es una modalidad de contratación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador de la empresa de trabajo temporal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿En qué supuestos no se permite a la empresa usuaria utilizar trabajadores de una empresa de trabajo temporal?**

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por fuerza mayor, en los doce meses anteriores a la contratación.
- b) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los seis meses anteriores a la contratación.
- c) Para sustituir a trabajadores en baja en la empresa usuaria y para sustituir a trabajadores despedidos por ineptitud en los seis meses anteriores a la contratación.
- d) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria y para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo.

- 12. ¿Puede la empresa usuaria ocupar de forma indefinida a los trabajadores de la empresa de trabajo temporal?**
- En ningún caso.
  - Podría a los doce 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.
  - Sí podría incluso desde el inicio de la prestación de servicios con la empresa usuaria.
- 13. ¿Quién responde de la seguridad del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales?**
- Solidariamente, la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.
  - La empresa de trabajo temporal.
  - Subsidiariamente, la empresa de trabajo temporal.
  - La empresa usuaria.
- 14. ¿Quién responde de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición?**
- Exclusivamente la empresa de trabajo temporal.
  - La empresa usuaria.
  - Solidariamente la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.
  - La empresa de trabajo temporal y subsidiariamente la empresa usuaria.
- 15. ¿Puede la empresa de trabajo temporal 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 doce trabajadores.
  - No, salvo que exista autorización especial administrativa.
- 16. ¿En qué momento expira la autorización administrativa para realizar la actividad como empresa de trabajo temporal?**
- 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 empresa de trabajo temporal.
  - 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 empresa de trabajo temporal?
- ¿Qué requisitos son exigidos para crear una empresa de trabajo temporal?
- ¿Con cuántos trabajadores debe contar una empresa de trabajo temporal?
- ¿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?

**6. ¿Es posible la celebración de contratos fijos discontinuos con una empresa de trabajo temporal para que ésta pueda posteriormente cederlos?**

CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Una empresa de trabajo temporal 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, quién deberá darle la formación teórica establecida en caso de contrato de formación y aprendizaje para realizar el trabajo encomendado y, finalmente, qué empresa debe proporcionarle las medidas de protección en materia de prevención de riesgos laborales?



**FICHA N° 30****Preferencia y fomento de la contratación indefinida***Ramón López Fuentes*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La realización de un contrato temporal está condicionada:**
  - a) Exclusivamente, al cumplimiento de los requisitos mínimos que marca el legislador.
  - b) Siempre, a las previsiones que marque la negociación colectiva.
  - c) Nunca puede mejorarse su contenido por el contrato individual.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. El artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) Contempla sólo un nivel de contratación temporal.
  - b) Recoge la totalidad de modalidades contractuales que hay en nuestro ordenamiento laboral.
  - c) Diferencia un doble nivel de duración del contrato de trabajo: determinada e indefinida.
  - d) Faculta a las empresas para que no realicen contratos indefinidos.
- 3. Los contratos de duración determinada:**
  - a) Sólo podrán celebrarse respecto a puntas de producción de la empresa.
  - b) Tienen un menor nivel de estabilidad vinculada a su duración.
  - c) No tienen más limitación temporal que la resolución por despido.
  - d) No suponen ventaja alguna para el empresario.
- 4. El reforzamiento del principio de causalidad en la contratación se vincula:**
  - a) A la no adquisición de fijeza ante incumplimiento legales.
  - b) A que no hay topes máximos a la duración de los contratos temporales.
  - c) A la conversión en indefinido por encadenamiento de contratos temporales de un mismo trabajador.
  - d) A la no conversión por encadenamiento de contratos de diversos trabajadores en un mismo puesto.
- 5. En nuestro ordenamiento la cesión de trabajadores:**
  - a) Sólo procede cuando se realiza a través de empresas de trabajo temporal.
  - b) Hay otras formas adicionales de cesión legal vinculadas a determinadas actividades deportivas.
  - c) También sería lícita si se llevara a cabo entre empresas de una unión temporal de grupos de empresa.
  - d) Sólo cabe si es dentro de un mismo grupo de empresas o *holding*.
- 6. No podemos afirmar la igualdad de condiciones entre contratación temporal e indefinida:**
  - a) Porque no hay igualdad de trato entre trabajadores con diferentes tipos de contratos.
  - b) Porque hay igualdad en materia de prevención.
  - c) Porque no hay igualdad en materia de electoral.
  - d) Porque la antigüedad computa de forma diferente.
- 7. Cuando se habla del fomento de la contratación indefinida:**
  - a) Nos encontramos con importantes aportaciones en materia de reducción de cotizaciones, como ha ampliado el Real Decreto-ley 1/2023.
  - b) No cabe ningún tipo de ayuda pública de las Comunidades Autónomas.
  - c) La transformación de contratos nunca está bonificada, de ahí la limitación de tipología de contratos.
  - d) Únicamente se reconocen bonificaciones sociales para el trabajo de personas con discapacidad.

**8. La contratación irregular, entre otras, se penaliza:**

- a) Por la falta de sanciones administrativas ante la Inspección de Trabajo.
- b) Porque únicamente sanciona la Seguridad Social.
- c) Porque no se prevén indemnizaciones por extinciones ilícitas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. Dentro de los contratos formativos podemos afirmar que:**

- a) Son una fórmula amplia de contratación para limitar la presencia de becarios y becarias.
- b) A diferencia de la anterior regulación, sólo se contempla una modalidad contractual.
- c) Se trata de una denominación que contempla dos supuestos de diversa consideración.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**10. El contrato de relevo, conforme a su vinculación con la jubilación, en los términos del Real Decreto-ley 2/2023, se caracteriza por:**

- a) Mantener su obligatoriedad para cualquier tipo de jubilación parcial.
- b) Ser opcional cuando se trata de edades previas a la mínima exigida para el trabajador.
- c) Ser obligatorio sólo cuando así lo indique la negociación colectiva.
- d) Estar condicionada su obligatoriedad por la edad de las personas afectadas y, en su caso, por su extensión vía negociación colectiva.

**11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto de los contratos por circunstancias de la producción del artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**

- a) Proceden, fundamentalmente, en caso de incrementos ocasionales e imprevisibles de la actividad.
- b) Sólo son ya posibles ante oscilaciones que provoquen un desajuste de producción.
- c) Además de los dos supuestos anteriores, a través de la negociación colectiva podrán ampliarse el número de supuestos a contemplar.
- d) Más allá de los supuestos regulados por el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el mismo podrá limitarlos por las condiciones expresamente pactadas en el contrato.

**12. El contrato por sustitución del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**

- a) Da la posibilidad de reconducir los extintos contratos por obra a situaciones de interinidad.
- b) Tiene una redacción general ante la variedad de supuestos de sustitución que contempla la legislación laboral.
- c) Únicamente es aplicable en caso de sustituciones en el sector público.
- d) No es aplicable en caso de sustitución de trabajadores con permisos o vacaciones.

**PREGUNTAS DE REPASO**

1. Indique dos medidas que desincentiven la contratación temporal.
2. ¿En qué consiste el principio de igualdad de trato en la contratación?
3. ¿Qué papel tiene la forma escrita en la contratación temporal?
4. Enumere, al menos, cuatro tipos de contratos temporales acausales.
5. Caracterización del contrato en alternancia.
6. Enumere los requisitos temporales exigibles a los contratos por circunstancias de la producción.
7. Requisitos para que proceda la transformación de contratos por concatenación de los mismos.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

María García venía suscribiendo contratos anuales para impartir clases de lengua inglesa en el centro de formación DDDP, que sistemáticamente acababan el 1 de julio de cada año, y comenzaban el 1 de septiembre de cada nuevo período lectivo. María ha concatenado así contratos durante los últimos veintidós años, pese a que se trataba de un centro adscrito a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. Se le acaba de comunicar que no continuarán contando con ella para el próximo curso, ya que se ha divorciado por violencia de género continuada y, conforme a las reglas internas del centro, no podrá seguir impartiendo docencia. Le comunican, además, que así podrá cobrar el desempleo hasta su jubilación, que podrá solicitar a partir de mayo de 2025, cuando cumpla sesenta y cinco años, pues previamente había trabajado como secretaria de dirección en una multinacional holandesa desde 1986.

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

1. ¿Qué posibles consecuencias tendría que no sea llamada para el curso siguiente?
2. ¿El hecho de que sea divorciada, aun cuando fuese por violencia de género, podrá tener algún tipo de reprobación legal?
3. ¿En concepto de qué articula la empresa que pueda cobrar el desempleo y sus efectos sobre una hipotética jubilación?

### **Caso práctico núm. 2.**

Identifique y rellene un contrato de formación en alternancia conforme al modelo oficial, para una persona de veinte años con discapacidad auditiva total que está realizando su formación en un centro de lengua de signos con una jornada del 50 % y con una duración máxima de dos años, teniendo en cuenta los códigos correspondientes. La empresa tiene ciento cincuenta trabajadores a su servicio. Se está aplicando el Programa de Garantía Juvenil, diseñando un plan individual de formación que acompañe su nivel de evolución en la formación de interpretación de signos que realiza.

## FICHA N° 3 I

### **Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción**

*Julia Dormido Abril*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Si una empresa experimenta un incremento de la actividad en un momento puntual, se podrá concertar un contrato:**
  - a) De sustitución.
  - b) Fijo-discontinuo.
  - c) Por circunstancias de la producción.
  - d) A tiempo parcial.
- 2. ¿Qué duración máxima podrá tener un contrato temporal por circunstancias de la producción celebrado por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, si el convenio colectivo no señala nada al respecto?**
  - a) Cinco meses.
  - b) Un año.
  - c) Seis meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. ¿Puede un convenio colectivo de ámbito empresarial ampliar el plazo máximo de duración al que se refiere la pregunta anterior?**
  - a) Sí, en todo caso.
  - b) No, puesto que sólo puede hacerlo el convenio colectivo de ámbito sectorial.
  - c) La norma no permite que el plazo pueda ser modificado por convenio colectivo.
  - d) Tan sólo podría ser ampliado el plazo a través de un reglamento.
- 4. De las siguientes circunstancias, ¿cuál no podría dar lugar a la celebración de un contrato por circunstancias de la producción?**
  - a) Atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada de un mes.
  - b) Atender las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal.
  - c) Atender situaciones ocasionales y previsibles con independencia de su duración.
  - d) Cubrir la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- 5. ¿Qué tipo de contrato se podrá formalizar en el caso de que la empresa experimente unas oscilaciones en su producción como consecuencia de que parte de la plantilla se encuentre de vacaciones?**
  - a) Contrato de sustitución.
  - b) Contrato por circunstancias de la producción.
  - c) Contrato eventual.
  - d) Contrato fijo-discontinuo.
- 6. Con relación a la pregunta anterior, ¿cuál será entonces la duración máxima del contrato de trabajo?**
  - a) Noventa días en el año natural.
  - b) Seis meses.
  - c) Un año, según el convenio colectivo de ámbito empresarial.
  - d) La establecida en el convenio colectivo de aplicación.

- 7. Si la causa del contrato es la realización de trabajos en el marco de concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, se tendrá que formalizar un:**
- Contrato de sustitución.
  - Contrato por circunstancias de la producción.
  - Contrato eventual.
  - Contrato fijo-discontinuo.
- 8. ¿Pueden las empresas formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida?**
- Sí, si la duración del contrato no supera los seis meses.
  - No, en ningún caso.
  - Sí, siempre que la duración del contrato no exceda del año.
  - Sí, siempre que la duración del contrato no exceda los noventa días en el año natural.
- 9. En relación con el plazo establecido en la pregunta anterior, ¿qué límites establece el legislador?**
- Que el plazo máximo se lleve a cabo de manera continuada.
  - Que el trabajador no haya sido contratado el año anterior por la misma empresa.
  - Que el plazo máximo no se lleve a cabo de manera continuada.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Tienen las empresas que formalicen un contrato por circunstancias de la producción alguna obligación con respecto a los representantes de los trabajadores?**
- No, no existe ninguna obligación legal.
  - Sí, tendrán que trasladarles los nombres de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad en los últimos dos meses.
  - Sí, la de trasladar a los representantes sindicales una previsión anual de uso de estos contratos.
  - Sí, la de trasladar a la representación legal de los trabajadores en el último trimestre de cada año una previsión anual de uso de estos contratos.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué diferencia o diferencias hay entre un contrato temporal por circunstancias de la producción y un contrato fijo-discontinuo?
- ¿Cuáles son los motivos por los que una empresa puede celebrar un contrato por circunstancias de la producción?
- ¿Cuál es la duración máxima de un contrato por circunstancias de la producción celebrado por el incremento ocasional de la actividad?
- ¿Puede un convenio colectivo de ámbito inferior a la empresa establecer un período máximo de duración del contrato por circunstancias de la producción diferente al establecido en la norma?
- ¿Es posible prorrogar un contrato por circunstancias de la producción que se haya celebrado con una duración inferior a la máxima legal?
- ¿Puede el convenio colectivo de ámbito empresarial modificar la duración máxima legal del contrato por circunstancias de la producción celebrado para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Una famosa cafetería y confitería sevillana está organizando las vacaciones de su plantilla del año 2024, teniendo en cuenta que los trabajadores de la misma no pueden disfrutar de aquellas en determinados periodos del año, tal y como son los siguientes: Uno, entre el 25 de octubre y el 5 de noviembre, con motivo de la venta de los dulces tradicionales de la festividad de “todos los Santos” (campaña 1 de noviembre). Dos, durante todo el mes de diciembre y, además, del 1 al 15 de enero (campaña de Navidad), debido a la elaboración y comercialización de los dulces típicos navideños. Tres, en los meses de marzo y abril por sus famosas torrijas (campaña de Semana Santa).

Con motivo de tales picos de producción, la empresa obliga a las personas trabajadoras de la empresa a que disfruten de sus días de vacaciones, por turnos, en el mes de julio o en el mes de agosto, momento en el que Sevilla se encuentra menos concurrida por las altas temperaturas.

Sin embargo, en el mes de julio de 2024 se celebra en Sevilla un importante festival que atrae a multitud de turistas, lo que ha obligado a la dirección de la empresa a contratar a nuevo personal. Además, durante el año se ha dado la circunstancia de que dos de las personas trabajadoras más veteranas han accedido a la jubilación parcial, además de que una trabajadora se ha quedado embarazada y de que un trabajador ha solicitado una excedencia por cuidado de un menor.

Por todo ello, la empresa ha decidido realizar varios contratos. Uno, para cubrir las necesidades que surjan en la campaña de Navidad y en la de Semana Santa. Otro, con una duración de un mes, por lo que se formalizaría del 1 de julio al 1 de agosto. El último, se efectuaría con fecha de 20 de octubre a 20 de abril.

Por su parte, el convenio colectivo de la empresa establece lo siguiente en su art. 24: “1. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción. (...) a) Situaciones ocasionales imprevisibles: Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (...) tendrán una duración máxima de un año (...) b) Situaciones ocasionales previsibles: Igualmente, podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida”.

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

1. ¿Considera adecuada la formalización de un contrato por circunstancias de la producción en el primer caso (para la campaña de Navidad y Semana Santa)?
2. ¿Considera adecuada la formalización de un contrato por circunstancias de la producción en el segundo caso (del 1 de julio al 1 de agosto)?
3. ¿Podría incorporarse un período de prueba a este tipo de contrato? ¿Cuál sería su duración máxima?
4. ¿Considera adecuado el tercer contrato por circunstancias de la producción efectuado desde el 20 de octubre al 20 de abril?

## FICHA N° 32

### **Contrato de duración determinada por sustitución de persona trabajadora**

*Juan Pablo Maldonado Montoya*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato de sustitución durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo?**
  - a) El plazo recogido en convenio.
  - b) Tres meses o el plazo superior recogido en convenio colectivo.
  - c) Tres meses o el plazo inferior recogido en convenio colectivo.
  - d) Tres meses.
  
- 2. ¿En qué supuesto puede celebrarse el contrato de sustitución?**
  - a) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas o reguladas en convenio colectivo.
  - b) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas, reguladas en convenio colectivo o pactadas individualmente.
  - c) Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, sólo cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente previstas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. El contrato de sustitución podrá concertarse para sustituir a:**
  - a) Sólo a un trabajador autónomo.
  - b) A un trabajador autónomo, a un socio trabajador o un socio de trabajo de una sociedad cooperativa.
  - c) Sólo a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. La prestación de servicios del trabajador con contrato de sustitución podrá iniciarse:**
  - a) A partir del momento de celebración del contrato de trabajo de sustitución.
  - b) Antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del trabajo.
  - c) Antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, por el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño del trabajo y, como máximo, quince días.
  - d) Exclusivamente cuando se produzca la ausencia de la persona sustituida.
  
- 5. No se podrá celebrar un contrato de sustitución para sustituir a una persona trabajadora cuya ausencia obedezca a:**
  - a) Incapacidad temporal.
  - b) Excedencia por cuidado de hijos.
  - c) Vacaciones.
  - d) Suspensión del contrato por ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
  
- 6. ¿Qué extremos debe recoger el contrato de sustitución celebrado para la sustitución de una persona con derecho a reserva de su puesto de trabajo?**
  - a) Sólo el nombre del trabajador sustituido.
  - b) El nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
  - c) Sólo la causa de la sustitución.
  - d) El Estatuto de los Trabajadores no exige contenido específico.

- 7. ¿En qué supuesto no se puede acudir al contrato de sustitución para sustituir a una persona trabajadora?**
- Suspensión disciplinaria de empleo y sueldo de esa persona trabajadora.
  - Privación de libertad mientras no haya sentencia firme condenatoria.
  - Suspensión del contrato de trabajo por cargo público.
  - Ejercicio legal del derecho de huelga.
- 8. El contrato de sustitución se extingue:**
- Al reincorporarse el trabajador sustituido.
  - Al vencer el plazo de reincorporación.
  - Al extinguirse la causa de reserva del puesto de trabajo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. La no reincorporación del trabajador sustituido:**
- Implica que el contrato de sustitución se convierte en indefinido.
  - Implica que la plaza ha de salir a concurso.
  - No comporta la conversión del contrato de sustitución en indefinido.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La extinción del contrato de sustitución mientras tiene lugar un proceso de selección:**
- Se produce automáticamente, sin necesidad de comunicación previa.
  - Requiere la previa comunicación al trabajador, con indicación de la causa de la extinción.
  - Requiere la previa comunicación al trabajador, sin que sea preciso indicar la causa de la extinción.
  - No se produce hasta que no se incorpore a su puesto la persona trabajadora seleccionada.
- 11. Si, llegado el término del contrato de sustitución, no se produce denuncia y el trabajador continúa prestando servicios:**
- El contrato se entenderá prorrogado hasta la duración máxima permitida por la ley para esta modalidad contractual.
  - El contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario sobre la naturaleza temporal del trabajo.
  - El contrato se entenderá prorrogado por tiempo indefinido, en todo caso.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. La indemnización por terminación del contrato de sustitución es equivalente a:**
- Treinta y tres días de salario por año de servicio, con un máximo de veinticuatro mensualidades.
  - Veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.
  - Doce días de salario por año de servicio.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta pues no se tiene derecho a indemnización por la extinción de este contrato.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿En qué supuestos es posible acudir al contrato de sustitución?
- ¿Qué extremos debe identificar el contrato de sustitución?
- ¿Cuál es la duración máxima del contrato de sustitución?
- ¿Cuándo puede comenzar la prestación laboral de la persona sustituta?
- ¿Cuándo se extingue el contrato de sustitución?



## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Isidro celebró un contrato de sustitución con la entidad Bayprim, S. L. para sustituir a su único personal administrativo, Teresa, que se encuentra de baja por enfermedad. Comenzó a prestar servicios el 3 de marzo. Por desgracia, Teresa falleció el 27 de agosto.

El 13 de noviembre, el representante legal de Bayprim, S. L. entregó carta a Isidro, en la que le comunicaba la extinción de la relación laboral, desde ese mismo día, por terminación de su contrato de sustitución.

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

Con frecuencia, la empresa de limpieza Ni rastro de polvo, S. A. contrata a Fermín para hacer sustituciones de los limpiadores, especialmente por razón de vacaciones de éstos, celebrando con él diversos contratos de sustitución.

En la última ocasión, Fermín ha sido contratado como limpiador, mediante un contrato de sustitución, durante el tiempo que duren las vacaciones de Vicenta, entre el 5 y el 31 de agosto. El contrato consigna con claridad que el trabajador sustituido es Vicenta y que la causa de su ausencia es el disfrute de sus vacaciones.

El 31 de agosto la empresa le ha comunicado la terminación de su contrato de sustitución, con efectos desde el final de la jornada de ese día.

Elabore un dictamen en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

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

**FICHA N° 33****Contrato de formación en alternancia***Miguel Gutiérrez Pérez*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. En el contrato de formación en alternancia, ¿cuál es el límite establecido al tiempo de trabajo efectivo?**
  - a) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
  - b) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
  - c) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 50 %, durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
  - d) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 75 %, durante el primer año, o al 95 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
  
- 2. No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a:**
  - a) Seis meses.
  - b) Tres meses.
  - c) Doce meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
  - a) Cuando un trabajador con un contrato de formación en alternancia se encuentra en incapacidad temporal, dicha situación nunca interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
  - b) Cuando un trabajador con un contrato de formación en alternancia se encuentra en incapacidad temporal, dicha situación interrumpe el cómputo de la duración del contrato.
  - c) Cuando un trabajador con un contrato de formación en alternancia se encuentra en incapacidad temporal, dicha situación sólo interrumpe el cómputo de la duración del contrato, si la incapacidad temporal deriva de contingencias profesionales.
  - d) Cuando un trabajador con un contrato de formación en alternancia se encuentra en incapacidad temporal, dicha situación interrumpe el cómputo de la duración del contrato sólo durante seis meses.
  
- 4. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
  - a) Las personas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Las personas con contrato de formación en alternancia podrán realizar trabajos nocturnos.
  - c) Las personas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar trabajos nocturnos.
  - d) Las personas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar trabajo a turnos.

- 5. La duración del contrato de formación en alternancia será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo:**
- Sin mínimo o máximo alguno.
  - Con un mínimo de dieciocho meses y un máximo de tres años.
  - Con un mínimo de seis meses y un máximo de tres años.
  - Con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.
- 6. Con motivo de la extinción de un contrato de formación en alternancia de seis meses de duración:**
- No se tendrá derecho a recibir indemnización alguna a la finalización del mismo.
  - Se tendrá derecho a percibir una indemnización de ocho días por año de servicios prestado.
  - Se tendrá derecho a percibir una indemnización de doce días por el año de servicios prestado.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**
- En el contrato de formación en alternancia, podrá establecerse un período de prueba que no podrá exceder de un mes, salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario.
  - En el contrato de formación en alternancia, podrá establecerse un período de prueba de un mes en aquellos casos en los que el contrato tenga una duración superior a seis meses.
  - En el contrato de formación en alternancia, no podrá establecerse período de prueba.
  - En el contrato de formación en alternancia podrá establecerse un periodo de prueba de quince días.
- 8. En un contrato de formación en alternancia, con motivo de la situación concursal de la empresa:**
- 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. ¿Es posible que, en el contrato de formación en alternancia, un trabajador preste servicios de 00:00 a 06:00 horas?**
- Sí porque los trabajadores podrán realizar trabajos nocturnos en todo caso.
  - No porque los trabajadores no podrán realizar trabajos nocturnos.
  - Sí porque los trabajadores podrán realizar trabajo nocturno, si son mayores de dieciocho años.
  - Sí, siempre que el trabajador lo acepte de manera voluntaria, sin que se pueda imponer unilateralmente por la empresa.
- 10. Con motivo de la extinción de un contrato de formación en alternancia:**
- 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 de formación en alternancia?
- ¿Cuáles son los principales límites legales del contrato de formación en alternancia?

3. ¿Cuál es la retribución de un trabajador con contrato para la formación en alternancia?
4. ¿Cuál es el objeto del contrato de formación en alternancia?
5. ¿Qué duración tendrá el contrato de formación en alternancia?
6. ¿Cuál es el tiempo de trabajo efectivo que puede llevarse a cabo en el contrato de formación en alternancia?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Marta venía prestando sus servicios para la empresa Solovehículos, dedicada a la actividad de comercio de automóviles, desde el 2 de febrero de 2020, con la categoría profesional de comercial, finalizando dicha relación laboral el 1 de diciembre de 2021. El 1 de febrero de 2022 formalizó con la misma empresa un contrato de trabajo para la formación con la categoría profesional de comercial en formación que establece un salario mensual conforme al convenio colectivo de la empresa, que asciende a un total de 1.260,60 euros, con inclusión de pagas extraordinarias. En la cláusula tercera del anexo del contrato de trabajo suscrito por las partes, se establece que “[d]urante la primera y segunda semana del contrato se impartirán treinta horas de formación teórica concentradas en un período de 5 días laborables consecutivos, siendo el horario de la formación de lunes a viernes de 08:00 a 14:00 horas”. La trabajadora, en ningún momento, recibió formación teórica, sin que por ello disfrutara de los correspondientes permisos y la única formación que recibió fue la de unos libros facilitados por la empresa para ser leídos en casa. No se respetó en ningún momento el tiempo de formación establecido en la cláusula tercera del anexo del contrato de formación suscrito, exigiéndole además la empresa la realización de horas extraordinarias por necesidades del servicio. La trabajadora se encuentra en estado de gestación, lo que dio lugar a que tuviera que salir del trabajo en alguna ocasión, debido a alguna indisposición por el estado de embarazo. La última fue en fecha 25 de septiembre de 2022, un sábado, acudiendo a la unidad de urgencias del hospital, donde se le diagnosticó una amenaza de aborto, prescribiéndosele un tratamiento de reposo relativo y siéndole expedido el parte de baja médica en fecha 28 de septiembre de 2022, permaneciendo en situación de incapacidad temporal hasta el día 14 de diciembre de 2022. El día 15 de diciembre de 2022, cuando se incorporó a su puesto de trabajo, y después de estar trabajando unas horas, se le comunicó por escrito de la empresa que, “con fecha de efectos 15 de diciembre de 2022 y en uso de lo establecido en la cláusula adicional primera del contrato de trabajo firmado entre ambas partes en fecha 1 de febrero de 2022, causará baja en la empresa por no haber superado el período 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 ajustada a Derecho la celebración del contrato de formación?
2. ¿Qué ocurre si no se lleva a cabo la actividad formativa en el contrato?
3. ¿Es posible establecer un período de prueba en el contrato?
4. ¿Qué consecuencias tiene la declaración de incapacidad temporal de la trabajadora en el contrato de formación?
5. ¿Puede la empresa exigir a la trabajadora la realización de horas extraordinarias?

**FICHA N° 34****Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios***Miguel Gutiérrez Pérez*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:**
  - a) No podrá ser inferior a seis meses.
  - b) Podrá ser inferior a dos meses.
  - c) No podrá exceder de quince meses.
  - d) No podrá ser inferior a un año.
  
- 2. Un joven de 24 años obtuvo el Grado en Derecho en el año 2019. En ese caso, en julio de 2023:**
  - a) No podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al haber transcurrido más de tres años desde la terminación de los correspondientes estudios.
  - b) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional al no existir límite alguno en este sentido, tras la última reforma laboral.
  - c) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional a tiempo parcial.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. Un trabajador discapacitado con un grado de discapacidad reconocida del 35 %, Graduado en Administración y Finanzas en 2019, a 25 de julio de 2023:**
  - a) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, al no existir limitación alguna por tratarse de un discapacitado.
  - b) No podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.
  - c) Podrá formalizar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, al encontrarse dentro de los límites establecidos para su concertación.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
  
- 4. En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, no podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a:**
  - a) Tres meses.
  - b) Dos meses.
  - c) Un mes.
  - d) Doce meses.
  
- 5. Un titulado en Relaciones Laborales de 27 años que finalizó sus estudios en el año 2017, a fecha 15 de julio de 2023:**
  - 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 formativo para la obtención de la práctica profesional.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**6. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es correcta:**

- a) Si, al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el trabajador continuase en la empresa, podrá concertarse un nuevo período de prueba.
- b) Si, al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el trabajador continuase en la empresa, podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a un mes.
- c) Si, al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el trabajador continuase en la empresa, podrá concertarse un nuevo período de prueba, siempre y cuando éste sea inferior a quince días.
- d) Si, al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

**7. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**

- a) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse dentro de los cinco años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- b) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse dentro de los siete años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios cuando se concierte con un trabajador con discapacidad.
- c) El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse dentro de los tres años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**8. En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, los títulos de Grado, Máster y, en su caso, Doctorado correspondientes a los estudios universitarios:**

- a) Se consideran la misma titulación.
- b) No se considerarán la misma titulación, salvo que, al ser contratado por primera vez mediante este contrato, el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.
- c) No se considerarán la misma titulación en ningún caso.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional de una trabajadora que se encuentra en situación de incapacidad temporal:**

- a) No verá interrumpido el cómputo de su duración.
- b) Verá interrumpido el cómputo de su duración.
- c) Verá interrumpido el cómputo de su duración, en caso de que se pacte expresamente en el contrato.
- d) No verá interrumpido el cómputo de su duración, si han transcurrido más de seis meses desde la formalización del contrato.

**10. En el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba:**

- a) No podrá exceder de un mes.
- b) No podrá ser superior a dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2.
- c) No podrá ser superior a tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio.
- d) No podrá ser superior a dos meses.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. ¿Con quién no puede suscribirse esta modalidad contractual aun cuando estuviera dentro de los límites temporales establecidos por la ley?**

2. ¿Cuál es el ámbito subjetivo de un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
3. ¿Cuál es el régimen retributivo de un trabajador con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
4. ¿Cuál es la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
5. ¿En qué situaciones se interrumpe el computo de la duración del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional?
6. ¿Cuáles son los principales límites que presenta esta modalidad contractual?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Alicia, Graduada en Relaciones Laborales desde el año 2019, formaliza un contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional con la empresa Asesores Contables el 22 de enero de 2023 para realizar las labores de recepcionista en la empresa. El contrato prevé un período de prueba de un mes. La trabajadora percibe un salario equivalente al 60 % del salario que percibe otra compañera de la empresa en su mismo puesto de trabajo. Dicho contrato finalizó el 25 de agosto de 2023. Posteriormente, el 1 de septiembre de 2023, a tenor de la titulación que posee, suscribe con la empresa GP Abogados un nuevo contrato formativo con una duración de dos años para la adquisición de la práctica profesional para desempeñar las labores de asesora legal en dicha empresa.

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

1. ¿Es posible la formalización del primer contrato formativo para la obtención de la práctica profesional con la trabajadora?
2. ¿Es posible establecer un período de prueba en el contrato?
3. ¿Es ajustada a Derecho la celebración del primero de los contratos?
4. ¿Es correcta la retribución del 60 % que percibe la trabajadora?
5. ¿Sería posible celebrar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, si la trabajadora tuviera reconocida una discapacidad?

**FICHA N° 35****Derechos fundamentales y contrato de trabajo***Diego Álvarez Alonso e Iván Antonio Rodríguez Cardo*PREGUNTAS TIPO TEST**1. Respetto a los derechos fundamentales:**

- a) Pueden ser invocados por los trabajadores, pero teniendo en cuenta que ningún derecho fundamental es absoluto, sino que deben compatibilizarse con derechos ajenos.
- b) La celebración de un contrato de trabajo no permite invocar ni el derecho a la intimidad ni el derecho a la libertad de expresión porque el trabajador debe cumplir las órdenes del empresario.
- c) Únicamente se aplica a la relación laboral el derecho de huelga, pero no otros como la intimidad.
- d) Por su carácter fundamental, no tienen limitaciones y prevalecen en todo caso sobre los intereses de la empresa.

**2. El empresario podrá utilizar los datos personales del trabajador sin su consentimiento:**

- a) Nunca porque están protegidos por el derecho a la intimidad.
- b) Sólo cuando esos datos sean necesarios para la ejecución del contrato o cuando lo permita una disposición legal.
- c) Siempre que lo estime oportuno porque la celebración del contrato de trabajo lleva implícita la autorización para el uso de los datos personales.
- d) Es necesaria en todo caso la autorización de la Agencia Española de Protección de Datos.

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

- a) Siempre que el empresario lo solicite por escrito y los representantes de los trabajadores den su consentimiento.
- b) Sólo si en el contrato de trabajo se recoge expresamente.
- c) Sólo cuando el trabajador preste sus servicios fuera de las dependencias empresariales para que el empresario pueda contactar con él, si lo necesita.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**4. El derecho a la desconexión digital:**

- a) Sólo está reconocido en la legislación alemana y en el convenio colectivo de la industria química.
- b) Permite a un trabajador negarse a contestar a llamadas y correos electrónicos del empresario en horario nocturno (entre las 22:00 y las 06:00 horas).
- c) Está reconocido en España, pero las condiciones de su ejercicio deben regularse en la negociación colectiva o, en su defecto, en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- d) Es un derecho que solamente está reconocido a las personas con responsabilidades familiares, en concreto hijos menores de doce años.

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

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



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

- a) Cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa.
- b) Solamente en presencia de un representante de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o de un notario.
- c) Nunca sin consentimiento del trabajador porque puede guardar en ella información íntima.
- d) Siempre que lo crea oportuno, pues la taquilla es propiedad de la empresa, pero requiere de la presencia de, al menos, un representante de los trabajadores.

**7. La denominada garantía de indemnidad:**

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

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

- a) Siempre recibirá una indemnización equivalente a la de un despido improcedente, además de ser readmitido.
- b) Podrá solicitar judicialmente una indemnización para resarcir de los daños y perjuicios sufridos, incluido el daño moral.
- c) Disfrutará de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.
- d) Podrá recibir una indemnización si ha sido discriminado, pero no en caso de violación de otro derecho fundamental.

**9. El despido de una trabajadora embarazada:**

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

**10. Una empresa ideológica o de tendencia de carácter religioso:**

- a) Puede rechazar la contratación de un trabajador, si descubre que no profesa la religión que coincide con el ideario de la empresa.
- b) Puede suspender el contrato de los trabajadores que dejen de profesar la religión que coincida con el ideario, teniendo dos meses para convertirse a esa religión antes de ser despedidos.
- c) Puede obligar a los trabajadores a solicitar una excedencia voluntaria cuando manifiesten dudas sobre sus creencias religiosas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Puede una empresa exigir a un trabajador dedicado a labores administrativas que participe en una campaña de publicidad?**

- a) Sí, porque está implícito en el contrato que el trabajador debe cumplir órdenes e instrucciones del empresario que redunden en la buena marcha de la empresa.
- b) Sólo cuando expresamente esté pactado en el contrato.
- c) Sólo cuando así venga establecido en el convenio colectivo.
- d) Sólo cuando el trabajador preste su consentimiento.

**12. A raíz del reconocimiento médico en materia de prevención de riesgos laborales, ¿puede el empresario incluir un protocolo que le permita conocer si el trabajador consume sustancias estupefacientes?**

- a) Sí porque el consumo de drogas en la empresa podría ser incluso un ilícito penal.
- b) Sí, siempre que lo permita un convenio colectivo estatutario de ámbito nacional.
- c) No porque el empleador sólo puede conocer si el trabajador es apto o no apto para el trabajo y no el resultado concreto del reconocimiento médico.
- d) No porque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prohíbe expresamente que los reconocimientos preventivos incluyan controles de drogas o alcohol.

### PREGUNTAS DE REPASO

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

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Zulema Brahimi trabajaba como recepcionista para la empresa Securinsa, 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, Zulema ha acudido a su centro de trabajo llevando velo islámico (*hiyab*) y se ha negado a quitárselo en la oficina, pese a las reiteradas órdenes de la empresa en este sentido. A consecuencia de ello, ha sido despedida.

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

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

#### **Caso práctico núm. 2.**

La cadena de tiendas de ropa ModaTop 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 o importantes, 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 concretos actos ilícitos mencionados consistentes en irregularidades y sustracciones de caja previamente detectadas.

## FICHA N°36

### Planes de igualdad

*Belén del Mar López Insua*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

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

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

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

**9. ¿Qué son las medidas de acción positiva?**

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

**10. ¿Qué es la auditoría retributiva?**

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

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

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

**12. ¿Qué organigrama o fases forman parte de la redacción de un plan de igualdad?**

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

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo se definiría el “plan de igualdad”? ¿Se establecen limitaciones y/o beneficios para las empresas que cuenten con un plan de igualdad?
2. ¿Qué es el diagnóstico previo?
3. ¿Cuál es el papel de la comisión negociadora y quiénes la conforman?
4. ¿Cuáles son las funciones de la auditoría retributiva?
5. ¿Es público el contenido de los planes de igualdad?
6. ¿Cómo se caracteriza la obligación de negociar planes de igualdad y medidas que promuevan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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

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

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

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

El sindicato UGT interpuso, en diciembre de 2020, un recurso contencioso-administrativo ante la sede del Tribunal Supremo al considerar infringido su derecho a la negociación colectiva. En efecto, entiende este sindicato que a la hora de negociar y elaborar el III Plan para la Igualdad de Género en el seno de la Administración General del Estado y de sus organismos vinculados, había de haberseles tenido en cuenta como parte integrante del mismo, en tanto que son titulares de las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores afectados. A este respecto, la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público se refiere a la obligación de negociación colectiva, aunque de manera somera, a saber: “resultando relevante la disposición adicional séptima de dicho Estatuto que establece la obligación de negociar los planes de igualdad. Del mismo modo, se añade, los artículos 45 y siguientes y 64 de la Ley Orgánica de Igualdad imponen la misma obligación”.

Por su parte, la Administración General del Estado alega lo que sigue: “A la hora de elaborar el III Plan de Igualdad en diciembre de 2020 se celebró una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (CTI) y culminó con la aprobación del acuerdo del Consejo

de Ministros que ahora se impugna. Además de las reuniones preparatorias previas, se detallan las reuniones que se celebraron, el contenido de la participación del sindicato recurrente en ellas, y las cuestiones que, planteadas por dicho sindicato, fueron aceptadas por los demás participantes. En concreto, respecto del diagnóstico de situación, que ha sido validado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, señala que no hay obligación de negociar dicho diagnóstico porque las normas que invoca en su apoyo no resultan de aplicación a las Administraciones Públicas. Añadiendo, en fin, que se ha facilitado al sindicato recurrente toda la información”.

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

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

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

**FICHA N° 37****Derechos digitales de las personas trabajadoras***Lucía Aragüez Valenzuela*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿Puede una empresa acceder al contenido de los medios digitales de la persona trabajadora?**
  - a) Siempre, ya que se entiende que los medios digitales son propiedad de la empresa.
  - b) Bajo ningún concepto se permite el acceso a los datos de los trabajadores por medios digitales ya que se estaría vulnerando su derecho a la intimidad.
  - c) Solamente podrán acceder a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y la integridad de los dispositivos.
  - d) Siempre que exista el consentimiento previo y expreso por parte de los trabajadores.
- 2. En el caso de que la empresa permita un uso moderado de los medios digitales puestos a disposición de la persona trabajadora para fines privados, se requiere:**
  - a) Que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados por parte de los trabajadores.
  - b) Que se establezcan ciertas garantías para preservar la intimidad y la protección de los trabajadores.
  - c) Que los trabajadores sean informados de los criterios de utilización de los medios digitales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. ¿En qué consiste el derecho a la desconexión digital atendiendo a lo establecido en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre?**
  - 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. ¿Cómo puede una empresa garantizar el derecho a la desconexión digital?**
  - a) La empresa tiene que incluir esta previsión en el propio contrato de los trabajadores.
  - b) La empresa no tiene la obligación de hacer nada, puesto que ya está reconocido en la normativa.
  - c) La empresa tendrá que incluir esta previsión en el convenio colectivo que resulte de aplicación, en el caso de que exista.
  - d) La empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna.
- 5. Un trabajador de una empresa del sector del comercio ha incumplido con una de sus obligaciones laborales por insultar verbalmente a un cliente. Esta situación ha sido captada por las cámaras de videovigilancia del establecimiento. La empresa decide sancionar a la persona trabajadora suspendiéndola de empleo y sueldo. Señale la respuesta correcta:**
  - a) La medida disciplinaria de la empresa es legítima porque las cámaras son propiedad empresarial y, por consiguiente, también los datos recabados por las mismas.
  - b) El trabajador debería haber sido informado, con carácter previo, de forma expresa, clara y concisa sobre la instalación de dichos dispositivos.
  - c) El trabajador ha actuado en base a la buena fe jurídica y ha cumplido con sus obligaciones laborales.
  - d) Para que la empresa le pueda sancionar al trabajador por dichos actos, necesita el consentimiento expreso del trabajador sobre la instalación de dichas cámaras de vigilancia.



- 6. Una trabajadora de una empresa es captada por las cámaras de videovigilancia del centro de trabajo en el que habitualmente desarrolla su actividad laboral accediendo constantemente a la zona del comedor de la empresa –lugar donde se encuentra instalada la cámara– y, por consiguiente, abandonando sus obligaciones laborales. La empresa, tras haber captado por las cámaras de manera reiterativa dicha actuación, decide despedirla.**
- a) El despido debiera ser considerado nulo de pleno derecho, puesto que se ha vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora, ya que en ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de videovigilancia en lugares como comedores.
  - b) El despido es procedente, puesto que la trabajadora se encontraba incumpliendo sus obligaciones laborales y la captación de dichas imágenes no vulnera ningún derecho de aquélla.
  - c) El despido es improcedente por no haberse informado a la trabajadora de la instalación de dichos dispositivos en el comedor.
  - d) La trabajadora debió haber sido despedida desde el primer incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, por lo que ahora se encuentra perfectamente justificado.
- 7. A tenor del artículo 90 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, para que una empresa instale un dispositivo de geolocalización:**
- a) Se informará siempre a las personas trabajadoras de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación.
  - b) Se informará siempre a las personas trabajadoras de forma expresa, clara e inequívoca de dicha instalación y, además, también del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.
  - c) No es necesario que los trabajadores estén informados, puesto que un dispositivo de geolocalización se observa perfectamente y el trabajador debiera haber sido conocedor de dicho control, eliminándose cualquier otra expectativa de privacidad.
  - d) No se requiere únicamente la información expresa, clara e inequívoca de dicha instalación, así como del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión, sino que es necesario el consentimiento del trabajador, ya que se está accediendo a sus datos más íntimos.
- 8. Una comerciante se dedicaba a ofrecer a diferentes clientes una serie de productos que vendía su empresa relacionados con la cosmética, con el fin último de captar clientes y venderlos. Sin embargo, la trabajadora incumplía de manera reiterada sus obligaciones laborales puesto que, en lugar de efectuar las visitas correspondientes para la captación de clientes, se dedicaba a otros quehaceres de índole privada. La trabajadora había sido informada desde la firma de su contrato laboral de que el vehículo que utilizaba para efectuar el trabajo tenía instalado un dispositivo de geolocalización para vigilar su comportamiento. Ante esta situación, la empresa decide despedirla. Ante tal situación:**
- a) El despido es procedente por existir causa.
  - b) El despido es improcedente por no existir causa legítima.
  - c) El despido es nulo de pleno derecho puesto que se está vulnerando el derecho a la intimidad de la trabajadora.
  - d) El despido es ilegal.

**9. Una empresa quiere incorporar un algoritmo digital para verificar el rendimiento de las personas trabajadoras en el departamento de ventas. Según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué debemos recomendarle que efectúe?**

- a) Es necesario que las personas trabajadoras manifiesten su consentimiento expreso relativo a la toma de decisiones empresariales basadas en algoritmos digitales.
- b) Es necesario que el comité de empresa sea informado con la periodicidad que proceda en cada caso de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- c) Se requiere que el comité de empresa manifieste su consentimiento expreso en el caso de que ciertos parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial afectan a la toma de decisiones en el trabajo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. Según lo establecido en la disposición adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores, las plataformas virtuales dedicadas al reparto mantienen una presunción *iuris tantum* de laboralidad. Indique los casos:**

- a) Cuando nos encontremos con personas trabajadoras que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía.
- b) Cuando se incluyan facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita.
- c) Cuando el trabajo sea desarrollado a través de una plataforma virtual.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **Aporte su opinión crítica en relación a la flexibilidad normativa en el caso de la captación de imágenes ante la comisión flagrante de un acto ilícito por parte de la persona trabajadora en relación al deber de información.**
2. **¿Cuándo podría encontrarse justificada una medida más invasiva en la esfera privada de la persona trabajadora que no sólo consista en la captación de imágenes, sino también de sonido?**
3. **Valore la efectividad y la relación existente entre la garantía del derecho a la desconexión digital y el control de registro de jornada. ¿Cómo afecta el derecho a la desconexión digital en materia de prevención de riesgos laborales? Señale algunas posibles políticas empresariales que pudieran efectuar las empresas para garantizar dicho derecho.**
4. **Un cliente tiene la intención de elaborar un estudio de los posibles riesgos laborales a los que una persona trabajadora pudiera encontrarse expuesta. La misma se encuentra teletrabajando en su domicilio la totalidad de la jornada. ¿Cómo podríamos asesorar a la empresa, a tenor de lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, para efectuar esta prevención?**
5. **Señale y reflexione sobre los dos cambios sustanciales que han sido recientemente incorporados en el Estatuto de los Trabajadores para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Contextualice la situación *ex ante* y *ex post* a la promulgación de la norma.**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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

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

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

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

## FICHA N° 38

### Clasificación profesional

*Belén del Mar López Insua*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuál es el objetivo del sistema de clasificación profesional?**
  - a) Configurar el régimen jurídico de promoción y ascensos de trabajadores.
  - b) Adaptar la actividad profesional del trabajador al esquema organizativo.
  - c) Fijar la cuantía del salario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **Los modelos de clasificación profesional:**
  - a) Son los mismos para todas las empresas.
  - b) Son determinados por el legislador.
  - c) Son diversos, existiendo una gran heterogeneidad de modelos.
  - d) Son acordados por los negociadores colectivos.
3. **¿Qué aspectos se incluyen en el concepto de clasificación profesional?**
  - a) Polivalencias funcionales y movilidad funcional.
  - b) Salario base y complementos salariales.
  - c) Promoción y ascensos.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Qué novedad introduce la Ley 3/2012 en relación con el sistema de flexibilidad interna?**
  - a) Se permite que los trabajadores promocionen sin fijación de criterios.
  - b) Se elimina la referencia a las “categorías profesionales”.
  - c) Los negociadores colectivos ya no podrán negociar esta materia.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La polivalencia funcional:**
  - a) Se alcanza por acuerdo entre trabajador y empresario.
  - b) Se produce cuando el trabajador realiza funciones de dos o más grupos profesionales.
  - c) Goza de un régimen especial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En el pacto de polivalencia funcional:**
  - a) La negociación colectiva determina siempre los criterios a seguir.
  - b) El salario del trabajador es menor.
  - c) El trabajador polivalente debe ser clasificado en un determinado grupo (o categoría).
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **¿Qué factores de encuadramiento influyen para la asignación de un determinado grupo profesional?**
  - a) La edad.
  - b) Los que determine, previamente, el sistema de clasificación profesional.
  - c) Los conocimientos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**8. Respecto a 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. Respecto a la clasificación profesional en el plan de igualdad:**

- a) Sólo se tendrán en cuenta los aptitudes profesionales y funciones, sin más consideración.
- b) Se establece la prohibición de operar medidas de acción positiva.
- c) Los grupos profesionales garantizarán la ausencia de discriminaciones directas e indirectas entre mujeres y hombres.
- d) Se podrá pactar una distribución desigual salarial.

**10. El sistema de clasificación profesional como elemento vertebrador de las unidades empresariales:**

- a) Determina la organización de los sistemas productivos en función de las peculiaridades de cada sector y sistema empresarial.
- b) Admite operar discriminaciones entre trabajadores.
- c) Debe ser solicitado por los trabajadores.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. El salario y ciertos complementos salariales que recibe el trabajador:**

- a) No se relacionan con el sistema de clasificación profesional.
- b) Dependerán de su nacionalidad.
- c) Dependen del nivel profesional del trabajador.
- d) En el caso de la excedencia forzosa, se mantiene el derecho a ser incluido en el expediente de regulación de empleo.

**12. Sobre el sistema de clasificación profesional ¿qué novedades ha introducido el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres?**

- a) Permite que el trabajador ejerza funciones de otros grupos profesionales.
- b) Establece la obligación de abonar un mayor salario a las trabajadoras antes que a los trabajadores.
- c) Desarrolla la obligación del registro retributivo desgranando por sexo los sistemas de clasificación profesional.
- d) Admite que los trabajadores puedan cambiar libremente de grupo.

PREGUNTAS DE REPASO

1. **Definición de clasificación profesional.**
2. **¿Cuáles son las fuentes reguladoras del sistema de clasificación profesional?**
3. **¿Qué novedades introdujo la reforma operada con la Ley 3/2012 en el sistema de clasificación profesional?**
4. **¿Cómo se clasifica al trabajador en caso de pacto de polivalencia funcional?**
5. **¿Qué significa el encuadramiento profesional del trabajador?**
6. **¿Cómo se fijan los criterios de ascenso en el sistema de clasificación profesional? ¿Qué implicaciones provoca el principio de igualdad entre hombres y mujeres?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Ricardo Gómez ha sido contratado por la empresa Industrias LB por un período 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. Además, cabe destacar que Ricardo ostenta la titulación de Formación Profesional de Grado de Mecanización.

Desde que empezó a trabajar, ha venido desempeñando funciones propias de maquinista de calandra. La empresa lo ha encuadrado dentro del grupo profesional III, correspondiente al personal de taller cualificado y para cuyas funciones se exige estar en posesión del título de Formación Profesional de grado medio (según indica el convenio colectivo aplicable).

El trabajador reclama ser encuadrado en el grupo profesional II en donde el salario es mayor.

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

1. ¿Qué acciones previas a la vía judicial puede ejercitar Ricardo?
2. En caso de no conseguir su objetivo ¿qué acciones judiciales puede ejercer Ricardo para que su categoría profesional se adecue a las funciones para las que efectivamente es contratado?
3. ¿Cuál es el plazo del que dispone Ricardo para ejercitar las acciones judiciales de clasificación profesional?
4. Una vez resuelto el asunto por el Juzgado de lo Social, ¿qué recurso podría ejercitar Ricardo, contra dicha resolución, en vía judicial?

### **Caso práctico núm. 2.**

Luis Alberto fue contratado hace cinco años por la empresa Construcciones Alfonso, S.A. con las funciones de delineante proyectista englobado en el grupo profesional II. Sin embargo, desde agosto de 2019 ha venido desempeñando las funciones de arquitecto, las cuales se incluyen en el grupo profesional I, poseyendo la titulación universitaria correspondiente a dichas funciones.

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable, para las funciones de arquitecto se exige titulación universitaria de Grado y el Máster pertinente. Por su parte, para las funciones de delineante proyectista únicamente se precisa de Formación Profesional de grado superior.

En junio de 2020, Luis Alberto procede a reclamar ante la dirección de la empresa el ascenso al grupo profesional I y que se corresponde con las funciones de arquitecto.

El convenio colectivo aplicable indica que los ascensos habrán de regirse siempre de conformidad con los principios de mérito y capacidad, estableciéndose para ello un sistema de concurso-oposición.

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

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

**FICHA N° 39****Formación continua de los trabajadores***Óscar Requena Montes*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El permiso laboral para acudir a realizar el examen teórico del carné de conducir (B2):**
  - a) Es retribuido porque así se señala expresamente en el artículo 23.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) No es retribuido, en ningún caso.
  - c) Es retribuido porque se encuentra regulado en el artículo 37.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. Con objeto de favorecer su empleabilidad y facilitar la compatibilidad de la actividad laboral y los estudios, el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las personas trabajadoras, con carácter general, el derecho:**
  - a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
  - b) A acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de trabajar.
  - c) A la formación necesaria, a cargo de la empresa, para adaptarse a los cambios que sufra su puesto de trabajo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 3. Se reconoce el derecho a un permiso retribuido de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa:**
  - a) De veinte horas anuales, acumulables por períodos de cinco años.
  - b) De cinco horas mensuales, acumulables por períodos de cinco años.
  - c) De veinte horas mensuales, acumulables por períodos de cinco años.
  - d) De veinte horas anuales, acumulables por períodos de tres años.
  
- 4. Del permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, quedan excluidas las personas trabajadoras:**
  - a) Cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año, en todo caso.
  - b) Cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año, salvo que por convenio colectivo se elimine o reduzca ese requisito.
  - c) Cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año, salvo que por convenio colectivo se modifique ese requisito: eliminándose, reduciéndose o ampliándose.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. El tiempo dedicado a la formación necesaria para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo tendrá la consideración de:**
  - a) Tiempo de trabajo efectivo, en todo caso.
  - b) Tiempo de trabajo efectivo, salvo acuerdo colectivo o individual de contrario.
  - c) Tiempo de presencia, en todo caso.
  - d) Tiempo de presencia, salvo acuerdo colectivo o individual de contrario.

**6. La regulación de los permisos formativos:**

- a) Se agota en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso.
- b) Se agota en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, a salvo de su desarrollo por la negociación colectiva.
- c) Encuentra su regulación básica en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, pero está desarrollada en otras normas legales, reglamentarias o convencionales.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. Los términos en los que se ejercitarán los derechos recogidos en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**

- a) Deben pactarse en convenios colectivos sectoriales, exclusivamente, evitando criterios discriminatorios.
- b) Deben pactarse en la negociación colectiva, evitando criterios discriminatorios de cualquier tipo, no únicamente por razón de sexo.
- c) Deben pactarse en la negociación colectiva, evitando criterios discriminatorios exclusivamente por razón de sexo.
- d) Deben pactarse en convenios colectivos de empresa, evitando criterios discriminatorios de cualquier tipo, no únicamente por razón de sexo.

**8. Conforme a la legislación y la jurisprudencia [SSTS de 25 de octubre de 2002 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4005/2001), y de 6 de julio de 2006 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1861/2005)], el derecho de preferencia a la elección de turno de trabajo exige, entre otros requisitos:**

- a) Que la empresa tenga implantado ese sistema de trabajo a turnos, pero sólo si el trabajador presta servicios en diversas franjas horarias distintas a lo largo de la semana o el mes.
- b) Que la empresa tenga implantado ese sistema de trabajo a turnos, con independencia de si la persona trabajadora, a la que resulta de aplicación dicho sistema, presta servicios en una franja horaria fija o rotatoria.
- c) Que la empresa tenga implantado ese sistema de trabajo a turnos, pero sólo si el trabajador presta servicios en una franja horaria fija.
- d) Que la actividad formativa se solape con su franja horaria de trabajo de carácter fijo.

**9. Paula quiere estudiar el doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y Derecho en la Universidad de Extremadura, en el único grupo de esta titulación, cuyo horario académico es de 09:00 a 15:00 horas. Desea compatibilizarlo con su trabajo como personal de mantenimiento, donde hasta ahora viene prestando servicios en turnos rotatorios de mañana (07:00 - 15:00 horas), tarde (15:00 - 23:00 horas) y noche (23:00 - 07:00 horas). ¿Le asiste el derecho a la preferencia en la elección de turno de trabajo?**

- a) No porque las condiciones laborales fueron acordadas con anterioridad a que emprendiese sus estudios.
- b) Sí, siempre y cuando no se anteponga otro derecho preferente o la empresa pueda justificar suficientemente la denegación del mismo.
- c) No porque los estudios que desea emprender no están relacionados con la actividad de la empresa.
- d) No porque los horarios académico y laboral sólo se solaparán una semana de cada tres, lo que no le supondrá excesivo perjuicio.



**10. Pablo va a comenzar el Grado Superior de Estética e Imagen en un centro de formación de su localidad, siendo el horario académico de 15:00 a 21:00 horas. Desea compatibilizarlo con su trabajo como personal de mantenimiento, que ejecuta en la misma localidad, donde hasta ahora viene prestando servicios en turno no rotatorio de mañana (07:00 - 15:00 horas). ¿Podría solicitar la reducción de su jornada de trabajo por esta razón?**

- a) Sí, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, puede reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario, salvo mejora pactada o decisión unilateral del empresario a favor del mantenimiento del salario.
- b) No, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sólo puede adaptar su jornada de trabajo, pero no reducirla.
- c) No, en virtud de lo dispuesto en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, sólo puede adaptar su jornada de trabajo para asistir a cursos de formación profesional vinculados a la actividad de la empresa.
- d) Sí, siempre que dicha reducción sea de, al menos, un octavo de su jornada y, como máximo, de la mitad de su jornada.

**11. Rubén, quien estudia el primer curso de Derecho por las mañanas en la Universidad Rovira i Virgili (Tarragona) y trabaja como camarero en Reus desde 2016 con horario de 14:00 a 20:00 horas, tiene un examen de Derecho Romano a las 13:00 horas. ¿Tiene derecho a llegar tarde a su trabajo? ¿Cobraría todas las horas de su jornada a pesar de llegar tarde?**

- a) No porque las condiciones laborales fueron acordadas con anterioridad a que emprendiese sus estudios, por lo que llegar tarde implicaría una infracción en todo caso.
- b) Sí, siempre y cuando preavise con suficiente antelación a la empresa y ésta no deniegue su petición justificadamente, pero su salario se reducirá en proporción al tiempo que llegue tarde, salvo mejora acordada o decidida unilateralmente por la persona empleadora.
- c) Sí, siempre y cuando preavise con suficiente antelación a la empresa y ésta no deniegue su petición justificadamente, sin que en ningún caso su salario se vea modificado por el hecho de llegar tarde.
- d) No porque el examen no coincide temporalmente con su horario de trabajo, por lo que llegar tarde implicaría una infracción.

**12. Tradicionalmente, se ha entendido por formación profesional continua aquella que:**

- a) Formaba parte del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y estaba dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados.
- b) Formaba parte del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y estaba dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados.
- c) Formaba parte del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y estaba dirigida prioritariamente a trabajadores que se encontrasen en la fase previa a la contratación laboral o en la fase inicial de la relación laboral.
- d) Formaba parte del Subsistema de Formación Profesional del ámbito educativo y estaba dirigida prioritariamente a trabajadores que se encontrasen en la fase previa a la contratación laboral o en la fase inicial.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. **Busque en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, la definición legal actual de formación continua.**
- 2. **¿Cuál es el objetivo de la formación permanente: la adquisición de nuevos conocimientos o también el mantenimiento o perfeccionamiento de las aptitudes ya adquiridas?**

3. De las facultades reconocidas a la persona trabajadora en el artículo 23 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuál es la única que no está relacionada con el tiempo de trabajo, sino con el lugar de trabajo?
4. Cuando el derecho formativo se reconoce a modo de permiso, ¿su ejercicio queda sometido al solapamiento de la actividad formativa con el horario de trabajo?
5. ¿Todos los permisos laborales retribuidos legalmente reconocidos se encuentran regulados en el apartado tercero del artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?
6. Si, a lo largo de un año natural, un trabajador recibe un curso de formación de veinticinco horas retribuidas sobre una cuestión de prevención de riesgos laborales que resulta exigible como consecuencia de una nueva ley, ¿se entendería consumido el crédito horario de formación retribuida previsto en el artículo 23.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Helena es estudiante del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la *Universitat de València* desde el año 2018. Con fecha 1 de mayo de 2022 suscribe un contrato de formación en alternancia con la empresa multinacional Cocosa, con una duración de un año. Tras este período, el 1 de junio de 2023 ambas partes conciertan un contrato para la obtención de la práctica profesional, para desempeñar el puesto de seleccionadora de personal (haciendo entrevistas en varios idiomas), con horario de 10:00 a 14:00 horas y de 15:00 a 17:30 horas, de lunes a viernes. Las partes deciden convertir dicho contrato en indefinido el 30 de septiembre de 2024, cuando Helena comienza un Máster, oficial y presencial, en Prevención de Riesgos Laborales, en horario de 17:00 a 21:00 horas, al que siempre llega tarde. En diciembre de 2024 supera el examen parcial del curso, que se realizó un miércoles en horario de 18:00 a 20:00 horas. A principios de marzo de 2025 le informan desde la Universidad que el examen de final de curso será el viernes 10 de mayo, de 09:00 a 11:00 horas. El 30 de abril de 2025 solicita a la empresa permiso retribuido para poder examinarse, a lo que la empresa responde que debe avisar con más antelación porque ese día su única compañera de reclutamiento tiene cita con el médico y también se ausentará. Por lo tanto, la empresa le indica que no puede acudir, salvo que compute ese día como vacaciones. Por otro lado, a Helena le gustaría realizar un curso intensivo de inglés, de 60 horas, durante el mes de julio y solicita permiso también a finales de abril para ausentarse las tres mañanas semanales del curso durante el mes de julio, a lo cual la empresa le responde que también tendrá que recuperarlas haciendo algunas horas más otros días o, en su defecto, le computarán como vacaciones. El convenio colectivo no prevé nada sobre estas cuestiones.

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

1. ¿Tiene Helena derecho a disfrutar de un permiso retribuido para concurrir al examen?
2. A efectos de asistir al curso de formación intensiva en inglés, ¿se cumplen los requisitos para acceder al permiso regulado en el artículo 23.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?
3. Si el próximo curso se mantuviese el mismo horario del Máster, ¿le asiste algún derecho para poder llegar al inicio de las clases y sin prisas?
4. Ante la negativa o el silencio de la empresa respecto al ejercicio de estos derechos de formación, ¿qué acción tiene la trabajadora?

## FICHA N° 40

### Pactos del contrato de trabajo

María Isabel Ribes Moreno

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Al formalizar una relación laboral especial como deportista profesional, el trabajador:**
  - a) Si extingue su contrato sin que exista una causa justificada imputable al club, permite al club tener derecho, en su caso, a una indemnización.
  - b) Puede formalizar un pacto de permanencia.
  - c) Tiene prohibida la formalización de un pacto de permanencia.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La prohibición de concurrencia desleal en la prestación laboral:**
  - a) Sólo puede ocasionar medidas disciplinarias, nunca dará lugar a la reclamación de daños y perjuicios al trabajador.
  - b) Necesita de la realización efectiva de la actividad concurrente.
  - c) Precisa que se hayan producido perjuicios reales al empresario.
  - d) Se presume cuando la actividad desarrollada por el trabajador coincide material, geográfica y temporalmente con la de la empresa.
- 3. El pacto de no competencia post-contractual para los trabajadores no técnicos tendrá como plazo de duración máxima:**
  - a) El que se acuerde libremente entre las partes.
  - b) El que figure en el convenio colectivo de aplicación. En caso contrario, se aplicará la autonomía de la voluntad.
  - c) Será de seis meses como máximo, pudiendo pactarse una duración inferior.
  - d) Será de dos años como mínimo, sin que pueda pactarse una duración inferior.
- 4. Si el pacto de permanencia no se formaliza por escrito:**
  - a) No tiene consecuencias, puesto que cabe su formalización escrita o su pacto verbalmente.
  - b) Se considera que tendrá la misma duración del contrato de trabajo, siempre que sea inferior a dos años.
  - c) La cláusula deviene nula.
  - d) Sólo será exigible la formalización escrita de la cláusula en contratos temporales.
- 5. La prohibición de realizar cualquier actividad por cuenta propia o ajena durante la vigencia del contrato de trabajo precisa de:**
  - a) Un pacto de no concurrencia que habrá de formalizarse necesariamente por escrito.
  - b) Un pacto de no competencia post-contractual que habrá de formalizarse necesariamente por escrito.
  - c) Un pacto de permanencia que habrá de formalizarse necesariamente por escrito.
  - d) Un pacto de no concurrencia para el caso de la limitación de la realización de actividades por cuenta propia, no pudiéndose nunca limitar la realización de actividades por cuenta ajena.
- 6. El trabajador puede extinguir voluntariamente el pacto de permanencia:**
  - a) Cuando exista mutuo acuerdo entre las partes.
  - b) Cuando se agote el plazo pactado de permanencia.
  - c) Por falta de continuidad en la formación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 7. Los efectos del incumplimiento del pacto de plena dedicación por parte del trabajador son:**
- La pérdida de la compensación y de los derechos vinculados a tal acuerdo.
  - La posible concurrencia de la causa justa exigida para un despido por transgresión de la buena fe contractual.
  - La posible reclamación de la pertinente indemnización por daños y perjuicios.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. Respecto del plazo en los pactos de no competencia post-contractual, señale la afirmación incorrecta:**
- Si se supera el plazo máximo legal, ello dará lugar a la nulidad del pacto.
  - Si se supera el plazo máximo legal, procederá una nulidad parcial de la cláusula y se aplicará el límite legal.
  - La fecha de inicio del período comenzará desde la extinción del contrato o de lo pactado por las partes.
  - En supuestos en los que se supere el período máximo legal, las cantidades percibidas en exceso habrán de devolverse por el trabajador.
- 9. Respecto a la compensación económica en el pacto de no competencia, señale la opción incorrecta:**
- Si no es adecuada, el pacto es nulo.
  - Debe ser proporcional al sacrificio que supone.
  - No puede ser una cantidad determinable.
  - Ha de fijarse de mutuo acuerdo entre las partes.
- 10. ¿Puede el trabajador ser despedido si incumple el pacto de no competencia post-contractual?**
- Sí, se extinguiría su contrato conforme a los trámites de un despido disciplinario.
  - Sí, se extinguiría su contrato conforme a los trámites de un despido objetivo.
  - Sólo durante el período de prueba.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. ¿Puede el trabajador rescindir unilateralmente el pacto de plena dedicación?**
- El pacto de plena dedicación no permite rescisión unilateral por parte del trabajador.
  - El pacto de plena dedicación puede establecerse por convenio colectivo para ciertos puestos, debiendo el trabajador en esos casos aceptarlo o habrá de extinguirse el contrato.
  - Sólo es posible extinguir el pacto, si se trata de un contrato indefinido.
  - El pacto de plena dedicación sólo puede extinguirse en caso de incumplimiento del empleador.
- 12. El pacto de permanencia requiere que:**
- Exista un pacto expreso verbal o escrito.
  - Pueda suscribirse en base a una especialización profesional recibida por el trabajador con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados.
  - Su duración no sea inferior a dos años, desde el inicio del contrato.
  - El contrato sea indefinido.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿La finalización del contrato durante el período de prueba tiene consecuencias respecto del cumplimiento del pacto de no competencia contractual?
- ¿Desde qué momento han de computarse los dos años que tiene como período máximo el pacto de permanencia para que sea válido?

3. ¿Cabe establecer un pacto de plena dedicación por convenio colectivo?
4. ¿Cómo puede fijarse la compensación económica en el pacto de no competencia post-contractual?
5. ¿Cuál es la finalidad del pacto de permanencia?
6. ¿Qué significa que la compensación económica debe ser expresa en el pacto de plena dedicación?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Durante el año 2023 la empresa de componentes informático Guaioming ha suscrito con sus trabajadores diferentes pactos de no competencia post-contractual. En primer lugar, suscribió con Arantxa Laregui, ingeniera de sistemas, un pacto de no competencia post-contractual en el que la trabajadora, en los tres meses siguientes a la finalización del contrato, al margen de las causas que lo justifiquen, se compromete a no prestar servicios de ningún tipo, sin que medie el consentimiento de la compañía, de forma directa o indirecta, por cuenta propia o de terceras personas con empresas que supongan una competencia directa con la compañía. Como compensación, si finalmente así es pactado, se abonará mensualmente una cantidad igual al 70 % del salario bruto vigente a la finalización del contrato. La trabajadora extingue voluntariamente su contrato y la empresa decide no activar el pacto de no competencia post-contractual.

En segundo lugar, la empresa propone a Luis Villavicencio, relaciones públicas de la compañía, la firma de un pacto de no competencia post-contractual que comenzaría en caso de finalización del contrato de trabajo, en los mismos términos económicos del pacto de Arantxa. Sin embargo, Luis, antes de firmarlo, remitió a la dirección de recursos humanos unas modificaciones. Tras ello, la empresa le comunica que no están de acuerdo con los cambios propuestos y que “[p]or favor, le confirme si está de acuerdo con el anterior pacto ya que, en caso contrario, no se aceptará por la empresa”. Igualmente, se le comunica que, si es aceptada la propuesta antes del viernes de esa semana, se procederá a preparar el acuerdo final. Luis se disculpa y les comenta que está de acuerdo y que queda a la espera del documento final para firmarlo. Tras diversos problemas en la empresa Luis es despedido. Sin embargo, la empresa alega ante su reclamación económica sobre el pacto de no competencia que no había sido suscrito y, por tanto, no correspondería ninguna indemnización.

Por último, Vicente Martín firmó en una cláusula adicional a su contrato de trabajo un pacto de no competencia post-contractual en el que se estableció que “[l]as partes formalizan un pacto de no competencia al amparo del artículo 21.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para después de extinguido o suspendido el contrato de trabajo. Ambas partes reconocen su interés industrial. El trabajador se compromete a no prestar servicios como empleado, ni realizar tareas concurrentes, directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena con cualquier entidad que pueda competir directa o indirectamente con la empresa. El pacto tendrá una duración de seis meses, percibiendo por este motivo el 70 % de su salario bruto vigente a la finalización del contrato. Vicente decide causar baja voluntaria y preavisa a la empresa con treinta días de antelación

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

1. ¿Podría la empresa no activar el pacto con Arantxa?
2. ¿Cuáles son los requisitos formales que se establecen en el del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores para la suscripción de un pacto de plena dedicación? ¿Considera que se ha suscrito el pacto en el caso de Luis?
3. A la vista de los hechos, ¿deberá cumplir Vicente el pacto de no competencia post-contractual?
4. ¿Habría que valorar en estos casos la suficiencia de la compensación económica que se recibe como resultado del pacto de no competencia para determinar su validez?

## FICHA N° 4 I

### Trabajo a distancia

*Estefanía González Cobaleda*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿El trabajo a distancia y el teletrabajo se refieren a la misma forma de trabajo sin distinción alguna entre ellas?**
  - a) Sí ya que el teletrabajo hace referencia al desempeño del trabajo a distancia mediante el uso de sistemas informáticos.
  - b) No, son dos tipologías diferentes de contratos de trabajo.
  - c) No, pues el teletrabajo es un subtipo del trabajo a distancia basado exclusiva o prevalentemente en el uso de las nuevas tecnologías.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **¿La persona trabajadora a distancia suscribe un contrato civil de arrendamiento de servicios específico?**
  - a) Sí pues en el trabajo a distancia no existe el carácter de dependencia o subordinación absoluta a la persona empresaria, por lo que no se puede suscribir un contrato de trabajo.
  - b) No, ya que el trabajo a distancia es un contrato de trabajo, de modo que se basa en los aspectos que definen una relación laboral por cuenta ajena.
  - c) Sí pues las actividades son contratadas como a cualquier particular, sin una organización y dirección de otra persona física o jurídica.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La característica principal del trabajo a distancia es:**
  - a) El deber de dotar de instrumentos o herramientas digitales por ambas partes de la relación laboral para el correcto desempeño de las tareas.
  - b) La obligación de asumirla directamente por la persona trabajadora o empresaria cuando una de las partes de la relación laboral decide adoptarla.
  - c) La voluntariedad para la persona trabajadora y para la empresa afectadas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Cuáles son las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia?**
  - a) Será de aplicación a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena incluidas en el artículo 23.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Será aplicable a aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena y al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.
  - c) Resultará aplicable a las relaciones de trabajo en que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores bajo esta modalidad y de forma regular.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Existe alguna formalidad sobre el acuerdo de trabajo a distancia?**
  - a) Sí, sólo podrá formalizarse si se incluyen los medios, equipos, instrumentos y herramientas tecnológicas y digitales que dan origen de esta modalidad contractual.
  - b) No, la persona trabajadora que formaliza un acuerdo de trabajo a distancia nunca está bajo el poder de dirección de la persona empleadora.
  - c) Sí, es obligatorio que el acuerdo de trabajo a distancia se formalice por escrito y de manera previa a que se inicie éste.
  - d) No, es un contrato tácito entre ambas partes.

- 6. ¿La persona trabajadora a distancia tiene reconocidos los derechos de representación colectiva?**
- Sí, a las personas trabajadoras a distancia se les reconocen derechos de representación, pero tienen órganos de representación específicos por su peculiaridad.
  - Sí, tienen reconocido los derechos de representación colectiva al igual que al resto de las personas trabajadoras de la empresa.
  - No, únicamente existe la posibilidad si la negociación colectiva establece el reconocimiento de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia.
  - No, existe un vacío legal sobre dicha cuestión. Por lo tanto, será de aplicación lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 7. ¿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.
  - No. No es necesario su formalización por escrito si existe acuerdo verbal y/o tácito entre las partes.
  - No, el acuerdo puede realizarse en el contrato tanto al inicio como con posterioridad.
  - Sí. De no ser así se considerará una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- 8. Los derechos que se le reconocen a la persona trabajadora que presta servicio mediante el trabajo a distancia son relativos a:**
- La formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad.
  - La igualdad de trato en el desempeño de su trabajo.
  - La promoción profesional dentro de la empresa, debiendo la empresa informar de manera expresa de las posibilidades de ascenso que se produzcan entre posibles puestos de trabajo en la empresa.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. ¿Las personas trabajadoras a distancia tienen la obligación del registro de la jornada de trabajo, pese a la flexibilidad respecto al horario de prestación de servicios?**
- No pues es una modalidad de contrato basada en las tecnologías y en el derecho a un horario flexible que dificulta el registro de la jornada de trabajo.
  - Sí, se reconoce la obligación del registro horario de la persona trabajadora a distancia, incluso, el momento de inicio y finalización de la jornada.
  - No, estando la distribución de la jornada de trabajo regulada en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿El empresario está obligado a respetar la intimidad y la vida privada de la persona trabajadora en el trabajo a distancia?**
- Existe un vacío legal sobre dicha cuestión.
  - No, al ser un trabajo que se puede desempeñar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar que sea elegido por ésta, dicha obligación es muy difícil y limitado desarrollarla por ser un ámbito privado del trabajador.
  - Sí, las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la parte empleadora.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. A consecuencia de la peculiaridad del trabajo desempeñado en el trabajo a distancia, ¿los gastos que ocasione deben ser soportados por ambas partes de la relación laboral?**
- Sí, al ser un trabajo que se puede desempeñar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar que sea elegido por ésta, existe la posibilidad mediante el acuerdo individual entre ambas partes de la relación laboral, pero siendo dicho acuerdo de carácter voluntario.
  - No, pues la empresa tiene la obligación soportar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral.
  - No, existiendo un vacío legal sobre dicha cuestión.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Realice una breve definición de cada uno de los siguientes conceptos: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.
2. Efectúe un esquema del contenido que debe recoger el acuerdo de trabajo a distancia.
3. ¿Qué derechos tiene reconocidos la persona trabajadora en el trabajo a distancia?
4. Las personas trabajadoras a distancia pueden sufrir accidentes laborales o enfermedades profesionales. ¿Existe alguna normativa que regule la seguridad y salud en el trabajo para esta población laboral?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Elia Ruiz Gómez, trabajadora de la empresa Sol del Sur, S. L., recibe el 1 de junio de 2023 una notificación de su empresa comunicándole que a partir del 1 de septiembre de 2023 su prestación de servicios se desarrollará desde su domicilio mediante la modalidad de trabajo a distancia

“Estimada Sra. Ruiz Gómez:

Nos alegra comunicarle que Sol del Sur, S. L. se encuentra en un momento de expansión, por lo que la Dirección de la empresa ha decidido que algunos trabajadores pasen a prestar servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia, siendo ventajosa para la empresa y los trabajadores. En este sentido, le informamos que usted pasará a prestar servicios en modalidad de teletrabajo dentro de tres meses, es decir, desde el 1 de septiembre de 2023. Le informamos que a partir de este momento el Departamento de Personal se encuentra trabajando para modificar los contratos de trabajo que se han visto afectados. Asimismo, le informamos que se firmará un acuerdo entre ambas partes respecto a los gastos de los medios, equipos y herramientas que serán utilizados para el desempeño del trabajo a distancia.

Es una gran oportunidad para nuestra comunidad.

Gracias por tu trabajo.

Sol del Sur, S. L.”

Elia, ese mismo día, hace llegar al Departamento de Personal una carta rechazando la prestación de servicios mediante el trabajo a distancia pues, en su contrato de trabajo, no se recogía ninguna previsión sobre el trabajo a distancia. El 29 de junio de 2023 la empresa comunica a Elia la finalización de su contrato en base a dicha negativa, por lo que, a partir de ese momento, Elia demanda a la empresa por despido improcedente, alegando que no existía previsión contractual al respecto, ni se había pactado entre ambas partes el trabajo a distancia y que se había impuesto de forma unilateral por la empresa.

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

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



## FICHA N° 42

### Teletrabajo

Sheila López Vico

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El elemento principal que permite diferenciar la modalidad de teletrabajo de la de trabajo a distancia es:**
  - a) Que el teletrabajo nunca puede ser impuesto por el empresario al trabajador.
  - b) Que la actividad productiva en el teletrabajo se realiza mediante un uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
  - c) Que un mínimo del 30 % de la jornada en el teletrabajo debe realizarse en los centros empresariales en un periodo de referencia de tres meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Indique cuál de las siguientes menciones constituye parte del contenido mínimo que debe presentar el acuerdo de trabajo a distancia:**
  - a) El horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad.
  - b) El porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
  - c) La duración del acuerdo de trabajo a distancia.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. En el contrato de teletrabajo regulado en nuestro país en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, e lugar de desarrollo de la actividad productiva:**
  - a) Será siempre el domicilio del trabajador.
  - b) Será el lugar establecido por el empresario.
  - c) Será el domicilio o lugar elegido por el trabajador.
  - d) Será el centro empresarial.
- 4. Respecto al acuerdo de trabajo a distancia:**
  - a) Debe realizarse oralmente.
  - b) Debe ser celebrado por escrito.
  - c) No se impone su celebración de una forma específica.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. La negativa de un trabajador a teletrabajar:**
  - a) Podrá dar lugar a la extinción de la relación laboral.
  - b) Podrá dar lugar a la imposición de una sanción económica al trabajador.
  - c) No será causa justificativa de la extinción de la relación laboral.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. En los contratos de teletrabajo celebrados con menores de edad se deberá garantizar como mínimo:**
  - a) Un porcentaje del 30 % de prestación de servicios presencial.
  - b) Un porcentaje del 50 % de prestación de servicios presencial.
  - c) Un porcentaje del 70 % de prestación de servicios presencial.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. La decisión de teletrabajar desde una modalidad de trabajo presencial será reversible:**
  - a) Sólo por el trabajador.
  - b) Únicamente por el empleador.
  - c) Tanto por el trabajador como por el empresario.
  - d) Por ninguna de las partes de la relación laboral.

- 8. En el marco del teletrabajo, los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del teletrabajo:**
- Deberá aportarlos la propia persona trabajadora.
  - Deberá aportarlos la empresa, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de trabajo a distancia.
  - Se financiarán parcialmente por fondos aportados por la empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. En aras de garantizar los derechos colectivos de los teletrabajadores, la empresa estará obligada a:**
- Suministrar a la representación legal de los trabajadores el acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa.
  - Instalar un tablón virtual.
  - Asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. En el marco del teletrabajo, la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva alcanzará:**
- A todo el domicilio del trabajador.
  - A la estancia en la que se desempeña el teletrabajo y las habitaciones contiguas.
  - Únicamente a la zona habilitada para la prestación del servicio.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. En caso de que sea necesaria la visita al domicilio del teletrabajador por parte del responsable en materia preventiva en aras de realizar la evaluación y planificación de riesgos, aquél podrá denegarle el acceso:**
- Dando ello lugar a la reversión automática de la decisión de teletrabajar.
  - Realizándose en dicho caso la evaluación de riesgos por medio de una autoevaluación realizada por el trabajador mediante las instrucciones del servicio de prevención.
  - Dando ello lugar a la extinción de la relación contractual entre las partes.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. El registro horario en el marco del teletrabajo:**
- No constituye una obligación legal del empresario.
  - Deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.
  - No es posible como consecuencia de la flexibilidad horaria inherente a esta forma de trabajo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué trabajadores están excluidos del ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia?
- Enumere las obligaciones de carácter formal que deberán respetarse en la celebración del contrato de teletrabajo.
- ¿Puede el empresario adoptar una medida de carácter disciplinario contra el teletrabajador por no responder a un correo electrónico que éste le remitió fuera de su jornada de trabajo?
- ¿Puede un trabajador vinculado a la empresa mediante un contrato formativo prestar sus servicios por medio de la modalidad de teletrabajo?
- Indique cuándo nos encontramos ante un teletrabajador de carácter regular.

**6. ¿Puede la negociación colectiva alterar el porcentaje o período de referencia que establece la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, de cara a calificar como regular la prestación del servicio mediante esta forma de trabajo?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Juan trabaja por cuenta ajena y a tiempo completo (cuarenta horas/semana, ocho horas/día) en una empresa de telecomunicaciones del sector privado. De lunes a miércoles presta sus servicios en el centro empresarial situado en la calle Arabial, 75 de la ciudad de Granada, mientras que los jueves y los viernes trabaja desde su domicilio utilizando para ello exclusivamente un ordenador de última generación y una tablet gráfica. Las condiciones descritas se han aplicado al mismo desde su incorporación en la empresa el 1 de enero de 2022. El convenio colectivo recoge un capítulo en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, indicando que al mismo se aplicarán las condiciones establecidas legalmente.

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

1. Determine si, sobre la base de lo dispuesto, Juan está incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, a día 31 de marzo de 2023.
2. Delimite si nos encontramos ante un supuesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

### **Caso práctico núm. 2.**

María ha venido prestando sus servicios por cuenta ajena y a tiempo completo desde el año 2018 para la empresa Tecnolama, S. A. El cargo desempeñado por la misma en dicha empresa es el de directora de procesos. En el año 2023, por motivos de conciliación, solicita a la empresa pasar a desempeñar la totalidad de sus servicios en su domicilio, petición que es aceptada por la empresa al poder ser todas las tareas propias de su puesto de trabajo realizadas mediante dicha forma de trabajo.

Para llevar a cabo dicho cambio, la empresa indica a María que deberá ser ella misma la que adquiera un conjunto de bienes (ordenador de sobremesa, teclado, cámara web, altavoces, silla ergonómica y mesa de ordenador), alegando la empresa que todos los bienes citados son necesarios para llevar a cabo la prestación desde su domicilio de manera segura y cumpliendo la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, se le indica que deberá ser ella la que se haga cargo del incremento de gastos de luz, agua, internet, etc., derivados del traslado de la prestación a su domicilio.

Por último, se le indica que, con carácter previo al comienzo de su prestación de servicios a distancia, recibirá una visita por parte de los responsables en materia de prevención en aras de determinar si la zona en la que se prestará el servicio cumple las condiciones legalmente exigidas en materia de prevención de riesgos laborales.

Elabore un dictamen en Derecho que responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Tiene la trabajadora que hacerse cargo de la adquisición y pago de los bienes inmuebles y herramientas digitales necesarios para el desempeño de su actividad productiva mediante la modalidad de teletrabajo?
2. ¿Deberá asumir la trabajadora los gastos ocasionados por el desarrollo de su actividad mediante teletrabajo?
3. En el momento de la visita por parte de la persona competente en materia preventiva al domicilio de la trabajadora, ¿podrá María negarse a que el mismo entre en su domicilio?

## FICHA N° 43

### **Poder de dirección del empresario, deber de obediencia e *ius resistentiae***

*Ana Domínguez Morales*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Los principales poderes del empresario en el seno de la relación laboral son:**
  - a) Sólo poder de dirección y poder disciplinario.
  - b) Únicamente poder disciplinario y poder de control.
  - c) Poder de dirección, poder de control y poder disciplinario.
  - d) Poder de dirección, poder disciplinario, poder extracontractual y poder de control.
- 2. El poder de dirección empresarial ha de ser ejercido por:**
  - a) El propio empleador.
  - b) El empleador o persona en quien éste delegue.
  - c) El empleador y los representantes de los trabajadores.
  - d) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 3. Como regla general, el trabajador debe obedecer las órdenes:**
  - a) Cuando las mismas se encuentren dentro del marco de lo regular y convenido por las partes.
  - b) Siempre.
  - c) Sólo si se han adoptado en el seno de una comisión consultiva en la empresa.
  - d) Siempre, aunque puede recurrir judicialmente una orden injusta.
- 4. ¿Puede un trabajador ser obligado a realizar en cualquier momento funciones propias de varios grupos profesionales?**
  - a) No, sólo puede realizar las correspondientes a un grupo profesional.
  - b) Sí, porque el poder de dirección habilita al empleador a exigirlo en cualquier momento.
  - c) No, salvo que el trabajador decida realizarlas por su propia voluntad.
  - d) Sí, cuando se pacta la polivalencia funcional.
- 5. El empleador está facultado para impedir al trabajador realizar otras funciones por cuenta propia o ajena:**
  - a) En cualquier caso, dado que constituye concurrencia desleal.
  - b) Nunca pues el trabajador es libre para celebrar otros contratos de trabajo.
  - c) Cuando existe un pacto de plena dedicación.
  - d) Todo el tiempo que dure la relación laboral y hasta dos años después de su conclusión.
- 6. Se reconoce legalmente, como límite al poder de control empresarial, el derecho a:**
  - a) La desconexión digital.
  - b) La intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
  - c) La intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Según el Estatuto de los Trabajadores, el empresario puede controlar el estado de salud del trabajador:**
  - a) Cuando haya sido alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia.
  - b) En cualquier momento en que sospeche que padece una enfermedad.
  - c) Cuando accede por primera vez a su puesto de trabajo.
  - d) Solo cuando el trabajador voluntariamente accede a ello.

- 8. No es necesario compensar económicamente de manera expresa el pacto de:**
- Plena dedicación.
  - No competencia post-contractual.
  - Permanencia.
  - Todas las respuestas anteriores son falsas pues todos esos pactos deben ser compensados económicamente al margen del salario.
- 9. ¿Cómo se denomina el principio al que se someten empleador y trabajador en el seno de su relación jurídico-laboral?**
- El principio de proporcionalidad.
  - El principio de buena fe.
  - El principio de lealtad.
  - El principio de reciprocidad.
- 10. El empleador puede acceder a la información contenida en el ordenador que ha proporcionado a su empleador:**
- No, porque vulneraría el derecho a la intimidad del trabajador.
  - Sí, a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales.
  - Sí, para garantizar la integridad de los dispositivos puestos a disposición.
  - Sólo las respuestas b) y c) son correctas.
- 11. Está prohibida la instalación de cámaras de videovigilancia:**
- En lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.
  - En lugares en los que únicamente se esté grabando la actividad laboral.
  - Durante toda la jornada, debiéndose acordar los tiempos de grabación.
  - Nunca, siempre es posible previa información a los trabajadores.
- 12. Las sanciones disciplinarias que pueden ser impuestas a un trabajador que incumple su contrato se encuentran en:**
- El Estatuto de los Trabajadores.
  - Las normas laborales de la Unión Europea y estatales.
  - Las disposiciones legales y los convenios colectivos.
  - Las leyes, los convenios colectivos y el contrato de trabajo.
- 13. No cabe como sanción disciplinaria:**
- El traslado forzoso.
  - La reducción de días de vacaciones.
  - La suspensión de empleo y sueldo.
  - El despido.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Elementos constitutivos del pacto de no competencia post-contractual.
- ¿Qué es el *ius resistitiae*?
- Identifique los usos que puede hacer el empleador de las imágenes y sonidos obtenidos en el lugar de trabajo y las limitaciones derivadas de ello.
- Explique brevemente en qué casos puede ser exceptuado el derecho de inviolabilidad de la persona del trabajador y cómo ha de ser ejecutado.
- Indique cuál es el papel de los representantes de los trabajadores en el establecimiento de medidas de control de los trabajadores.
- Describa el procedimiento a seguir por el empresario para imponer sanciones al trabajador.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Roberto es trabajador de una empresa dedicada a la venta de alimentos para una dieta proteica, vitaminas y suplementos, aunque su verdadera vocación es el entrenamiento personal. Un día, al iniciar su jornada laboral, el empleador le entregó una carta de despido, pidiéndole abandonar el lugar de trabajo inmediatamente.

En la carta que le fue entregada al trabajador, se alegaba como causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual. En el relato de hechos que justificaba el despido se explicaba que había sido visto, gracias a las cámaras de videovigilancia instaladas en el centro de trabajo, entregando productos a supuestos clientes pero que, en realidad, no realizaban el pago por los productos. Esto ocurrió durante varios días. Tales acontecimientos fueron corroborados, además, por la visualización de las redes sociales del trabajador en las que aparecía consumiendo tales productos antes de su entrenamiento.

Roberto queda muy sorprendido al leer las razones que motivan la extinción de su contrato, dado que era conocedor de la existencia de las cámaras sólo porque podía ver un cartel en el exterior del centro con la inscripción “zona videovigilada”, pero pensaba que su función era grabar a la clientela. Mucho menos era consciente de que el empleador pudiera estar vigilando sus redes sociales y, a través de ellas, averiguar lo que en su carta afirma.

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

1. ¿Está permitida la colocación de cámaras de videovigilancia en el entorno laboral para controlar la actividad de los trabajadores?
2. ¿Es suficiente la colocación del distintivo en el local videovigilado para que el trabajador se considere informado sobre su existencia y posible uso de las imágenes obtenidas para controlar su actividad profesional?
3. ¿Qué opciones tiene el trabajador tras recibir la carta de despido?
4. ¿Qué calificación jurídica otorgaría a este despido?

### **Caso práctico núm. 2.**

Luna es experta en ciberseguridad, una profesión altamente demandada en nuestro país. En enero de 2022 fue contratada por una gran empresa que trabaja en el sector financiero, Bainclex, que además de concederle muy buenas condiciones en lo que respecta a la jornada y el salario, le ofrecía cobrar una cantidad extra a cambio de la exclusividad en su empresa durante dos años. Luna acepta esta propuesta.

Cuando ha transcurrido un año y medio desde su contratación, la empresa descubre que hace diez meses Luna estuvo empleada durante un mes en una empresa de la competencia, aunque realmente no le ha supuesto pérdida de productividad alguna con respecto a las funciones que la trabajadora viene realizando ni tampoco en el marco de la competencia con la empresa en la que prestó servicios. De ese modo, aunque se trata de una falta muy grave, según lo previsto en el convenio aplicable, opta por no despedirla pero sí imponerle como sanción la retirada de los días de descanso adicionales a lo previsto en la Ley de los que disfrutaba Luna desde que fue contratada. Además, le exige una indemnización equivalente a la cantidad adicional que le ha pagado por la exclusividad.

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

1. ¿Es legal obligar a la trabajadora a prestar servicios en exclusiva para la empresa Bainclex?
2. ¿Puede la empresa sancionar a la trabajadora según el relato de hechos del caso?
3. ¿Serían correctas las sanciones propuestas por la empresa?
4. ¿Podría Luna dejar de seguir prestando sus servicios en exclusiva para la empresa como consecuencia de esta desavenencia?

## FICHA N° 44

### Facultades de control del empresario

María Victoria González Blanco

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En el ejercicio del poder de dirección, el empresario está autorizado a adoptar:**
  - a) Cualquier medida de vigilancia y control para verificar el cumplimiento laboral por el trabajador sin sujeción a ninguna limitación.
  - b) Las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para comprobar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones con el límite del respeto a su dignidad e intimidad.
  - c) Las medidas de vigilancia y control que se hayan pactado con los representantes de los trabajadores.
  - d) Únicamente las medidas de vigilancia y control establecidas en el convenio colectivo de aplicación.
2. **Si se produce un registro en los efectos del trabajador ordenado por el empresario:**
  - a) Es obligatoria la presencia durante su práctica de un representante legal de los trabajadores y, si no, no se puede realizar el registro.
  - b) No se exige como requisito la presencia de ningún trabajador o representante legal de los mismos.
  - c) Es obligatoria la presencia durante su práctica de un abogado o graduado social pues, en caso contrario, no se podrá realizar.
  - d) Debe estar presente un representante de los trabajadores o, a falta de éste, otro trabajador de la empresa.
3. **¿El empresario está facultado para acceder a la información sanitaria del trabajador con el fin de verificar la enfermedad o accidente alegados para no asistir a su puesto de trabajo?**
  - a) Siempre y en cualquier momento.
  - b) Solamente si concurren determinadas circunstancias especiales.
  - c) Siempre que esté recogido expresamente en el convenio colectivo de aplicación.
  - d) Nunca, bajo ninguna circunstancia.
4. **La negativa del trabajador a someterse a un reconocimiento médico para verificar su estado de salud alegado para su inasistencia al trabajo:**
  - a) Es causa de despido disciplinario,
  - b) Es causa de despido objetivo.
  - c) Puede suspender sus derechos económicos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Puede el empresario ordenar registros sobre la persona y pertenencias del trabajador?**
  - a) No, nunca.
  - b) Sí, en cualquier momento que lo tenga por conveniente y sin justificación.
  - c) Sí, pero únicamente cuando lo soliciten los representantes de los trabajadores.
  - d) Sí, pero únicamente cuando sea necesario para proteger el patrimonio de la empresa y del resto de trabajadores.
6. **Si el empresario ordena un registro sobre la persona y pertenencias del trabajador:**
  - a) Debe realizarse en el centro de trabajo y en horas laborables.
  - b) El trabajador no puede oponerse a dicho registro, si se dan las circunstancias que autorizan al empresario a ordenarlo.
  - c) El tiempo empleado en el registro computa como trabajo efectivo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**7. El empresario no podrá exigir a los trabajadores con discapacidad:**

- a) El cumplimiento de sus obligaciones laborales con criterios objetivos.
- b) El cumplimiento de sus obligaciones laborales teniendo en cuenta criterios subjetivos como es la capacidad real.
- c) La diligencia debida.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**8. El deber de obediencia del trabajador al empresario:**

- a) Sólo se genera en el ejercicio regular de las funciones directivas del empresario.
- b) Se genera siempre y en cualquier circunstancia por ser inherente al poder de dirección del empresario.
- c) Sólo se genera si las órdenes e instrucciones del empresario se encuentran recogidas expresamente en el convenio colectivo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. ¿Las facultades de control del empresario de la prestación del trabajador son limitadas?**

- a) Sí, están limitadas por lo que se determine al analizar cada supuesto en concreto, aunque existen criterios jurisprudenciales.
- b) Sí, están sometidas legalmente por aplicación de la regulación del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Sí, están limitadas jurisprudencialmente por los criterios establecidos por el Tribunal Supremo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. La facultad de control del empresario se localiza dentro del:**

- a) Deber de diligencia del mismo.
- b) Poder disciplinario del mismo.
- c) Poder de policía del mismo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Fundamento de las facultades de control del empresario sobre la prestación del trabajador.
2. Limitación de las facultades de control del empresario respecto del cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones.
3. Actuaciones concretas autorizadas dentro de las facultades de control del empresario.
4. Requisitos de los registros en la persona del trabajador, de su taquilla y de sus efectos personales.
5. Posibles consecuencias para el trabajador, si se niega a someterse al reconocimiento médico ordenado por el empresario para verificar las circunstancias alegadas como justificación de su falta de asistencia al trabajo.

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Con ocasión de una queja planteada por los clientes de una cafetería en las redes sociales de ésta, en la que se hacía constar que una trabajadora, que llevaba a cabo las funciones de camarera, no les había atendido con la excusa de no estar abierto el establecimiento, pese a que estaba sirviendo comida y bebida de forma gratuita a un amigo suyo, la empresa decide visionar las grabaciones de las cámaras de videovigilancia de los quince días anteriores a la fecha de la queja. Aunque en el relativo período no había constancia de quejas de usuarios de la cafetería, la empresa pretendía constatar mediante las grabaciones si se trataba de un hecho aislado susceptible de imposición de una sanción o se había



producido en otras ocasiones, lo que sería causa de despido disciplinario. Realizado el visionado, se detecta la reiteración de la misma conducta, lo que conlleva que la empresa proceda al despido disciplinario de la trabajadora. Todos los trabajadores de la empresa conocían la existencia del sistema de videovigilancia y su doble finalidad: como medida de seguridad frente a robos y actos vandálicos y como medio de facilitar el desempeño de la prestación laboral para la mejor atención de los clientes al tener los empleados a la vista todas las mesas del establecimiento. Existían carteles avisando de la existencia de dichas cámaras. La trabajadora impugna su despido alegando que se ha vulnerado su derecho fundamental a la intimidad al haberse revisado y analizado su desempeño laboral durante un largo período de tiempo sin causa para ello, al no existir quejas de usuarios en ese intervalo temporal.

Responda justificadamente a la siguiente cuestión:

1. Si el método empleado por la empresa titular del establecimiento de cafetería para acreditar la comisión de las faltas laborales atribuidas a la trabajadora despedida se encontraría amparado por las facultades de control del empresario o excedería de las mismas, teniéndose en cuenta que se procedió a comprobar el desempeño de la prestación laboral durante un período de tiempo en el que no existía ninguna causa que lo justificase.

## FICHA N° 45

### 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. **Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales:**
  - a) Que así sean apreciados unilateralmente por el empresario.
  - b) Que vengan previstos legal o convencionalmente.
  - c) Únicamente, si están previstos en una norma con rango de Ley.
  - d) Únicamente, si aparecen descritos en el contrato de trabajo.
3. **La sanción disciplinaria impuesta por el empresario a la persona trabajadora como consecuencia de la comisión de una falta disciplinaria:**
  - a) Sólo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como muy grave.
  - b) Será siempre revisable ante la jurisdicción social, sea cual sea la calificación de la infracción cometida.
  - c) Sólo será revisable ante la jurisdicción social si se trata de una sanción impuesta por la comisión de una infracción calificada como grave o muy grave.
  - d) No es revisable, en ningún caso, ante la jurisdicción social.
4. **La imposición de una sanción muy grave al trabajador que es miembro del comité de empresa exige, ante el silencio del convenio colectivo aplicable, el cumplimiento de los siguientes requisitos procedimentales:**
  - a) Únicamente apertura de expediente contradictorio.
  - b) Únicamente comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
  - c) Apertura de expediente disciplinario, audiencia previa al interesado y a un delegado sindical.
  - d) Apertura de expediente disciplinario, audiencia previa al interesado y al comité de empresa.
5. **La imposición de una sanción a una persona trabajadora afiliada a un sindicato por la comisión de una falta disciplinaria:**
  - a) No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por la condición de afiliada de la persona trabajadora.
  - 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 leve:**
- No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por su condición de representante.
  - Requiere la apertura de expediente contradictorio.
  - Requiere comunicación previa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - 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:**
- No requiere el cumplimiento de requisito procedimental especial alguno por su condición de delegado sindical.
  - Requiere la apertura de expediente contradictorio.
  - Requiere comunicación previa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - Requiere la aprobación previa del sindicato al que el mismo pertenece.
- 8. ¿Puede el empresario imponer como sanción a una persona trabajadora, ante la comisión de una falta disciplinaria calificada como muy grave, la supresión de los días por asuntos particulares que tenga reconocidos en el convenio colectivo aplicable?**
- Sí, siempre que dicha sanción venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
  - No, al tratarse de una sanción legamente prohibida.
  - Sí, salvo que la persona trabajadora ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
  - Sí, ya que dicha sanción puede ser prevista en caso de comisión de una infracción calificada como muy grave.
- 9. ¿Puede el empresario imponer como sanción a una persona trabajadora, ante la comisión de una falta disciplinaria calificada como grave, una sanción consistente en un determinado número de días de prestación de servicios sin la remuneración correspondiente?**
- No, al tratarse de una sanción legalmente prohibida.
  - Sí, siempre que dicha sanción venga expresamente prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.
  - Sí, salvo que la persona trabajadora ostente la condición de delegado sindical, delegado de personal o miembro del comité de empresa.
  - Sí, ya que dicha sanción puede estar prevista en caso de comisión de una infracción calificada como grave.
- 10. Las faltas disciplinarias cometidas por las personas trabajadoras:**
- Pueden ser sancionadas por el empresario siempre que esté vigente la relación laboral que les vincula.
  - Pueden ser sancionadas siempre que no hayan transcurrido más de veinticuatro meses desde su comisión.
  - Pueden ser sancionadas siempre y cuando no hayan prescrito.
  - 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:**
- Es el mismo para todas las faltas, sea cual sea la gravedad de las mismas.
  - Depende de su calificación, atendiendo a la gravedad de las mismas.
  - No resulta aplicable pues las faltas disciplinarias no prescriben.
  - Sólo resulta aplicable a las faltas calificadas como muy graves.

## **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) No hay previsión al respecto porque 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.**

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

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

1. Requisitos que han de concurrir en la conducta de la trabajadora para que sea susceptible de ser sancionada.
2. Requisitos que han de concurrir en la sanción para que la misma pueda ser impuesta a la trabajadora.
3. Procedencia o improcedencia de imponer una sanción disciplinaria cuando los hechos, que se entienden constitutivos de falta disciplinaria, se han producido fuera del horario y del lugar de trabajo.
4. Requisitos procedimentales que han de cumplirse para que la trabajadora pueda ser sancionada por la conducta cometida.
5. ¿Los requisitos procedimentales a cumplir hubieran sido los mismos si Isabel no hubiera sido miembro del comité de empresa?

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

### **Caso práctico núm. 2.**

Raúl Villa presta sus servicios como técnico especialista en reparación de averías en la empresa *Enercon Windenergy Spain*, S. L. Dispone de un vehículo de la empresa, el cual recoge al comienzo de la jornada diaria en la sede de aquélla y lo devuelve una vez concluida la misma. Dicho vehículo cuenta con un sistema de localización vía GPS, de cuya instalación el trabajador es perfecto conocedor. Recientemente, la empresa ha comunicado por escrito a Raúl que será suspendido de empleo y sueldo durante veinte días como consecuencia de haber sido comprobada la manipulación que ha realizado del GPS de su vehículo, obstaculizando así a la empresa la labor de seguimiento en el cumplimiento de las tareas de reparación asignadas. La empresa ha analizado el GPS de su vehículo de empresa y lo ha contrastado con la hoja de ruta que la misma le asigna mensualmente, habiendo comprobado que durante los últimos nueve meses hay una discordancia continua entre los datos ofrecidos por el dispositivo y los marcados en la hoja de ruta.

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

1. Si el empresario puede utilizar como prueba acreditativa de la conducta del trabajador, los datos obtenidos del dispositivo GPS o ello supone una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.
2. Si es susceptible de ser sancionada la conducta cometida por el trabajador.
3. Si puede ser impuesta la suspensión de empleo y sueldo por el periodo de veinte días.

**FICHA N° 46****Jornada y horas extraordinarias***Fernando Jimeno Jiménez*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La duración máxima de la jornada de trabajo será:**
  - a) Treinta y cinco horas mensuales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
  - b) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
  - c) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual.
  - d) Cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral.
- 2. La duración de la jornada de trabajo**
  - a) No se regula en el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Es la pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo, teniendo en cuenta el Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Es una cuestión que pertenece al ámbito de organización de la empresa, siendo establecida unilateralmente.
  - d) Por la autoridad laboral.
- 3. Si no existe acuerdo en convenio colectivo o acuerdo empresarial con representantes de los trabajadores respecto a la distribución irregular de la jornada, la empresa puede distribuir:**
  - a) La tercera parte de la jornada de manera irregular, a lo largo de todo el año.
  - b) La cuarta parte de la jornada de manera irregular, a lo largo de todo el año.
  - c) La quinta parte de la jornada de manera irregular, a lo largo de todo el año.
  - d) La décima parte de la jornada de manera irregular, a lo largo de todo el año.
- 4. Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente deben mediar:**
  - a) Doce horas como mínimo.
  - b) Catorce horas como mínimo.
  - c) Doce horas como máximo.
  - d) Catorce horas como máximo.
- 5. En defecto de pacto, el número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en un día no podrá ser superior a:**
  - a) Ocho horas.
  - b) Nueve horas.
  - c) Diez horas.
  - d) Doce horas.
- 6. ¿Cómo se computa el tiempo de trabajo?**
  - a) En función de la mutua confianza entre empleador y trabajador.
  - b) Por medio de la supervisión de la representación de los trabajadores.
  - c) De modo que sólo al comienzo de la jornada se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.
  - d) De forma que tanto al comienzo como al final de la jornada se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

- 7. El número máximo de horas ordinarias de trabajo efectivo en un día para menores de dieciocho años no podrá ser superior a**
- Ocho horas, incluido el tiempo destinado a formación.
  - Ocho horas, excluido el tiempo destinado a formación.
  - Nueve horas, incluido el tiempo destinado a formación.
  - Nueve horas, excluido el tiempo destinado a formación.
- 8. Las horas extraordinarias:**
- Son aquellas que se determinen en virtud de norma con rango de Ley.
  - No podrán ser reconocidas en la actualidad, dada la situación de desempleo existente.
  - Son aquellas en las que el tiempo de trabajo efectivo supere la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. En ausencia de pacto, las horas extraordinarias serán:**
- Retribuidas.
  - Compensadas con descanso a efectuar en los dos meses siguientes a la realización.
  - Compensadas con descanso a efectuar en los tres meses siguientes a la realización.
  - Compensadas con descanso a efectuar en los cuatro meses siguientes a la realización.
- 10. El número máximo de horas extraordinarias en un año no puede superar:**
- Las sesenta horas, sin excepción.
  - Las sesenta horas, con alguna excepción.
  - Las ochenta horas, sin excepción.
  - Las ochenta horas, con alguna excepción.
- 11. A los efectos del cómputo máximo, no se consideran las horas extraordinarias destinadas a:**
- Prevenir o reparar siniestros.
  - Ejecutar tareas por circunstancias de la producción.
  - Prevenir daños extraordinarios y urgentes.
  - Las respuestas a) y c) son correctas.
- 12. Las horas extraordinarias son:**
- Obligatorias.
  - Voluntarias, salvo que haya sido acordada su realización en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.
  - Voluntarias, sin excepción.
  - Obligatorias, con alguna excepción.
- 13. ¿Cómo se registran las horas extraordinarias?**
- Semanalmente.
  - Mensualmente.
  - No hace falta su registro.
  - Lo que se registra es la jornada (día a día).

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué consignas deben tenerse en consideración para configurar la duración máxima de la jornada de trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores?
- Diferencie el número máximo de horas de trabajo efectivo diarias que fija el Estatuto de los Trabajadores, en función de la edad del trabajador.

3. **¿Es obligación de la empresa la anotación de las horas de trabajo efectivamente realizadas? ¿De qué modo se garantiza su control?**
4. **¿Puede obligarse a un trabajador a la realización de horas extraordinarias?**
5. **¿Cómo se compensan las horas extraordinarias de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores?**
6. **¿Cuál es el límite máximo de horas extraordinarias? ¿Todas las efectuadas se computan del mismo modo?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa Promoción, S. L. presta servicios en materia de emprendimiento. Algunos trabajadores requieren asesoramiento en materia laboral. Esther, Francisco y, el menor de edad, Juan prestan servicio durante la jornada de tarde de lunes a viernes (de 14:00 hasta las 22:00 horas lunes, martes y miércoles, los jueves de 13:00 a 22:00 horas y los viernes de 08:00 a 15:00 horas). Desconocen que exista calendario laboral y un registro donde se contabilicen los tiempos de trabajo. Todos ellos disponen de veinte minutos de descanso fijado en contrato de trabajo. Esther tiene dos hijos en edad escolar. De manera especial Francisco está inquieto ante la posible intención de la empresa de asignar una jornada irregular equivalente al 15 % del cómputo anual.

Se solicita asesoramiento sobre las siguientes cuestiones:

1. ¿Le parece correcto que los trabajadores no dispongan de información sobre el calendario laboral? ¿Es necesaria su elaboración?
2. Razone, de conformidad con la normativa laboral, las cuestiones en materia de jornada que se exponen en el supuesto: la duración máxima de la jornada, el descanso mínimo durante la misma y el periodo que media entre la finalización y el comienzo de la siguiente, todo ello referido a los tres trabajadores.
3. Razone la respuesta ante las dudas manifestadas por Francisco sobre el desarrollo de una jornada irregular (15 %). ¿Es posible la imposición unilateral? ¿Se podría alcanzar un acuerdo? Debe indicarse que el convenio colectivo no establece cláusula alguna en esta materia.
4. ¿Cómo incide en materia de jornada la situación familiar de Esther, desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar, conociendo que tiene dos hijos en edad escolar?

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa Carpe Diem, S. L., realiza operaciones en un ámbito mercantil afectado por alta tasa de desempleo. Es una entidad con escasa plantilla, motivo por el que no registra la jornada que efectúan sus trabajadores. El convenio colectivo susceptible de aplicación no contiene referencia alguna sobre el régimen de realización y compensación de horas extraordinarias. Dos de sus trabajadores someten a consulta su situación laboral, haciendo constar que desconocen la forma de cómputo de la jornada, ya que no existe registro alguno donde se anote.

Casimiro está contratado a jornada completa, habiendo realizado cien horas extraordinarias en el último año, siete de las cuales fueron debidas a la rotura de una tubería. En su contrato se especifica que las horas extraordinarias son de obligado cumplimiento, sin establecer forma de compensación.

Lucas está contratado a jornada completa. Ha efectuado ochenta y cinco horas extraordinarias en el último año, seis de las cuales fueron necesarias ante incidencias meteorológicas. En su contrato no se



especifica que las horas extraordinarias sean obligatorias, aunque se indica que serán compensadas en metálico.

1. ¿Son de obligado cumplimiento las horas extraordinarias efectuadas por Casimiro y Lucas? ¿Existe algún impedimento normativo? Razónese la respuesta para cada uno de los trabajadores.
2. ¿Qué fórmula considera ajustada a Derecho para la determinación de horas consideradas como extraordinarias? ¿Existe algún mecanismo para el control y la comprobación de las efectivamente realizadas?
3. ¿Existe algún límite en la realización de horas extraordinarias? ¿Se han previsto fórmulas de compensación en la normativa?
4. ¿El límite máximo de horas extraordinarias susceptibles de realización recogido en el Estatuto de los Trabajadores se puede modificar por alguna circunstancia? ¿Podría ese límite minorarse o reducirse al amparo de alguna estipulación?

**FICHA N° 47****Adaptación y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar***Esther Guerrero Vizuete*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo con fines de conciliación:**
  - a) Debe contener el motivo concreto, familiar o profesional, que justifica la necesidad de conciliación.
  - b) Debe justificar la imposibilidad de conciliación por el otro progenitor o progenitora.
  - c) Debe ser aceptada por la empresa al tratarse de un derecho de reconocimiento automático.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 2. La adaptación de la duración y distribución de la jornada podrá solicitarse cuando:**
  - a) La persona solicitante tenga hijos o hijas a su cargo menores de doce años.
  - b) La persona solicitante tenga familiares por consanguinidad a su cargo.
  - c) La persona solicitante tenga familiares por afinidad a su cargo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. Puede solicitar la reducción de su jornada de trabajo con fines de conciliación:**
  - a) La persona trabajadora que tenga la guarda legal de un menor de doce años.
  - b) La persona trabajadora que tenga la guarda legal de una persona discapacitada que no desempeñe una actividad retribuida.
  - c) La persona trabajadora que tenga a su cuidado un familiar hasta el segundo grado que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. La reducción de la jornada de trabajo diaria con fines de conciliación podrá ser de:**
  - a) 1/8.
  - b) 1/4.
  - c) 1/2.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. ¿A quién corresponde determinar la concreción horaria en la reducción de jornada?**
  - a) A la persona trabajadora.
  - b) A la empresa.
  - c) A ambas mediante pacto.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 6. Si la adaptación de jornada con fines conciliatorios que se solicita supone la realización del trabajo a distancia:**
  - a) Se debe acreditar la razón que justifica la petición de cambio en la forma de prestación inicialmente pactada.
  - b) Es necesario ponderar la situación laboral de la persona trabajadora y los cambios organizativos y productivos que implicaría para la empresa.
  - c) La empresa deberá aceptar el cambio, si así se prevé en el convenio colectivo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 7. El regreso a la jornada que se tenía con anterioridad a la solicitud de adaptación con fines conciliatorios:**
- Es automático una vez transcurrido el período acordado.
  - Debe ser solicitado por la persona trabajadora.
  - Debe ser autorizado por parte de la empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. La reducción de jornada por razón de guarda legal o cuidado de un familiar:**
- Es un derecho intransferible.
  - Es un derecho subjetivo.
  - Es un derecho individual.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la persona trabajadora tiene derecho a solicitar:**
- Una adaptación de la duración de su jornada de trabajo.
  - Un cambio en la distribución de su horario de trabajo.
  - La realización de trabajo a distancia total o parcialmente.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. ¿Es posible que dos personas soliciten la reducción de jornada respecto del mismo sujeto causante?**
- Sí, siempre que las necesidades de cuidado lo requieran.
  - No, sólo una de ellas podrá ejercitar su derecho.
  - Sí pero, si ambas trabajan para la misma empresa, podrá limitarse su ejercicio simultáneo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- Si el convenio colectivo no regula el ejercicio del derecho de adaptación de jornada, la empresa está obligada a abrir un período de negociación con la persona solicitante.
  - Una vez comunicada a la empresa la propuesta de adaptación que solicita, la persona trabajadora no puede modificarla.
  - Una vez finalizado el período de negociación, la empresa comunicará la aceptación o denegación de la propuesta formulada de forma expresa y por escrito.
  - La respuesta empresarial a la solicitud de adaptación es recurrible ante la jurisdicción social.
- 12. Reconocida la reducción de jornada y su concreción horaria:**
- La persona trabajadora no puede sufrir variaciones en su horario de trabajo que afecten a sus necesidades de conciliación.
  - La empresa deberá reducir la carga de trabajo en proporción a la reducción de jornada.
  - No se puede exigir a la persona trabajadora las mismas horas de presencia que antes de reducir su jornada.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Quiénes son los titulares del derecho a la adaptación y distribución de la jornada?
- ¿Tiene el cónyuge o pareja de hecho la consideración de familiar a efectos de la reducción de jornada por cuidado?
- ¿Qué efectos tiene la reducción de jornada por razón de conciliación en la protección social de la persona trabajadora?

4. **¿Qué garantías se contienen en el ordenamiento laboral para proteger el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por razones de conciliación?**
5. **Indique los requisitos formales necesarios para solicitar la adaptación de jornada.**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Manuel solicitó a su empresa una reducción de su jornada de trabajo en dos horas, así como no trabajar los fines de semana, con el fin de cuidar de su suegro enfermo de Alzheimer en estado avanzado. La empresa accedió a ambas peticiones y mediante escrito le comunicó que su jornada de trabajo sería de 09:30 a 15:30 horas de lunes a viernes. Un año después la empresa le comunica que, por razones organizativas, se procedía a distribuir irregularmente su jornada de trabajo por lo que debía trabajar los sábados de 10:00 a 12:00 horas, compensándose ese tiempo al inicio de la jornada del lunes inmediatamente posterior, siendo su horario de 11:30 a 15:30 horas. Manuel no está de acuerdo con la decisión de la empresa y formula demanda por la vía del artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

1. ¿Constituye la decisión de la empresa una modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecta a la concreción horaria inicialmente reconocida?
2. ¿Es correcta la vía judicial seguida para reclamar contra la decisión de la empresa?
3. Razone si el trabajador reúne los requisitos legalmente exigidos para acceder a la reducción de jornada que solicitó.

### **Caso práctico núm. 2.**

Mercedes trabaja en el departamento de atención al cliente de una cadena de supermercados y solicitó por carta a la dirección de la empresa adaptar su jornada de trabajo acogiéndose a la modalidad de teletrabajo durante todas las tardes para compatibilizarla con el cuidado de sus dos hijos menores de doce años. El convenio colectivo aplicable recoge como medida de conciliación y para todos los puestos de trabajo la posibilidad de teletrabajar durante un máximo de dos días a la semana. La empresa le responde rechazando su solicitud al prestar servicios en un puesto de trabajo que no es adecuado para el trabajo a distancia al requerir el trato directo con el cliente.

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

1. ¿Puede la empresa rechazar la solicitud de la trabajadora justificando su decisión en las funciones que desarrolla en su puesto de trabajo?
2. ¿Está obligada la empresa a aceptar la petición de teletrabajo en los términos planteados por la trabajadora?

## FICHA N° 48

### Trabajo a tiempo parcial

*Miguel Gutiérrez Pérez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. En el contrato a tiempo parcial, los convenios colectivos, respecto de las horas complementarias:**
  - a) No podrán establecer un porcentaje máximo distinto al establecido en la Ley.
  - b) Podrán establecer otro porcentaje máximo distinto al establecido en la Ley, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 30 % ni exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.
  - c) Podrán establecer otro porcentaje máximo distinto al establecido en la Ley, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 10 % ni exceder del 50 % de las horas ordinarias contratadas.
  - d) Podrán establecer lo que se considere oportuno pues la Ley no contempla límite alguno para los mismos respecto de las horas complementarias.
- 2. En un contrato a tiempo parcial de duración indefinida, podrá formalizarse:**
  - a) Un pacto de horas complementarias.
  - b) Un pacto de horas extraordinarias.
  - c) Un pacto de horas suplementarias.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. En el caso de que el contrato a tiempo parcial se celebre por tiempo determinado, a la finalización del contrato el trabajador tendrá derecho:**
  - a) A percibir una indemnización de diez días de salario por cada año de servicio.
  - b) En todo caso, a percibir una indemnización de once días por cada año de servicio.
  - c) A percibir una indemnización de veinte días por cada año de servicio.
  - d) A percibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, salvo si es un contrato de interinidad o en prácticas.
- 4. En un contrato a tiempo parcial, únicamente se podrá formalizar un pacto de horas complementarias:**
  - a) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a treinta horas semanales en cómputo anual.
  - b) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
  - c) Cuando la jornada de trabajo no sea inferior a cinco horas semanales en cómputo anual.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 5. El contrato a tiempo parcial puede tener lugar:**
  - a) Sólo en los contratos de relevo.
  - b) Sólo en los contratos indefinidos.
  - c) En los contratos indefinidos o de duración determinada en los que se permita dicha posibilidad.
  - d) Sólo en el caso del contrato de interinidad, pues ha quedado limitado al mismo tras la última reforma laboral.
- 6. Indique cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta:**
  - a) Los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas complementarias en un contrato de duración indefinida.
  - b) En relación a las horas complementarias, los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo distinto al establecido en la Ley, que, en ningún caso, podrá ser inferior al 30 % ni exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.
  - c) Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias en ningún caso.
  - d) Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias únicamente para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

**7. Los trabajadores a tiempo parcial:**

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

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

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

**9. El contrato a tiempo parcial:**

- a) Deberá formalizarse por escrito en modelo oficial, únicamente si el contrato se concierta por tiempo indefinido.
- b) Podrá formalizarse por escrito o verbalmente.
- c) Siempre deberá realizarse verbalmente.
- d) Deberá formalizarse necesariamente por escrito en el modelo oficial.

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

- a) Con un preaviso mínimo de diez días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- b) Con un preaviso mínimo de quince días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- c) Con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.
- d) Con un preaviso mínimo de cinco días, si así se ha pactado entre las partes en el contrato.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué significa la expresión “trabajador a tiempo completo comparable”?
2. ¿Qué elementos deben recogerse en todo caso en el contrato de trabajo a tiempo parcial?
3. ¿Cuáles son los requisitos para la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa?
4. ¿Cuáles son las causas que permiten extinguir el pacto de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial?
5. ¿Cuándo tiene derecho el trabajador a percibir una indemnización con motivo de la extinción del contrato a tiempo parcial?
6. ¿Cuáles son los supuestos en que pueden realizar horas extraordinarias los trabajadores a tiempo parcial?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

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

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

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

### **Caso práctico núm. 2.**

María viene prestando servicios para la empresa El Rincón del Pie, que regenta un negocio de zapatería, con antigüedad de 4 de febrero de 2019, categoría profesional de vendedora y salario promedio mensual de 1.216,30 euros. La trabajadora realizaba su jornada laboral a jornada completa, cuarenta horas semanales, de lunes a domingo con los descansos que establece la ley. En fecha 8 de octubre de 2020, se le entregó a la trabajadora una carta de reducción de jornada de completa a media jornada, con efectos a partir del 1 de noviembre de 2020, debido a los problemas económicos y financieros por los que venía atravesando la empresa, debido a la crisis sanitaria existente. La trabajadora no se mostró conforme con la variación de jornada efectuada. Ante lo cual interpone una demanda contra la empresa impugnando la reducción en un 50 % de la duración de la jornada acordada por la empresa y reclamando la declaración de nulidad de la decisión empresarial por la que se modificaba la duración de su jornada, la reposición a la jornada completa que realizaba con anterioridad y el pago de las diferencias salariales resultantes. Argumenta la trabajadora que la reducción de jornada comporta la conversión de su contrato en otro a tiempo parcial, sin su voluntad.

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

1. ¿Es posible realizar la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial?
2. ¿Se puede imponer dicha conversión de manera unilateral por la empresa?
3. ¿Es posible realizar la conversión del contrato como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo? ¿Contempla la Ley algún otro mecanismo para llevar a cabo una reducción de jornada por parte de la empresa?

## FICHA N° 49

### Contrato de trabajo fijo-discontinuo

*Esperanza Roales Paniagua*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Puede celebrarse un contrato de trabajo fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida?**
  - a) Sí, en cualquier caso.
  - b) Sólo cuando lo permita el convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal.
  - c) Sí, para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias.
  - d) Sí, para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades permanentes de diversas empresas usuarias.
2. **Los criterios por los que debe regirse el llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se establecen:**
  - a) Mediante convenio colectivo, en todo caso.
  - b) Mediante contrato de trabajo.
  - c) Mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.
  - d) Por decisión unilateral del empresario.
3. **¿El contrato de trabajo fijo-discontinuo debe formalizarse de forma escrita?**
  - a) Sólo si lo exige la persona trabajadora.
  - b) Cuando lo exija el convenio colectivo de aplicación.
  - c) Siempre.
  - d) No, es un contrato que no está sometido a ningún requisito formal.
4. **Los plazos máximos de inactividad de los contratos fijos-discontinuos en los supuestos de contratos por obras o servicios son de:**
  - a) Tres meses a falta de previsión en el convenio colectivo sectorial.
  - b) Seis meses a falta de previsión convencional.
  - c) La amplitud establecida de común acuerdo en el contrato de trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Los contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial podrán celebrarse:**
  - a) En cualquier caso.
  - b) Cuando las peculiaridades de la actividad del sector lo justifiquen.
  - c) Cuando el convenio colectivo sectorial lo acuerde.
  - d) Cuando haya acuerdo al respecto en un convenio sectorial en el caso de que las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen.
6. **La jornada y la distribución horaria de las personas trabajadoras fijas-discontinuas:**
  - a) Pueden figurar con carácter estimado en el contrato de trabajo.
  - b) Deben concretarse necesariamente en el momento de la celebración del contrato de trabajo.
  - c) No es necesario que se concreten en los trabajos de carácter estacional.
  - d) Ninguna de las respuestas es correcta.
7. **El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará:**
  - a) Para la realización de trabajos de naturaleza estacional.
  - b) Para la realización de trabajos intermitentes que tengan períodos de ejecución ciertos.
  - c) Para la realización de trabajos vinculados a actividades productivas de temporada.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.



- 8. Los representantes legales de los trabajadores deberán conocer el calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso semestral:**
- Al inicio de cada semestre.
  - Al inicio de cada año natural.
  - Al inicio de cada trimestre.
  - Al inicio de cada mes.
- 9. El llamamiento de la persona fija-discontinua deberá realizarse:**
- Necesariamente por escrito.
  - Con una antelación de quince días a la fecha de la incorporación de la persona trabajadora fija-discontinua.
  - Sólo con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación de la persona trabajadora fija-discontinua.
  - Con una antelación adecuada a la fecha de la incorporación de la persona trabajadora fija-discontinua y por un medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada.
- 10. El plazo para el ejercicio de acciones derivadas de incumplimientos relacionados con el llamamiento se inicia:**
- Únicamente desde el momento de la falta de llamamiento.
  - Sólo desde el momento en la que la persona trabajadora conociese la falta de llamamiento.
  - Tanto desde el momento de la falta de llamamiento como desde el momento en que la persona trabajadora conociese la falta del mismo.
  - De común acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Supuestos en que se puede celebrar un contrato de trabajo fijo-discontinuo.**
- ¿A qué efectos tendrán la consideración de colectivo prioritario las personas trabajadoras fijas-discontinuas?**
- ¿Cómo se computa la antigüedad de una persona trabajadora fija-discontinua?**
- ¿Cómo debe realizarse el llamamiento de la persona trabajadora fija-discontinua?**
- ¿Cómo se establece la bolsa sectorial de empleo y en qué consiste?**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Ágata fue contratada por la entidad Club Deportivo Maza de Oro, mediante contrato de trabajo fijo-discontinuo, con antigüedad desde el 8 de octubre de 2015, con categoría profesional de monitora de gimnasia artística. El club realizaba las actividades deportivas para el alumnado de Educación Primaria durante el período del curso escolar, que terminaba el 30 de junio de cada año. Ágata ha sido llamada desde el año 2015 entre los días 2 de septiembre y 8 de octubre.

En fecha 1 de abril de 2020, se le comunicó mediante burofax la suspensión temporal del contrato de trabajo por fuerza mayor debido a la pandemia Covid-19, circunstancia que finalizaría en el momento en que ya no hubiera estado de alarma.

A comienzos del curso 2020/2021, Ágata no fue llamada a trabajar porque, a pesar de haberse reiniciado el curso escolar, el club no llevó a cabo ninguna actividad relacionada con la gimnasia artística por restricciones a la actividad deportiva debido a motivos sanitarios ante la imposibilidad de mantener

grupos burbuja y de contar con espacios adecuados para garantizar las condiciones exigidas para evitar contagios.

El 17 de junio de 2021, una vez finalizado el estado de alarma, Ágata, junto a otros compañeros, remitió burofax a la empresa solicitando información sobre el estado de la relación laboral, comunicándoles el club, también mediante burofax, que, para el curso 2021/2022, se estudiaría la posibilidad de reiniciar la actividad del club.

El 10 de septiembre de 2021, el club reinicia las actividades deportivas y, entre ellas, la de gimnasia rítmica, sin comunicárselo a Ágata que, no obstante, tuvo conocimiento de tales hechos el día 30 de septiembre de 2021 por la información facilitada por la madre de una de sus alumnas.

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

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

## FICHA N° 50

### Contrato de relevo

*Julia Dormido Abril*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El contrato de relevo tiene como objeto:**
  - a) La alternancia del trabajo con la formación de la persona trabajadora.
  - b) La sustitución de la persona que tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.
  - c) La sustitución de la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.
  - d) La sustitución de la persona que se encuentra en una situación de excedencia.
- 2. Si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida, la reducción de la jornada del trabajador jubilado parcialmente podrá ser del:**
  - a) 75 %.
  - b) 65 %.
  - c) 45 %.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. Si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida, la reducción del salario del trabajador jubilado parcialmente podrá ser del:**
  - a) 75 %.
  - b) 65 %.
  - c) 45 %.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. ¿Qué requisitos tiene que reunir el trabajador relevista?**
  - a) Encontrarse en situación de desempleo.
  - b) Ser un trabajador de la empresa que cuente con un contrato de duración determinado, exclusivamente.
  - c) Las respuestas a) y b) son correctas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Qué duración tendrá el contrato de relevo?**
  - a) No podrá ser superior a seis meses.
  - b) Como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.
  - c) No podrá ser superior a un año.
  - d) Como máximo, será de tres años.
- 6. ¿Es posible prorrogar un contrato de relevo que se ha celebrado con una duración determinada?**
  - a) No, en ningún caso.
  - b) Sí, por períodos de 2 años.
  - c) Sí, por períodos anuales y mediante acuerdo con las partes.
  - d) Sí, se prorrogará automáticamente si no se expresa lo contrario.
- 7. ¿Cómo podrá ser la jornada establecida en el contrato de trabajo?**
  - a) A tiempo parcial.
  - b) A tiempo completo.
  - c) En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. ¿Cuál será el horario de trabajo del relevista?**

- a) Será diferente del que tenga el trabajador sustituido.
- b) Podrá completar el del trabajador sustituido.
- c) Tendrá que simultanearse con el del trabajador sustituido.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. ¿Cuál será el puesto de trabajo del trabajador relevista?**

- a) Tiene que ser el mismo que el del trabajador sustituido.
- b) Podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido.
- c) La norma no dice nada al respecto.
- d) Dependerá de lo que establezca el convenio colectivo.

**10. Si el trabajador se jubila parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria, el contrato de relevo:**

- a) Será indefinido.
- b) Podrá ser indefinido.
- c) Tendrá que ser anual.
- d) Tendrá la duración que establezca el convenio colectivo de aplicación.

### PREGUNTAS DE REPASO

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

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

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

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

Eustaquio, y que se iría incrementando progresivamente con el transcurrir de los meses, atendiendo a las necesidades de la empresa.

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

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

# FICHA N° 51

## Derecho a la desconexión digital

*Carlota María Ruiz González*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Conforme establece el artículo 88.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, son sujetos del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral:**
  - a) Los trabajadores por cuenta propia.
  - b) Sólo los trabajadores a distancia.
  - c) Los trabajadores y los empleados públicos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. Las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital se sujetarán a lo establecido:**
  - a) En la negociación colectiva.
  - b) En la negociación colectiva y en acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
  - c) En el contrato de trabajo.
  - d) En la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
  
- 3. ¿Quién elabora la política interna de la empresa en materia de desconexión digital?**
  - a) El empresario y los trabajadores afectados, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.
  - b) El empresario, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.
  - c) Los representantes de los trabajadores, previa audiencia del empresario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva:**
  - a) Una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso.
  - b) El respeto a la duración máxima de la jornada.
  - c) Cualquier límite y precaución en materia de jornada que disponga la normativa legal o convencionalmente aplicable.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 5. La política interna de desconexión en la empresa definirá:**
  - a) Las modalidades de ejercicio del derecho.
  - b) Las acciones de sensibilización en el uso razonable de herramientas tecnológicas.
  - c) Las acciones de formación en el uso razonable de herramientas tecnológicas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 6. Conforme establece la Ley de Trabajo a Distancia, el derecho a la desconexión digital es:**
  - a) Un derecho con repercusión en el tiempo de trabajo.
  - b) Un derecho relacionado con el uso de medios digitales.
  - c) Un derecho a la prevención de riesgos laborales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. **¿En qué artículo de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales se regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral?**
- Artículo 18.
  - Artículo 88.
  - Artículo 89.
  - Artículo 90.
8. **¿En qué texto normativo se regula el derecho a la desconexión digital?**
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
  - Ley de Trabajo a Distancia.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
9. **Fuera del tiempo de trabajo, legal o convencionalmente establecido, el derecho a la desconexión digital tiene por objeto:**
- Facilitar la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
  - Garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones.
  - Garantizar el respeto de los permisos y vacaciones.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
10. **¿Es necesario que la empresa tenga personas trabajando a distancia para estar obligada a tener un protocolo de desconexión digital?**
- Sí.
  - No, la obligación es independiente de que exista personal desarrollando sus tareas en la modalidad de trabajo a distancia.
  - No, pero la empresa debe disponer de una plantilla de trabajadores total (presenciales y virtuales) igual o superior a cinco trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
11. **Conforme establece la Ley de Trabajo a Distancia, los convenios o acuerdo colectivos de trabajo podrán establecer, en relación con la desconexión digital:**
- Los medios para ejercer este derecho en el trabajo a distancia.
  - La organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con los tiempos de descanso.
  - Las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
12. **En supuestos de realización parcial del trabajo a distancia:**
- Las personas trabajadoras no tienen derecho a la desconexión digital.
  - Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital.
  - Para disfrutar del derecho a la desconexión digital, la prestación laboral no puede desarrollarse en el domicilio del trabajador.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **¿A quién se le aplica el derecho a la desconexión digital?**
2. **¿Qué es la desconexión digital?**
3. **¿Quién es el responsable de garantizar el derecho a la desconexión digital en la empresa?**
4. **¿Cómo se concreta el derecho a la desconexión digital en la empresa?**
5. **¿Dónde se regula el derecho a la desconexión digital?**
6. **¿Qué requisitos debe observar la política interna de la empresa en desconexión digital?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Agustín, controlador aéreo, recibe de su empresa correo electrónico con instrucciones sobre la realización de un curso de formación *on line* de dos horas de duración que tiene disponible en red entre los días 15 de julio y 12 de octubre. El curso, explica la empresa en su comunicación, debe realizarse en el tiempo que se estime oportuno, pero sin que los trabajadores puedan modificar por dicho motivo sus cuadrantes de trabajo presencial. En este sentido, recuerda al trabajador que “las actividades formativas que se imparten de forma presencial se programan dentro de los turnos asignados de trabajo, pero las no presenciales no se programan en los turnos, debiendo realizarse fuera de las horas de planificación de la actividad de control aéreo, y una vez realizadas el tiempo invertido en su realización computa como tiempo de trabajo”. Esta indicación es rechazada por Agustín que no procede a realizar la correspondiente inscripción.

Unos días más tarde, la empresa remite nuevo requerimiento indicando el carácter preceptivo de dicho curso, conforme a normativa europea, para el desempeño de las funciones de controlador de circulación aérea, negándose de nuevo el trabajador a realizarlo y exigiendo que el momento temporal para la realización del mismo se incluya en el cuadrante mensual de servicios, lo que es rechazado por la empresa, que le reitera una vez más su obligación de realizar el curso “en los ciclos de descanso de tres días que de conformidad con el artículo 33 del convenio colectivo le son programados”.

Ante esta discrepancia de criterio, el trabajador no realiza el curso dentro del plazo fijado y la empresa, previa instrucción de expediente, sanciona al trabajador por falta muy grave de desobediencia con la sanción de tres días de suspensión de empleo y sueldo, por no haber realizado el curso ordenado. El trabajador pretende impugnar la sanción ante la jurisdicción social invocando vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar del artículo 18 de la Constitución en su vertiente de desconexión digital regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

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

1. ¿Puede considerarse correctamente alegada la vulneración del derecho a la desconexión digital?
2. ¿Puede la empresa imponer la realización de actividades laborales fuera del horario ordinario de trabajo?
3. ¿Cuándo, entonces, debe ser ineludiblemente preservado el derecho a la desconexión digital?



# FICHA N° 52

## Vacaciones

*Esperanza Macarena Sierra Benítez*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Si el convenio colectivo de una empresa contempla que las vacaciones son veintidós días laborales y queremos librar la semana del puente de diciembre, cayendo los días festivos (6 y 8 de diciembre) en miércoles y viernes:**
  - a) Solicitaría la semana entera y gastaría los siete días de vacaciones.
  - b) Solicitaría tres días de vacaciones para disfrutar la misma semana.
  - c) Solicitaría cuatro días de vacaciones para disfrutar la misma semana, si el convenio colectivo considera como día laboral el sábado,
  - d) Las respuestas b) y c) son correctas.
- 2. En el caso de que el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, la persona trabajadora tiene derecho:**
  - a) A disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión, si no ha terminado el año natural a que correspondan.
  - b) A disfrutar las vacaciones una vez finalizada la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del año en que se hayan originado.
  - c) A disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. ¿Qué legislación internacional cubre las lagunas internas en materia de vacaciones?**
  - a) El artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
  - b) La Directiva 2003/88/CE, sobre la ordenación del tiempo de trabajo.
  - c) El Convenio núm. 31 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las vacaciones anuales pagadas.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. A falta de previsión en convenio colectivo ¿cómo deben retribuirse las vacaciones según el Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo?**
  - a) Conforme a la remuneración normal o media.
  - b) Conforme se pacte individualmente por las partes una vez disfrutadas.
  - c) Si no se ha estado de baja laboral, el doble del salario mínimo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. En caso de desacuerdo entre las partes sobre el período de disfrute de las vacaciones, ¿quién decidirá la controversia?**
  - a) Es un derecho irrenunciable y, en caso de desacuerdo, prima el disfrute solicitado por la persona trabajadora.
  - b) La jurisdicción social del Tribunal Supremo.
  - c) La jurisdicción social, que será irrecurrible.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. ¿Con qué plazo conocerá la persona trabajadora las fechas que le correspondan de vacaciones?**
  - a) Pasados dos meses tras la publicación del calendario laboral.
  - b) Dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
  - c) Antes de dos meses de los meses de verano.
  - d) Dos meses antes de la finalización del año.

**7. El periodo de vacaciones anuales retribuidas**

- a) No se puede sustituir por compensación económica.
- b) Se puede sustituir por compensación económica cuando las partes así lo pacten.
- c) Se puede sustituir por compensación económica, si el contrato es temporal.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. ¿Puede el empleador sancionar a un trabajador que ha cometido una falta disciplinaria muy grave con la reducción de la duración de las vacaciones para obviar el despido?**

- a) Sí, en el caso de que tenga, al menos, un año de antigüedad en la empresa.
- b) Sólo cuando las partes lo pacten.
- c) Sí, si el trabajador está asistido por un representante de los trabajadores.
- d) Ninguna es de las respuestas anteriores es correcta.

**9. ¿Cuántos días de vacaciones corresponde a la persona trabajadora en caso de matrimonio?**

- a) Quince días naturales.
- b) Dos días, si no necesita realizar un desplazamiento.
- c) Por el tiempo imprescindible pero sin superar un mes.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. ¿Qué periodos se computan como jornada trabajada a los efectos de devengar el derecho a vacaciones?**

- a) Los períodos en expediente de regulación temporal de empleo de suspensión.
- b) Todas las excedencias, incluidas las que sean por cuidado de hijos.
- c) Los períodos de huelga, incluida la huelga ilegal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Qué concepto no se incluye en la retribución de las vacaciones?**

- a) El plus de transporte.
- b) El plus de compensación de ayuda familiar.
- c) La manutención del desayuno, comida y cena.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**12. ¿En qué casos pueden sustituirse las vacaciones por una compensación económica?**

- a) En ningún caso.
- b) Sólo en caso de fallecimiento del trabajador.
- c) Cuando no se hayan disfrutado antes de la extinción del contrato.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Ateniéndose a la normativa internacional, exponga la finalidad de las vacaciones anuales.
2. Enumere y explique brevemente la regulación de las vacaciones anuales.
3. Enumere los caracteres y explique brevemente la duración de las vacaciones.
4. ¿Qué significa la expresión “vacaciones anuales” del artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores?
5. Indique brevemente la vía de fijación del período de disfrute de las vacaciones.
6. Indique la excepción a la regla general conforme a la cual las vacaciones no pueden sustituirse por una compensación económica.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Con motivo de la tramitación de su despido, Víctor estuvo sin prestar servicios para su empleadora desde el día 1 de diciembre de 2019 al 20 de marzo de 2022 (fecha de su reincorporación a la empresa), recibiendo como compensación los salarios dejados de percibir. Su despido, que fue objeto de reclamación ante los tribunales, fue calificado como improcedente, optando el mismo trabajador por la readmisión al tratarse de un representante de los trabajadores. La readmisión la lleva a cabo la empresa de forma regular abonando, además, los salarios de tramitación. En mayo de 2022 el trabajador solicitó el disfrute de las vacaciones completas correspondientes al año 2021 y también las del año 2022, siéndole únicamente concedidas las que correspondían proporcionalmente al año 2022 (veintitrés días). El convenio colectivo de la empresa contempla que, si las vacaciones no pudieran ser disfrutadas por imperiosa necesidad del servicio dentro del año, se acumularán a las del siguiente (art. 24).

Elabore un dictamen teniendo en cuenta la normativa española (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores) y la normativa de la Unión Europea (art. 7 de la Directiva 2003/88, con relación al artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea) que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿En qué caso el trabajador tiene derecho al disfrute de las vacaciones, o a su compensación en metálico, durante el tiempo con el que se corresponden dichos salarios de tramitación, cobrados y referidos al período de sustanciación del proceso por despido en el año en que se produce la readmisión y en el anterior?
2. ¿En qué caso el trabajador perdería el derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas por esas mismas circunstancias?

### **Caso práctico núm. 2.**

Juana Díaz, empleada en una multinacional del sector de telecomunicaciones desde hace un año, se plantea, en relación con la regulación de las vacaciones, las siguientes cuestiones:

1. El convenio colectivo vigente aplicable en su empresa contempla en el apartado de las vacaciones una novedosa modalidad de disfrute del período de descanso, estableciendo la posibilidad de fraccionar un único período de diez días naturales en dos periodos de cinco días naturales, siempre que transcurran entre ambos períodos un mínimo de siete días desde la finalización del primer período, y que las necesidades del servicio lo permitan. Con el fin de que esta nueva modalidad más flexible no suponga un incremento de días respecto del período de diez, uno de los períodos de cinco días deberá contener un sábado. Su duda es si para el año 2024 puede fraccionar un período coincidiendo con la semana blanca escolar en Andalucía y, el otro período, coincidiendo con el *Oktoberfest* en Munich y, en su caso, en qué momento debe solicitar su disfrute, que comprende también veinte días en el mes de junio. En el caso de que le sean concedido estos períodos, la empleada plantea la duda de si la empresa tiene la posibilidad de variarlas o cambiarlas.
2. En esta misma empresa a una compañera de Juana le ha coincidido en el tiempo el disfrute de las vacaciones fijado en el calendario de la empresa con una incapacidad temporal derivada de embarazo. Pregunta si, una vez finalice el período de suspensión, tiene derecho a su disfrute, si ha terminado el año natural a que correspondían. Otra compañera de Juana le ha indicado que también le coincidió el período de vacaciones con una incapacidad temporal, pero que desde el Departamento de Recursos Humanos le informaron que tendría derecho a las mismas una vez finalizada la incapacidad siempre que no hubieran transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

**FICHA N° 53****Retribución del trabajador***María Dolores García Valverde*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores dedica:**
  - a) Un precepto a reconocer el derecho al salario, sin entrar en mayor regulación.
  - b) Los artículos 26 a 33, dónde se fija el régimen jurídico aplicable al salario.
  - c) Una referencia al salario pues son los convenios colectivos quienes lo regulan.
  - d) Varios preceptos (arts. 26-33) a fijar el régimen jurídico aplicable al salario, siendo la única regulación posible y existente.
  
- 2. ¿Con qué se puede identificar el salario base?**
  - a) La parte del salario que coincide con el salario mínimo interprofesional.
  - b) La cantidad que se fija obligatoriamente por el Gobierno y hay que respetarla.
  - c) La retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. Partiendo de que todo lo que percibe el trabajador no tiene la consideración de salario, ¿qué no se tiene por tal?**
  - a) La indemnización pagada al trabajador cuando se produce un traslado.
  - b) Las prestaciones de la Seguridad Social.
  - c) El quebranto de moneda.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 4. Se dice que la estructura salarial:**
  - a) La componen el salario y los complementos, siendo el contrato individual de trabajo el que la determina, en todo caso.
  - b) Está compuesta por el salario mínimo interprofesional y los complementos salariales y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
  - c) Está compuesta por el salario base y los complementos salariales, fijándose tanto por la negociación colectiva como por el contrato individual de trabajo.
  - d) Está compuesta por el salario base y, en su caso, por los complementos salariales y se fija por la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo.
  
- 5. Las pagas extraordinarias son:**
  - a) Son fruto del poder premial que tiene el empresario.
  - b) Gratificaciones de carácter salarial que percibe el trabajador, al menos dos veces al año.
  - c) Conceptos extrasalariales que compensan el sobreesfuerzo realizado por el trabajador.
  - d) Complementos salariales.
  
- 6. En una empresa de electrodomésticos, como la situación de la empresa es bastante buena, el empresario decide suscribir a favor de un trabajador un seguro médico y otro de vida, pagando una prima de 75 euros al mes por ambos seguros. ¿Qué consideración tienen estos seguros?**
  - a) Son conceptos extrasalariales.
  - b) Son salario y, concretamente, un complemento salarial.
  - c) Son parte del salario base.
  - d) Son salario en especie que retribuye la prestación laboral realizada por el trabajador.

**7. La cuantía del salario final del trabajador es fruto de:**

- a) Los topes mínimos establecidos en el salario mínimo interprofesional.
- b) Lo que fije el convenio colectivo aplicable, sin tener presente nada más.
- c) La política de rentas.
- d) Todos los parámetros anteriores determinarán el salario.

**8. ¿Es posible que el empresario, en la Empresa de Transportes del Norte, S. A. fije diferencias salariales?**

- a) Si, están permitidas siempre si lo establece el empresario.
- b) Depende, pero las fijadas en convenio colectivo son nulas.
- c) Están prohibidas siempre que no estén justificadas.
- d) Son posibles en las empresas de transportes y en las empresas de la construcción.

**9. ¿Cuál es el plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial?**

- a) Será de un año, en todo caso.
- b) No está sometido a plazo, pudiéndose ejercitar en cualquier momento.
- c) Dicho plazo depende del tipo de crédito que se ejercite.
- d) Será de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario.

**10. ¿Quiénes son las personas beneficiarias del Fondo de Garantía Salarial?**

- a) Todos los trabajadores vinculados por una relación laboral.
- b) Los funcionarios públicos.
- c) Las personas trabajadoras que se encuentren en situación vulnerable.
- d) Cualquier trabajador, sin importar el tipo de relación que tenga constituida.

**11. ¿Cuál es la cuantía máxima del salario que el Fondo de Garantía Salarial puede abonar por conceptos salariales?**

- a) El Fondo de Garantía Salarial nunca paga salarios.
- b) El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional e incluyendo las pagas extraordinarias.
- c) El máximo que puede abonar el Fondo de Garantía Salarial es el triple del salario mínimo interprofesional.
- d) El Fondo de Garantía Salarial abona hasta el doble del salario mínimo interprofesional.

**12. La Constitución Española de 1978:**

- a) No reconoce expresamente en ninguno de sus artículos el derecho al salario.
- b) Reconoce el derecho al salario como derecho fundamental de los trabajadores.
- c) Dedicar uno de los preceptos incluidos en el capítulo destinado a los derechos de los ciudadanos.
- d) Ordena a los poderes públicos que articulen las medidas para que todo trabajador tenga un salario digno.

**13. Señale la respuesta que no es correcta:**

- a) El Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se detiene en fijar las garantías del salario.
- b) Los créditos salariales tienen distintas preferencias. Ello dependerá del propio crédito.
- c) Los créditos salariales no tienen protección distinta a la del resto de los derechos derivados de la relación laboral.
- d) En el caso de los salarios de los últimos treinta días, se habla de unos créditos superprivilegiados.

**PREGUNTAS DE REPASO**

**1. Definición legal de salario: coméntela brevemente.**

**2. ¿En qué se diferencian los complementos salariales y los conceptos extrasalariales?**

3. ¿Qué significa libertad para fijar el salario del trabajador? ¿Y qué límites tiene?
4. ¿Qué son las reglas de absorción y compensación en materia de salarios?
5. ¿La empresa está autorizada para utilizar cualquier modelo de recibo de salarios? ¿Existe algún modelo oficial de dicho recibo?
6. ¿Dónde se presentan las solicitudes frente al Fondo de Garantía Salarial? ¿Y cómo se paga la prestación?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Adriana trabaja como jefa de ventas de repuestos para coches en un grupo de empresas del sector. Su salario está compuesto por varios conceptos. Primero, cobra una cantidad fija determinada por el salario mínimo interprofesional fijado por el Gobierno cada año, estando así negociado en el convenio colectivo de su empresa. Pero su contrato individual fija un aumento de 100 euros adicionales. Segundo, también percibe participación en los beneficios obtenidos por la venta de repuestos, que corresponden al 3 % del precio real de los mismos. Estas comisiones y porcentaje están fijadas en el convenio colectivo. Y, tercero, recibe un plus por conocimiento de idiomas, concretamente posee el nivel B2 de inglés y el mismo nivel en lengua francesa.

Tras varios años de prestar sus servicios en el grupo de empresas, el sector atraviesa dificultades económicas, por lo que se produce un reajuste de plantillas y se comunica a la misma que habrá que renegociar las condiciones salariales. Algunos compañeros son despedidos, utilizando el procedimiento establecido en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Adriana está realmente preocupada por todo, pero, especialmente, por las deudas que tiene su empresa con ella. Concretamente, le adeuda la participación en los beneficios obtenidos por la venta de los repuestos desde hace cinco meses y el salario de los últimos dos meses. Simultáneamente, la empresa renegocia el importe de las comisiones con los trabajadores directamente. Así, descubre que a los demás compañeros, todos hombres, se les mantiene el porcentaje del 3 %, pero a ella se le ha reducido a la mitad, sin su consentimiento.

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

1. ¿Qué significa y supone que a Adriana se le pague un plus por idiomas?
2. ¿Qué características tiene la participación en los beneficios obtenidos por la venta de repuestos para coches?
3. La empresa ha renegociado el importe de la participación en beneficios directamente con cada trabajador y Adriana sabe que ella sólo cobrará 1,5 % de participación, mientras que el resto de sus compañeros cobrará el doble. ¿Qué debe hacer y cómo actuar?
4. Desglose los créditos salariales que tiene Adriana y determine los privilegios que tienen dichos créditos.
5. El año 2022 y los meses pasados del año 2023 han sido malos para todo el sector de los automóviles. Por ello, Adriana nos pregunta si podría extinguir su contrato por su voluntad fundada en la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario y qué derechos y protección tendrían sus créditos.
6. ¿Los salarios e indemnizaciones adeudados por la empresa a los trabajadores a los que se les ha extinguido su contrato por el procedimiento del artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores pueden estar cubiertos por el Fondo de Garantía Salarial? Fundamente su respuesta señalando, en caso afirmativo, en qué supuestos y con qué límites.

# FICHA N° 54

## Estructura del salario

*Juan Pablo Maldonado Montoya*

### PREGUNTAS TIPO TEST

**1. La estructura del salario comprende:**

- a) El salario base.
- b) Los distintos complementos salariales.
- c) El salario base y, en su caso, complementos salariales.
- d) El salario base y los complementos salariales.

**2. La cuantía del salario base:**

- a) Coincide con la cuantía del salario mínimo interprofesional.
- b) No puede ser inferior a la cuantía del salario mínimo interprofesional.
- c) Puede ser inferior a la cuantía del salario mínimo interprofesional.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**3. La estructura del salario se determina:**

- a) Por decisión unilateral del empresario.
- b) Por contrato individual.
- c) Mediante negociación colectiva o, en su defecto, por contrato individual.
- d) Únicamente mediante negociación colectiva.

**4. Los complementos salariales fijados en función de las condiciones personales del trabajador:**

- a) No tienen carácter consolidable, por lo que el empresario puede suprimirlo unilateralmente.
- b) Tienen siempre carácter consolidable.
- c) Tienen carácter consolidable, salvo pacto en contrario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**5. El complemento de antigüedad es un complemento:**

- a) Personal.
- b) Vinculado al puesto de trabajo.
- c) Vinculado a los resultados de la empresa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta pues el complemento de antigüedad ha desaparecido.

**6. El complemento de toxicidad es un complemento:**

- a) Personal.
- b) Vinculado al puesto de trabajo.
- c) Vinculado a los resultados de la empresa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. El complemento de peligrosidad es:**

- a) Consolidable.
- b) No consolidable.
- c) Consolidable, salvo pacto en contrario.
- d) No consolidable, salvo pacto en contrario.

**8. El llamado “plus de convenio” es:**

- a) Un complemento personal.
- b) Un complemento vinculado al trabajo realizado.
- c) Un complemento vinculado a los resultados de la empresa.
- d) En realidad, se integra en el salario base.

**9. Las pagas extraordinarias se devengan:**

- a) En proporción al tiempo trabajado durante los seis meses anteriores al momento de pago.
- b) Salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa, en proporción al tiempo trabajado durante los seis meses anteriores al momento de pago.
- c) En proporción al tiempo trabajado durante el año natural anterior al momento de pago.
- d) Salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural anterior al momento de pago.

**10. Las pagas extraordinarias se prorratean:**

- a) No se prorratean.
- b) En las doce mensualidades.
- c) En las doce mensualidades, si así lo establece el convenio colectivo.
- d) En los trescientos sesenta y cinco días.

**11. ¿Cuándo se abonan las pagas extraordinarias?**

- a) Una en Año Nuevo y otra en el mes que se fije en convenio colectivo o por acuerdo entre empresario y trabajadores.
- b) Una con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes que se fije en convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.
- c) En los meses que se fije en convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.
- d) En los meses que establezca el Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo.

**12. Un complemento variable fijado en función de los resultados de la empresa:**

- a) Puede ser eliminado o modificado unilateralmente por el empresario, en virtud de su poder de dirección.
- b) Puede ser eliminado o modificado, por las causas y el cauce del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Es inamovible.
- d) Puede ser revisado por la dirección de la empresa en cada anualidad.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cómo se determina la estructura del salario?
2. ¿Qué comprende la estructura del salario?
3. Enumere las clases de complementos:
4. ¿Qué complementos salariales son consolidables y cuáles no?
5. ¿Son consolidables los complementos personales?
6. ¿A cuántas pagas extraordinarias, cuándo y de qué cuantía tiene derecho el trabajador?



## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Alejo fue contratado por Bancasur, con antigüedad desde el 1 de enero de 2013, para prestar servicios dentro del grupo profesional de técnicos (nivel IV del convenio colectivo de aplicación), con un salario base de 4.000 euros brutos mensuales.

Desde el 1 de febrero de 2015 hasta el 1 de enero de 2021, Alejo fue el director de la sucursal de Vera. El 1 de enero de 2021, Alejo pasó a realizar funciones de subdirector en la sucursal de Garrucha.

Mientras que Alejo ha sido director de oficina en la nómina figuraba un complemento salarial denominado “complemento de puesto de trabajo”, que ascendía a 2.500 euros brutos mensuales. Dicho complemento tiene su origen en un pacto individual que suscribió al ocupar el puesto de director de oficina. Dicho acuerdo individual no precisa si el complemento es consolidable o no.

Venía también percibiendo un complemento de “antigüedad”, que el convenio colectivo vigente fija en 200 euros mensuales. El convenio colectivo no precisa si este complemento es consolidable o no.

También percibía otro complemento en concepto de “idiomas”, pactado en contrato, que asciende a 300 euros al mes, dado que Alejo conoce perfectamente la lengua inglesa.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. Indique cuál era la estructura y cuantía, desglosada por conceptos, del salario mensual de Alejo, sin incluir las pagas extraordinarias-
2. Indique cuál sería la estructura y cuantía del salario mensual de Alejo, sin tener en cuenta pagas extraordinarias, a partir del momento en que deja de ser director de sucursal y pasa a ser subdirector de otra oficina, teniendo en cuenta que la voluntad de la empresa es reducir el salario de Alejo todo lo posible. Razone la respuesta.

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa Bayprim23, S. L. tiene establecido desde hace un lustro, por su propia iniciativa, no previendo nada al respecto el convenio colectivo, un complejo sistema de remuneración variable, que se hace depender de la productividad de cada equipo de trabajo y del número de horas efectivamente trabajadas por cada trabajador.

Ha llegado un nuevo director general, que tiene como objetivo reducir el coste laboral.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede la empresa suprimir esa parte del salario que es variable o reducir su cuantía?
2. ¿Puede la empresa dejar de computar, a efectos del cálculo de la retribución variable, los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o por riesgo durante la lactancia?

## FICHA N° 55

### Liquidación, pago e inembargabilidad del salario

*Marouane Laabbas-el-Guennouni*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Ramón presta servicios a jornada completa en una empresa de transportes a cambio de un salario mensual comprendido por una cantidad dineraria de 950 euros y una cantidad en especie por uso de vivienda equivalente a 200 euros. ¿Es correcta la retribución de Ramón?**
  - a) Sí, la percepción salarial es correcta pues en su conjunto es superior al salario mínimo interprofesional.
  - b) No, aunque el total de la percepción sea superior al salario mínimo interprofesional, la cantidad dineraria no lo es y, por lo tanto, el salario pactado no es correcto.
  - c) Sí, dado que la cantidad en especie no supera el 30 % de la percepción salarial.
  - d) No, dado que el total del salario en especie y la retribución en especie no superan el salario mínimo interprofesional.
2. **El salario puede pagarse:**
  - a) Por transferencia bancaria.
  - b) A partir de una cantidad en efectivo atendiendo al límite legal establecido.
  - c) Mediante cheque.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Cuál de las siguientes formas de pago de la nómina es correcta en el caso de una trabajadora a jornada completa?**
  - a) 1.000 euros netos en efectivo y 200 euros a través de transferencia bancaria.
  - b) 1.080 euros netos en efectivo y 200 euros a través de transferencia bancaria.
  - c) 1.080 euros brutos en efectivo y 200 euros en especie.
  - d) 1.000 euros brutos en efectivo y 400 euros en especie.
4. **Las comisiones percibidas a razón de la prestación del trabajo:**
  - a) Salvo pacto en contrario, se abonan y liquidan al final del año, aunque el derecho a su cobro nace cuando se lleva a cabo y se paga la venta mediada por la persona trabajadora.
  - b) No es necesario hacerlas constar en el recibo de salarios.
  - c) Se consideran concepto extrasalarial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **La liquidación del salario se realizará de forma periódica pudiendo ser este período de:**
  - a) Un año.
  - b) Dos meses.
  - c) Un mes.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **Un retraso grave y continuado en el pago del salario mensual puede suponer:**
  - a) Una falta leve según la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - b) Una causa de finalización del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora con derecho a una indemnización equivalente a treinta y tres días por año trabajado.
  - c) Una causa de finalización del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora con derecho a una indemnización equivalente a veinte días por año trabajado.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**7. El anticipo del salario equivalente a los días trabajados:**

- a) Se efectúa a discreción de la empresa.
- b) Es un derecho de la persona trabajadora del cual la empresa no puede disponer.
- c) Puede solicitarse siempre que se haya prestado servicios un mínimo de diez días.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. En caso de que la persona trabajadora adeude cantidades a terceros, de recibirse por la empresa un requerimiento de embargo salarial para atender a dichas cantidades:**

- a) Se podrá embargar la totalidad del salario.
- b) Se podrá embargar el salario, salvo las dietas e indemnizaciones.
- c) Se embargará el salario atendiendo a los límites establecidos en relación al salario mínimo interprofesional.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. La protección de la que goza el salario en caso del embargo alcanza a:**

- a) El salario, el sueldo y las retribuciones.
- b) El salario y las dietas.
- c) El salario y las indemnizaciones.
- d) Tanto a los conceptos salariales como a los extrasalariales.

**10. Ante un embargo de salarios, las pagas extraordinarias:**

- a) Deben ser embargadas en su totalidad.
- b) No pueden ser embargadas.
- c) Se embargarán atendiendo a las reglas del embargo de sueldos y pensiones (art. 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).
- d) Podrán ser embargadas pero las reglas de embargo que le son de aplicación son diferentes y se regulan en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

**11. En caso de ser beneficiario de una pensión:**

- a) La cantidad que se percibe es inembargable.
- b) La cantidad que se percibe puede ser embargada atendiendo a las cantidades mínimas inembargables.
- c) Podrá ser embargada y las mismas reglas se aplican a las pensiones de alimentos.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. En el caso de que un requerimiento de embargo salarial afecte a un deudor hipotecario:**

- a) Las cantidades que se pueden embargar están cuantificadas con mínimos más altos debido a su situación económica y familiar.
- b) El embargo se efectúa según lo establecido en la regla general del embargo de sueldos y pensiones.
- c) No puede embargarse el salario para atenderse a una deuda hipotecaria.
- d) Es indiferente cuantos descendientes menores de edad sin medios económicos tenga.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué requisitos debe reunir el pago del salario?
2. ¿De qué formas puede llevarse a cabo el pago del salario?
3. Ante un despido disciplinario, ¿puede la empresa abstenerse de llevar a cabo la liquidación y pago del salario?
4. ¿Cuáles son los tramos a tener en cuenta para calcular la parte proporcional del salario a embargar?

5. Ante un embargo salarial, ¿qué protección presentan las dietas y demás indemnizaciones?

6. ¿Qué incidencia tiene que la persona sujeto de un embargo salarial presente cargas familiares?

## CASOS PRÁCTICOS

### Caso práctico núm. 1.

Ramona presta servicios como jefa de sección de una empresa del sector químico en Tarragona a cambio del siguiente salario:

Concepto	Devengos	Deducciones
Salario base	2.800 euros	
Mejora voluntaria absorbible	500 euros	
Complemento por disponibilidad	300 euros	
Plus por formación	200 euros	
Dietas	150 euros	
Total de deducciones		550 euros
Subtotales	3.950 euros	550 euros
Total líquido	3.400 euros	

\* Pagas extraordinarias cobradas a vencimiento (en el mes de junio y diciembre respectivamente) de 3.300 euros cada una.

A fecha de hoy, la empresa recibe un requerimiento judicial estableciendo:

“Asunto: Retención sueldo/pensión/prestaciones

En el procedimiento arriba referenciado y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 621.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil se ha acordado el embargo de la parte proporcional del salario que la parte ejecutada percibe de su empresa hasta cubrir la suma de 17.000 euros.

La parte proporcional que debe retenerse es la que resulte de aplicar las reglas del artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 621.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil anteriormente citado, le dirijo la presente orden para que retenga periódicamente la cantidad que proceda”.

Con toda esta información, dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué cantidad le será embargada a Ramona por parte de la empresa en la nómina del mes entrante? ¿Y qué cantidad percibirá en la nómina del mismo mes?
2. ¿Qué sucedería si, además de este requerimiento, se comunicara un segundo en el que también se solicitara el embargo de la parte proporcional del salario de la trabajadora?
3. En el caso de que las pagas extraordinarias no fueran cobradas al vencimiento (en junio y diciembre), sino que fueran prorrateadas mes a mes ascendiendo el salario mensual a 3.950 euros/mes, ¿la cantidad a embargar sería la misma?
4. Ante el mismo supuesto, imagine que Ramona es una deudora hipotecaria y que tiene una hija menor de edad a cargo sin medios de subsistencia. ¿En qué afectará esta situación a la parte inembargable del salario?

**Caso práctico núm. 2.**

Rachid Bakkali, con DNI núm. 12345678-A, núm. de la Seguridad Social 43/123456789 y domicilio en la calle Sol, 12, de la localidad de Cambrils (Tarragona), es trabajador social (grupo profesional 2) desde el 1 de noviembre de 2022 en una empresa del sector de la intervención social en Atiende, S. L. (sita la calle Mar, 24, 43001, Tarragona, con CIF B1234567C y cuenta de cotización 43/123456789).

Rachid presta sus servicios a tiempo completo con un contrato temporal, en régimen de plena dedicación, de lunes a viernes en turnos de mañanas (40 horas semanales) y le es de aplicación el convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio núm. 99100155012015). Entre sus obligaciones están las de coordinar un equipo de cuatro personas y ejercer un cargo de responsabilidad en la unidad en la que se encuentra. En cuanto a las dos pagas extraordinarias fijadas en el convenio colectivo, la empresa ha pactado con la representación legal de las personas trabajadoras su abono en doce pagas, es decir, prorrateadas por meses.

Para determinar las bases de cotización, el artículo 1 de la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, dispone que, a la remuneración devengada en el mes, se añade “la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año”. Considerando que el trabajador percibirá las pagas extras por meses, trataremos el importe de éstas como un concepto mensual que se sumará al resto de conceptos cotizables.

El tipo de retención por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas que le corresponde por sus ingresos y situación familiar el del 15,08 %, pero el trabajador ha solicitado que se le practique una retención del 21 %.

Dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Con los datos expuestos, rellene la siguiente hoja de salarios para el período del 1 al 30 de noviembre de 2023.

EMPLEADOR/A	ATIENDE S. L.	TRABAJADOR/A	Rachid Bakkali
CIF	B1234567A	NIF	12345678A
DOMICILIO	Calle RIV, nº 24, 43001	Nº S. SOCIAL	43/0123456789
POBLACIÓN	Tarragona	CATEGORÍA	Grupo Profesional 2
CCC	43/123456789	ANTIGÜEDAD	01/11/2022

Periodo liquidación: ___/___/___ - ___/___/___	Nº días: ___ días
--	-------------------

DEVENGOS TOTALES		DEDUCCIONES TOTALES	
Salario Base		Cuota de contin. comunes (4,70 %)	
Complementos:		Cuota de desempleo (1,60 %)	
• Compl. "a determinar"		Cuota de formación prof. (0,10 %)	
• Compl. "a determinar"		Cuota MEI Trabajador/a (0,10 %)	
Prorrata de pagas extraordinarias		Cuota IRPF (21 %)	
Total de Devengos		Total de deducciones	
<b>LÍQUIDO A PERCIBIR</b>			

Cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta						
	Aportación de la persona trabajadora			Aportación de la empresa		
	Base	%	Cuota	Base	%	Cuota
Contin. Comunes		4,70			16,52	
Desempleo		1,60			6,70	
Cont. Profesion.		0,10			0,60	
MEI		0,10			0,50	
AT y EP					1,50	
FOGASA					0,20	
Horas Extras	0	-	-	0	-	-
• Fuerza mayor		0	0		0	0
• Estructurales y no		0	0		0	0

**FICHA N° 56****Fondo de Garantía Salarial***Armando José Santana Bugés*PREGUNTAS DE REPASO

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

**FICHA N° 57****Responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial***Diego Megino Fernández*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿En cuál de los siguientes supuestos no surgirá ningún tipo de responsabilidad para el Fondo de Garantía Salarial?**
  - a) Despido objetivo por ineptitud sobrevenida de la persona trabajadora.
  - b) Rescisión de la relación laboral en virtud de la jubilación de la persona empleadora.
  - c) Extinción del contrato por voluntad de la persona trabajadora motivada por su negativa a una modificación sustancial de las condiciones laborales.
  - d) Finalización de la relación laboral por voluntad de la persona trabajadora en virtud de lo dispuesto en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (resolución causal).
  
- 2. De producirse la rescisión de la relación laboral de la persona trabajadora ante su negativa al traslado comunicado por la empresa, la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial ante la correspondiente indemnización podrá alcanzar un máximo de:**
  - a) Ciento veinte días.
  - b) Seis mensualidades.
  - c) Nueve mensualidades.
  - d) Una anualidad.
  
- 3. No será título válido a efectos de una posible responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por salarios pendientes de pago:**
  - a) El acuerdo de reconocimiento de deuda suscrito entre la empresa y la persona trabajadora.
  - b) El acta derivada de un procedimiento de conciliación extrajudicial.
  - c) La sentencia dictada por el órgano judicial que conoció de la demanda planteada por la persona trabajadora.
  - d) El certificado de cantidades adeudadas emitido por la administración concursal.
  
- 4. A los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de salarios pendientes de pago, por cada día adeudado el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe máximo equivalente a:**
  - a) El doble del salario mínimo interprofesional diario, sin incluir en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - b) El doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - c) El triple del salario mínimo interprofesional diario, sin incluir en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  - d) El triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo en él la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
  
- 5. A los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de salarios pendientes de pago, como máximo el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe global equivalente a:**
  - a) 365 días.
  - b) 180 días.
  - c) 120 días.
  - d) 60 días.



- 6. En relación con la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial por los salarios pendientes de pago, ¿cuál de las siguientes opciones es la incorrecta?**
- No comprende todas las partidas contempladas en los apartados 1 (salariales) y 2 (extrasalariales) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Cuando surja, siempre tendrá naturaleza subsidiaria.
  - Dado su carácter indemnizatorio, quedan fuera de ella los salarios de tramitación.
  - Podrá abonar hasta un máximo de 120 días por tal concepto.
- 7. En los supuestos de modificación sustancial de las condiciones laborales, a los efectos de su posible responsabilidad subsidiaria en concepto de indemnización por extinción de la relación laboral, como máximo el Fondo de Garantía Salarial abonará un importe global equivalente a:**
- 120 días.
  - 270 días.
  - 365 días.
  - Al estar excluido a tales efectos, no tendría que asumir ninguna responsabilidad por tal concepto.
- 8. Respecto de la responsabilidad subsidiaria en concepto de indemnizaciones, en los casos de despido nulo o improcedente, o de extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, para cuantificar el importe a cargo del Fondo de Garantía Salarial se ha de partir de:**
- 45 días de salario por año de servicio.
  - 33 días de salario por año de servicio.
  - 30 días de salario por año de servicio.
  - 20 días de salario por año de servicio.
- 9. En relación con la responsabilidad directa a cargo del Fondo de Garantía Salarial, ¿cuál de las siguientes opciones es incorrecta?**
- No requiere que medie una previa declaración de insolvencia o de concurso de acreedores del empresario deudor.
  - La Autoridad laboral que tramite un procedimiento de regulación de empleo por fuerza mayor dispondrá que la compensación económica a favor de las personas afectadas sea satisfecha íntegramente por el Fondo de Garantía Salarial.
  - En general, el Fondo de Garantía Salarial podrá resarcirse de la empresa por las cantidades finalmente satisfechas a favor de las personas afectadas.
  - Este tipo de responsabilidad no cabe también en concepto de salarios pendientes de pago, sino sólo en materia de indemnizaciones.
- 10. Dejando a un lado los supuestos de apertura de oficio, de los siguientes sujetos, ¿quién se considera que carece de un interés suficiente para promover el procedimiento administrativo en materia de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?**
- La persona trabajadora titular de créditos laborales protegidos por la garantía salarial.
  - El órgano de administración de la entidad sometida a un procedimiento concursal.
  - El empresario deudor en situación de insolvencia o concurso de acreedores.
  - Los causahabientes de la persona trabajadora fallecida o incapacitada.
- 11. A contar desde que el acto sea dictado, ¿de qué plazo dispone el órgano competente para notificar la resolución dictada a la persona interesada?**
- Diez días.
  - Treinta días.
  - Un mes.
  - Tres meses.

## 12. ¿De qué plazo dispone la persona interesada para interponer una demanda frente a la resolución dictada por el órgano competente en materia de responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial?

- a) Veinte días.
- b) Un mes.
- c) Cuarenta días.
- d) Dos meses.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Qué es el Fondo de Garantía Salarial?
2. A los efectos de la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial, ¿qué hay que entender como “salarios pendientes de pago”?
3. Cuando medie una prestación de servicios para una misma empresa en virtud de distintos y sucesivos contratos de trabajo, ¿la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial se obtendrá de manera global (atendiendo a todo lo adeudado) o particular (en función de cada una de las diversas relaciones laborales)?
4. En su caso, ¿debe el Fondo de Garantía Salarial asumir algún tipo de responsabilidad respecto de la indemnización por despido colectivo a favor de una persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria cuando se produce la extinción, con quien en el momento de iniciarse aquella se pactó un derecho a la reserva del puesto (reingreso automático en él una vez agotada la suspensión de la relación laboral)?
5. ¿Cuáles son los límites aplicables en caso de responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por salarios pendientes de pago?
6. ¿Cuáles son los límites aplicables en caso de responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial por indemnizaciones pendientes de pago?
7. ¿Cómo deberá presentar la persona interesada su solicitud ante el Fondo de Garantía Salarial?

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Trabajadora que, desde el 28 de mayo de 2003 y mediante un contrato indefinido a tiempo completo, presta servicios de lunes a viernes como directora de compraventas en una empresa dedicada a la fabricación de electrodomésticos.

Su retribución mensual está integrada por los siguientes conceptos e importes:

– Salario base	1.825,00 euros
– Plus de disponibilidad	100,15 euros
– Plus distancia	95,75 euros
– Plus de responsabilidad	85,00 euros
– Plus por desgaste de útiles y herramientas	60,00 euros
– Complemento de antigüedad	100,00 euros
– Condición salarial más beneficiosa	190,00 euros
– Ayuda económica por estudios de hijos	150,00 euros
– Plus por uso de pantallas de visualización	125,00 euros

Además, tiene derecho a tres pagas extraordinarias al año, cada una de ellas equivalente a una mensualidad de todos los conceptos salariales de su nómina.

El 15 de septiembre de 2023, recibe una notificación por parte de su empresa donde se le indica que, como consecuencia de una supuesta causa económica, la relación laboral se extinguirá por motivos objetivos el 30 de septiembre siguiente, último día de prestación efectiva de servicios.

En ese momento, la empresa le entrega el correspondiente documento de saldo y finiquito, donde asimismo consta el importe de la indemnización a satisfacer por extinción del contrato; cantidad, esta última, que no puede poner a su disposición en ese momento como consecuencia de una causa económica impeditiva (la entidad dice estar atravesando notables dificultades financieras).

La empleada, disconforme con la decisión de la empresa, la impugna judicialmente.

Previos los trámites oportunos, la sentencia es dictada el día 10 de noviembre de 2023. En ella, se declara la improcedencia de su despido objetivo por no haber conseguido acreditar la empresa en el juicio que la causa alegada justifica la extinción del contrato de la trabajadora.

La empleadora opta por la extinción indemnizada de la relación laboral.

Tiempo después, la empresa, que todavía tiene pendiente abonar a la asalariada la indemnización por despido, es declarada en situación de insolvencia.

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

1. Calcule los importes a favor de la trabajadora en relación con las indemnizaciones por despidos procedente e improcedente.
2. Respecto de la indemnización por despido improcedente adeudada a la trabajadora, determine el importe al que ascendería la responsabilidad del Fondo de Garantía Salarial.

**FICHA N° 58****Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales***Josefa Romeral Hernández*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. A la hora de aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, el empresario debe tener en cuenta:**
  - a) Las capacidades y aptitudes del trabajador.
  - b) La cualificación profesional del trabajador.
  - c) Los principios de la acción preventiva.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas, entre otras.
- 2. Según la normativa de prevención de riesgos laborales, un riesgo laboral puede ser:**
  - a) Una dolencia padecida por un trabajador a causa del trabajo desarrollado.
  - b) El accidente ocurrido con ocasión de la actividad laboral.
  - c) La depresión padecida por el trabajador como consecuencia del estrés laboral.
  - d) La posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo.
- 3. Dentro de la obligación empresarial de prevenir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, el empresario debe informarles sobre:**
  - a) Los riesgos de su puesto de trabajo, pudiendo hacerles llegar esta información a través de los representantes.
  - b) La organización preventiva en la empresa.
  - c) Los riesgos de la empresa según su actividad productiva.
  - d) Los riesgos existentes en su puesto de trabajo y las medidas de prevención y protección de forma personalizada.
- 4. Señale la respuesta correcta:**
  - a) 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.
  - b) Las Directivas Europeas en materia preventiva establecen las obligaciones mínimas para los empresarios de los Estados miembros con el fin de conseguir la equiparación de derechos entre los mismos.
  - c) Las normas ISO de seguridad y salud son de obligado cumplimiento.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. En el caso de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal:**
  - a) La empresa de trabajo temporal es la responsable de las condiciones de trabajo del empleado cedido.
  - b) La empresa usuaria es la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo del trabajador puesto a su disposición.
  - c) La empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria siempre serán responsables solidarias de los incumplimientos en materia de prevención de riesgos relacionados con los trabajadores cedidos.
  - d) La empresa de trabajo temporal es la encargada de evaluar el puesto a cubrir por el trabajador cedido.

- 6. Cuando en un mismo centro de trabajo concurren trabajadores de diferentes empresas, la normativa preventiva regula:**
- La obligación de la empresa titular de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos y de trasladar al resto de empresas los resultados.
  - La responsabilidad solidaria entre el empresario matriz y los contratistas y subcontratistas.
  - 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.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Señale la respuesta correcta:**
- El primer y único responsable frente a los incumplimientos en materia preventiva es el empresario, al ser el promotor de la seguridad y salud en la empresa.
  - En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio.
  - El deber de protección constituye un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio.
  - Las respuestas b) y c) son ciertas.
- 8. Señale la respuesta correcta:**
- Los reconocimientos médicos se deben realizar con una periodicidad de seis meses.
  - Los datos de los resultados médicos se deben conservar durante cinco años.
  - Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores específicos en materia preventiva.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. El empresario deberá recurrir a un servicio de prevención ajeno:**
- Cuando no pueda asumir la prevención con medios propios.
  - Cuando así lo disponga una normativa específica.
  - Cuando tenga varios centros de trabajo en distintas provincias.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. El empresario debe consultar:**
- A los trabajadores, o a sus representantes específicos, con la debida antelación la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
  - A los representantes de los trabajadores el desarrollo de la actividad preventiva.
  - A los trabajadores las medidas de protección que mejor se adapten a las condiciones del puesto que ocupan.
  - A los representantes de la empresa la adopción de medidas de protección que mejor se adapten a los riesgos generados por la actividad empresarial.
- 11. Señale la respuesta correcta:**
- 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.
  - El empresario está obligado a concertar un servicio de prevención cuando la empresa supere los doscientos cincuenta trabajadores y se dedique a actividades peligrosas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. Señale la respuesta falsa:**

- a) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a las relaciones laborales de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, excepto al personal funcionario de las Fuerzas Armadas.
- b) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es de aplicación a la relación laboral de carácter especial del personal al servicio del hogar familiar.
- c) En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las particularidades previstas en su normativa específica.
- d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena.

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

- a) Los delegados de prevención, al ser la representación específica.
- b) Los representantes unitarios de los trabajadores, cuando no localicen a los delegados de prevención.
- c) Los representantes unitarios por decisión mayoritaria.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿En qué consisten las medidas de emergencia?
2. ¿En qué supuestos el reconocimiento médico puede ser obligatorio para los trabajadores?
3. ¿Qué es un trabajador especialmente sensible y qué medidas debe adoptar el empresario en estos supuestos?
4. Según la normativa preventiva, ¿qué es un servicio de prevención?
5. ¿Qué es una evaluación de riesgos?
6. ¿Qué es un plan de prevención de riesgos laborales?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

La empresa Manufacturas, S. A. tiene un gran centro de trabajo compuesto por varias naves donde, además de las oficinas, se ubican máquinas, herramientas, equipos y almacenes. La plantilla consta de setecientos veinte empleados, incluidos fijos y eventuales con distintos tipos de contrato.

Tiene un servicio médico de empresa bien equipado, que se encuentra integrado en el servicio de prevención; además de haber suscrito un concierto con una mutua de accidentes de trabajo. Estos servicios son independientes entre sí, aunque están adscritos al jefe de recursos humanos. En la empresa existe un comité de empresa, que se ajusta a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La política de la empresa es no dar pie a posibles sanciones de la Autoridad laboral por incumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales. En fechas recientes la empresa fue visitada por un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, quien, además de solicitar la presencia de un delegado de prevención, dio un plazo para que se presentara documentalmente el resultado de la evaluación de riesgos y el plan de prevención.

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

1. ¿Qué elementos y factores deben tenerse en cuenta a la hora de hacer una evaluación de riesgos?
2. ¿Qué información debe constar en la evaluación de riesgos que la empresa presente al Inspector?

3. Si de la evaluación se deducen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores, ¿qué debe hacer el empresario?
4. ¿Qué requisitos legales tiene que cumplir el plan de prevención para que esté ajustado a Derecho?

### **Caso práctico núm. 2.**

El convenio colectivo de la empresa Serigrafías del Norte establece en su anexo III lo siguiente: “Con carácter previo a la contratación, los candidatos deberán necesariamente ser declarados aptos en el reconocimiento médico que al efecto sea necesario. La empresa trasladará información al respecto a la comisión delegada de contratación de las personas declaradas no aptas por estos motivos. Los reconocimientos médicos tendrán carácter obligatorio”.

Con base en la legislación sobre prevención de riesgos laborales, elabore un dictamen en Derecho que determine si son lícitas las exigencias del convenio por lo que hace a las siguientes cuestiones

1. ¿Puede exigirse un reconocimiento médico previo al ingreso del personal en la empresa?
2. ¿Está la empresa habilitada para trasladar información sobre los resultados de los reconocimientos médicos a la comisión de contratación?
3. ¿Pueden ser obligatorios los reconocimientos médicos?

## FICHA N° 59

### Protección jurídica en el ámbito de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles

*José Luis Ruiz Santamaría*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. ¿En qué norma de nuestro ordenamiento jurídico se regula la protección de los trabajadores especialmente sensibles?**
  - a) El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.
  - c) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. ¿Qué norma de la Unión Europea y concreto precepto hacen referencia a los trabajadores especialmente sensibles?**
  - a) Artículo 14 de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).
  - b) Artículo 15 del Reglamento (UE) 2019/126, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de enero de 2019, por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y se deroga el Reglamento (CE) núm. 2062/94, del Consejo.
  - c) Artículo 15 de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. ¿Qué se deberá tener en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los trabajadores especialmente sensibles?**
  - a) Los puestos de trabajo susceptibles de ser ocupados por trabajadores especialmente sensibles debido a las condiciones de trabajo y que puedan incrementar los peligros para su salud.
  - b) Los trabajos con exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la fertilidad.
  - c) Las medidas necesarias para cada caso en concreto y teniendo en cuenta, a su vez, los principios de la acción preventiva que integran el deber general de prevención.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 4. ¿Qué instrumento preventivo establece la norma para detectar los riesgos que puedan afectar de forma particular a aquellos trabajadores que por sus características personales o estado biológico conocido les haga especialmente susceptibles a los factores de riesgo existentes en su puesto de trabajo futuro o actual?**
  - a) Una declaración jurada de la persona trabajadora.
  - b) La cumplimentación obligatoria de un formulario específico para los trabajadores especialmente sensibles confeccionado por el técnico superior de prevención de riesgos laborales.
  - c) La cumplimentación obligatoria de un formulario específico para los trabajadores especialmente sensibles confeccionado por los técnicos del servicio sanitario de prevención de riesgos laborales.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.



- 5. Según la normativa de prevención de riesgos laborales, ¿cuáles son los colectivos de trabajadores especialmente sensibles?**
- Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.
  - Personas trabajadoras con discapacidad.
  - Personas trabajadoras menores de dieciocho años.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 6. ¿Qué debe comprender la evaluación de riesgos en los supuestos de trabajadoras embarazadas?**
- Nada específico, pues bastará con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - El grado de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
  - La determinación de la naturaleza de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las mismas o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. ¿Cuáles son las medidas que deberá adoptar el empresario cuando los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de la trabajadora embarazada?**
- La adaptación de las condiciones de trabajo.
  - La adaptación del tiempo de trabajo.
  - La no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Cuándo está previsto el cambio del puesto de trabajo o de la función que venía desempeñando la trabajadora embarazada o en período de lactancia?**
- Cuando lo solicite la trabajadora a la Autoridad laboral durante las tres primeras semanas de embarazo.
  - Cuando lo solicite la trabajadora al empresario antes de que transcurran las tres primeras semanas de embarazo.
  - Cuando lo solicite la trabajadora al comité de seguridad y salud antes de que transcurran las tres primeras semanas de embarazo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Cuándo deberá efectuar el empresario una evaluación de riesgos en los supuestos de contratación de menores de dieciocho años?**
- Bastará con la evaluación de riesgos general realizada para el puesto de trabajo que ocupe el menor.
  - En aquellos casos que deba realizar el menor un trabajo nocturno, deberá el empresario realizar una evaluación de riesgos específica y con carácter previo.
  - Únicamente, deberá realizarse una evaluación de riesgos específica y con carácter previo, en aquellos casos que el menor deba desempeñar una actividad peligrosa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Cuáles son los requisitos establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que una trabajadora embarazada pueda ausentarse del puesto de trabajo?**
- Avisar previamente al empresario.
  - Justificar la necesidad de dicha realización dentro de la jornada laboral.
  - Que se trate de la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Existe alguna especial protección de la salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores especialmente sensibles en el ordenamiento jurídico español? En caso afirmativo, especifique la norma y los concretos preceptos.
2. ¿Cuáles son los grupos de trabajadores especialmente sensibles que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales?
3. ¿En qué puestos de trabajo no podrán ser empleados los trabajadores especialmente sensibles?
4. ¿Cuándo serán aplicables para el período de lactancia las medidas de protección especial determinadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para la maternidad?
5. ¿Cuándo deberá realizar el empresario una evaluación de riesgos en los supuestos de contratación de personas trabajadoras menores de dieciocho años?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Antonio Peláez Rico, que tiene reconocida por la Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad de la Junta de Andalucía una discapacidad del 45 %, ha sido contratado recientemente por la empresa sevillana Bebidas y Zumos Naturales, S. L. y solicita asesoramiento jurídico respecto a la protección jurídica que le corresponde en relación a la discapacidad que tiene reconocida.

Elabore un informe jurídico que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Tendría Antonio una protección específica en materia de seguridad y salud en el trabajo por su condición de trabajador con discapacidad?
2. ¿Cuáles serían las obligaciones concretas del empresario en materia de prevención de riesgos laborales respecto a Antonio?

### **Caso práctico núm. 2.**

Alejandra Martínez Conessa, trabajadora embarazada de la empresa Transportes Alejandría, S. L., acude a usted para que le informe sobre las medidas específicas de prevención de riesgos laborales que deberá adoptar el empresario en relación a su situación como trabajadora en estado de embarazo.

Elabore un breve informe jurídico en el que pueda dar respuesta sobre esta cuestión:

1. ¿Qué medidas específicas de prevención de riesgos laborales deberá adoptar el empresario en relación con el estado de embarazo de Alejandra?

## FICHA N° 60

### Organización de la actividad preventiva en la empresa

Marina Fernández Ramírez

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. Según dispone la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ¿en cuál de los siguientes casos no será preceptiva la presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo?
  - a) Si es requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - b) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados, en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
  - c) Si se realizan actividades o procesos identificados como peligrosos o con riesgos especiales.
  - d) Cuando sea requerida por los Delegados de Prevención.
2. De acuerdo a la legislación vigente, ¿cuál de los siguientes requisitos sería de aplicación para poder funcionar como empresa auditora de los servicios de prevención?
  - a) Formular solicitud provisional de acreditación ante la Dirección Provincial de Trabajo, y acreditación definitiva ante la Delegación Provincial de Empleo.
  - b) Compromiso de suscribir una póliza de seguro, por la cantidad que cada empresa estime oportuno, en previsión de eventuales indemnizaciones.
  - c) No mantener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo con las empresas que las contratan, salvo las propias de su actuación como servicio auditor de las actividades preventivas de tal empresa.
  - d) Disponer de todo tipo de especialistas en materia de Medicina del Trabajo a los que se refiere el Real Decreto 39/1997, incluidos los especialistas en Biomecánica Laboral.
3. Al objeto de simplificar el procedimiento de acreditación de un servicio de prevención ajeno, el legislador ha modificado el Real Decreto 39/1997. Señale pues, respecto al procedimiento de acreditación, cuál de las siguientes exigencias es veraz:
  - a) El servicio de prevención ajeno deberá identificar las instalaciones, los medios instrumentales y su respectiva ubicación, tanto las que sean propiedad de la entidad como aquellas de las que pueda disponer por cualquier otro título.
  - b) La autoridad laboral competente solicitará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los órganos técnicos en materia preventiva de la Comunidad Autónoma, o en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - c) El servicio de prevención ajeno deberá señalar los contratos o acuerdos a establecer, en su caso, con otras entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.
  - d) Un compromiso de suscripción de una póliza de seguro por 1.841.000 euros como aval frente a eventuales responsabilidades civiles.
4. Entre las garantías que atribuye la normativa vigente a los trabajadores designados por el empresario para desempeñar funciones preventivas, de cara a impedir cualquier tipo de perjuicio ocasionado por el desempeño de tales funciones, se encuentra la de:
  - a) Disponer de un crédito horario mensual retribuido para poder dar efectividad al elenco de funciones encomendadas.
  - b) Tener prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de movilidad geográfica.
  - c) Tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios adecuados y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 5. Señale, de acuerdo a la normativa vigente, cuándo un trabajador autónomo debe solicitar la contratación con un servicio de prevención ajeno:**
- Sólo en el supuesto de que el trabajador autónomo emplee a trabajadores por cuenta ajena.
  - Cuando una empresa contrate a un autónomo para la realización una actividad profesional, aunque éste no tuviera asalariados.
  - Solo cuando el autónomo se dedique a actividades peligrosas de las que vienen recogidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, y aunque éste no tuviera asalariados.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Según lo establecido *ex lege*, por recurso preventivo podrá entenderse:**
- Uno o varios trabajadores designados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - Cualquiera de los trabajadores con más experiencia preventiva de la empresa.
  - Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. ¿Cuándo da comienzo el plazo legalmente previsto para la primera auditoría del sistema de gestión preventiva de una empresa, que ha cambiado dicho sistema, incorporando actividades desarrolladas de forma directa?**
- La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los dos años siguientes al momento en que se disponga de la evaluación de la actividad preventiva.
  - La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los quince meses anteriores al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.
  - La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los dieciocho meses anteriores al momento en que se disponga de la evaluación de la actividad preventiva.
  - La primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.
- 8. ¿Cuál de las siguientes exigencias debe reunir un empresario que quiera gestionar personalmente la actividad preventiva de su empresa, acogiéndose a la primera modalidad de servicio de prevención (asunción por el empresario de la actividad preventiva)?**
- Debe contar con la formación y capacitación en materia preventiva necesaria según los riesgos inherentes a la actividad de su empresa, teniendo como mínimo obligado una formación preventiva de nivel superior según el Real Decreto 39/1997.
  - Tener diez trabajadores o, para el caso de que haya un único centro de trabajo, tener un máximo de veinticinco trabajadores.
  - Las actividades desarrolladas por la empresa pueden ser peligrosas y, por tanto, pueden estar comprendidas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. Con relación al régimen jurídico del servicio de prevención propio, señale cuál de las siguientes exigencias es la correcta:**
- El servicio de prevención propio deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise, en relación a la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
  - En el servicio de prevención propio no es necesario que sus integrantes tengan dedicación exclusiva.
  - El servicio de prevención propio contará, como mínimo, con un técnico de una de las especialidades del nivel superior.
  - El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio sólo cuando lo considere necesario en atención al incremento de los riesgos en la empresa.

- 10. ¿Cuál de los siguientes requisitos no formaría parte de la regulación sobre los servicios de prevención mancomunados, de acuerdo a la normativa vigente?**
- Para su correcta constitución, los servicios de prevención mancomunados habrán de contar al menos con tres especialidades o disciplinas preventivas.
  - No es obligatorio someter a auditoría externa la parte del sistema de gestión desarrollada mediante un servicio de prevención mancomunado.
  - Los servicios de prevención mancomunados tendrán que disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos.
  - Su actividad preventiva quedará limitada a las empresas participantes.
- 11. De acuerdo a lo establecido por la legislación preventiva vigente y con relación al régimen jurídico de los trabajadores designados por el empresario, señale cuál de los siguientes requisitos sería el correcto:**
- Que la empresa tenga quinientos trabajadores o doscientos cincuenta trabajadores si su actividad está incluida del Anexo I del Real Decreto 39/1997.
  - Los trabajadores designados por el empresario deben contar con la formación y capacitación en materia preventiva necesaria según los riesgos inherentes a la actividad de su empresa, teniendo como mínimo obligado una formación preventiva de nivel superior según el Real Decreto 39/1997.
  - Los trabajadores designados por el empresario no están obligados a guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.
  - Si en un supuesto de despido improcedente el despido fuera un trabajador designado por el empresario, la opción entre indemnización o readmisión, corresponderá siempre a éste.
- 12. Las entidades que pretendan ejercer la actividad de servicio de prevención ajeno deberán formular solicitud ante la autoridad laboral competente. Señale si en la solicitud se debe hacer constar alguno de los siguientes requisitos:**
- El compromiso del servicio de prevención ajeno de dedicar anualmente una partida de su presupuesto a los recursos humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades concertadas.
  - Suscripción de una póliza de seguro por 1.250.000 euros como aval frente a eventuales responsabilidades penales.
  - Obligación del servicio de prevención ajeno de asesorar al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados, en los términos establecidos en la normativa aplicable.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Las entidades especializadas que quieran actuar como servicios de prevención ajenos con cuántas especialidades o disciplinas preventivas deben contar?
- ¿Es obligatorio constituir un servicio de prevención propio en algún otro supuesto, aunque la empresa no tenga más de quinientos trabajadores o doscientos cincuenta trabajadores y actividad peligrosa según el Anexo I del Real Decreto 39/1997, sobre Servicios de Prevención?
- ¿Existe alguna especialidad que no pueda ser asumida personalmente por el empleador que quiera desarrollar la actividad preventiva de su empresa?
- ¿Es obligatorio para los miembros del servicio de prevención guardar sigilo profesional sobre la información a la que tuvieran acceso?

5. **¿Exige la legislación vigente algún tipo de capacitación o formación a los miembros de un servicio de prevención de cara al desempeño de sus funciones?**
6. **¿En qué supuestos no será obligatoria la designación de trabajadores por el empresario?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Indique para cada empresa el modelo o los modelos de organización preventiva al que puede optar. Señale todas las modalidades posibles, haciendo hincapié en la más apropiada para cada supuesto:

1. Una empresa de venta de teléfonos móviles con cinco empleados, repartidos en dos tiendas, y ubicadas las mismas a trescientos metros la una de la otra.
2. Un hospital de radioterapia oncológica con doscientos cuarenta y nueve trabajadores.
3. Una empresa de fabricación de productos farmacéuticos, biotecnológicos y afines con quinientos quince empleados, repartidos en cinco centros de trabajo. De estos centros, tres están ubicados en Málaga, con trescientos trabajadores en total, y dos en Bilbao, con doscientos quince trabajadores.
4. Un supermercado con doscientos once trabajadores.
5. Una empresa de distribución de productos sanitarios de noventa y cinco trabajadores distribuidos en cuatro centros de trabajo.
6. Una empresa de construcción con veinticuatro trabajadores.
7. Una empresa de fabricación de pantallas para ordenadores personales con un centro de trabajo y quinientos diez empleados; una empresa de fabricación de microprocesadores con ciento veintisiete empleados y un único centro de trabajo; y una empresa de instalación de cámaras de videovigilancia con treinta empleados concentrados en un solo centro de trabajo. Las tres, están radicadas dentro del mismo polígono industrial.

### **Caso práctico núm. 2.**

Una empresa dedicada a la fabricación de muebles de madera cuenta con una plantilla de cien trabajadores. El empresario ha optado por designar a un trabajador para que se ocupe de la actividad preventiva. Se trata de Pablo, un ingeniero técnico industrial que además es técnico de nivel superior en prevención de riesgos laborales en la especialidad de Seguridad. Este trabajador designado se queja de que sus cometidos en el área de producción no le dejan tiempo para dedicarse a la prevención.

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

1. ¿Hasta qué punto es adecuada la modalidad de organización de los recursos preventivos elegida por el empresario?
2. ¿Cuáles son las alternativas para mejorar la situación actual?

## FICHA N° 6 I

### Responsabilidades por incumplimiento de la normativa preventiva

María del Carmen Macías García

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La normativa de prevención de riesgos laborales recoge distintas responsabilidades pero no las regula y remite:**
  - a) Al Código Penal, al Código Civil, a la Ley General de la Seguridad Social y a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
  - b) Al Código Penal, al Código Civil, a la Ley General de la Seguridad Social y al Reglamento de los Servicios de Prevención.
  - c) Al Código Civil, a la Ley General de la Seguridad Social, a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. El concepto amplio de empresario presente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deriva del que aparece recogido en:**
  - a) La Directiva Marco 98/391/CEE.
  - b) La Directiva Marco 89/391/CEE.
  - c) La Ley General de la Seguridad Social.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. La Inspección de Trabajo tiene asignada la función de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales:**
  - a) En los supuestos en que así sea requerido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social para la propuesta de recargo de prestaciones.
  - b) Sólo en caso de que sea requerido un informe por parte de los Juzgados de lo Social en los procedimientos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - c) Y también de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con:**
  - a) Ninguna otra pues rige el principio *non bis in idem*, conforme al cual no se debe juzgar a una persona dos veces por lo mismo.
  - b) Todas las responsabilidades que se pueden derivar.
  - c) Las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y el recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, constituye una infracción leve en materia de prevención de riesgos laborales:**
  - a) La falta de alta en la Seguridad Social de los trabajadores.
  - b) No publicar el calendario laboral en el tablón de anuncios.
  - c) La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, representa una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales:**
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la Autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
  - Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - No disponer el contratista en la obra de construcción del libro de subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. En materia de prevención de riesgos laborales, constituye una infracción muy grave:**
- No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.
  - La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.
  - El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, es una infracción muy leve en materia de prevención de riesgos laborales:**
- No dar cuenta, en tiempo y forma, a la Autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
  - Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
  - No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Según la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, es una infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales:**
- No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.
  - No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.
  - No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, si comprueba la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales que implique a su juicio un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá:**
- Ordenar que se subsanen las deficiencias observadas.
  - Solicitar el plan de prevención y evaluación de riesgos laborales, que deberá ser entregado en ese mismo momento.
  - Solicitar la presencia del delegado de prevención y/o recurso preventivo, en su caso, para que le informe de dichos trabajos.
  - Ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas.



**11. Supone un incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales:**

- a) No dar cuenta en tiempo y forma a la Autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, y de las enfermedades comunes o accidentes no laborales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- b) No dar cuenta en tiempo y forma a la Autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas, las situaciones de riesgos durante el embarazo o lactancia, cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- c) No dar cuenta en tiempo y forma a la Autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**PREGUNTAS DE REPASO**

1. **Indique los elementos del procedimiento sancionador en materia de prevención de riesgos laborales.**
2. **Indique las fases del procedimiento administrativo sancionador.**
3. **Indique los plazos de prescripción de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.**

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

Juan, propietario de una empresa, acude a nuestro despacho profesional para interesarse por la prevención de riesgos laborales en general y, de forma particular, sobre quién debe asumir las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y, en su caso, cómo.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a esta cuestión:

1. ¿Quién debe asumir las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y, en su caso, cómo?

**Caso práctico núm. 2.**

Juan también nos pregunta sobre cuáles son las infracciones laborales en materia de prevención de riesgos que podemos encontrar en nuestro ordenamiento jurídico, cuántos tipos de infracciones existen y su cuantía.

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

1. ¿Cuáles son las infracciones laborales en materia de prevención de riesgos que podemos encontrar en nuestro ordenamiento jurídico, cuántos tipos de infracciones existen y cuál es su cuantía?

**FICHA N° 62****Movilidad funcional***Rosa María Rodríguez Romero*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Las funciones, tareas y cometidos profesionales pactados y determinados en el contrato de trabajo que deben desempeñar las personas trabajadoras:**
  - a) No pueden ser objeto de ningún tipo de modificaciones por parte del empresario unilateralmente.
  - b) Pueden ser modificados por la empresa en caso de que sea necesario y siempre en aras de aumentar la productividad de la empresa.
  - c) Pueden verse modificados como manifestación del poder de dirección del empresario, sin que ello signifique la ausencia de ciertos límites legales o la actuación arbitraria o en abuso de derecho por parte de la empresa.
  - d) Pueden modificarse pero, una vez realizada dicha modificación, ésta será siempre de carácter permanente.
- 2. Las modificaciones que se producen en las funciones, tareas y cometidos profesionales del contrato de trabajo (o movilidad funcional):**
  - a) Serán siempre de carácter colectivo.
  - b) Supondrán la modificación accidental de alguno de estos aspectos.
  - c) Supondrán la modificación sustancial de alguno de estos aspectos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de movilidad funcional en la empresa pueden comprender supuestos donde se produzca:**
  - a) Una movilidad funcional vertical, o fuera del grupo profesional, descendente.
  - b) Una movilidad funcional vertical, o fuera del grupo profesional ascendente.
  - c) Una movilidad funcional horizontal o dentro del mismo grupo profesional.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. ¿Qué causas debe alegar una empresa para llevar a cabo una movilidad funcional vertical?**
  - a) Causas económicas o técnicas.
  - b) Causas económicas o productivas.
  - c) Causas técnicas u organizativas.
  - d) Causas económicas, productivas, técnicas u organizativas.
- 5. Con independencia de la movilidad funcional que se realice, es un requisito mínimo que:**
  - a) Se efectúe de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
  - b) Dicha movilidad sea de carácter temporal.
  - c) La empresa alegue causas técnicas u organizativas.
  - d) Se apruebe por los representantes de los trabajadores.
- 6. ¿Requiere el cambio unilateral de funciones de un trabajador o una trabajadora por parte de la empresa de una justificación para llevarse a cabo?**
  - a) No, únicamente es necesario que sea un cambio de carácter temporal, sin que sea necesaria la alegación de causa alguna.
  - b) Sí, pero sólo en el caso de la movilidad vertical, porque en la movilidad horizontal no es necesario justificar la decisión de la mencionada movilidad.
  - c) No, el empresario tiene, en todo caso, la facultad de alterar unilateralmente el contenido y las circunstancias de la prestación laboral (*ius variandi*) sin justificación alguna.
  - d) No, el único límite, en todo caso, es que se tengan en cuenta las titulaciones académicas o profesionales y no se menoscabe la dignidad del trabajador o la trabajadora.

**7. Cuando se encomiende a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional superior por un período que exceda de los seis meses durante un año u ocho meses durante dos años:**

- a) El trabajador podrá solicitar la reclasificación profesional (ascenso) sin que exista ninguna limitación para ello.
- b) El trabajador podrá solicitar la reclasificación profesional (ascenso) siempre y cuando no sea contrario a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.
- c) Ello conlleva automáticamente una reclasificación profesional del trabajador (ascenso) sin que sea necesario que éste lo solicite.
- d) Ello nunca lleva aparejada la posibilidad de una reclasificación profesional (ascenso).

**8. En el supuesto de movilidad funcional ascendente:**

- a) El trabajador seguirá percibiendo su salario original.
- b) 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.
- c) El trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre las funciones que venía realizando y las que actualmente realiza.
- d) El trabajador percibirá el salario correspondiente al grupo profesional superior tanto antes como después de que vuelva a sus funciones de origen.

**9. Si el cambio de funciones excede de los límites fijados por el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores:**

- a) Se traspasan los límites del *ius variandi* empresarial.
- b) Debe someterse a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Requiere del acuerdo de las partes.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**10. ¿Durante cuánto tiempo puede extenderse la movilidad funcional de un trabajador o de una trabajadora para realizar funciones no correspondientes con su grupo profesional?**

- a) Durante el tiempo imprescindible.
- b) Durante un máximo de tres meses.
- c) Durante el tiempo que la empresa considere necesario.
- d) Nunca podrá superar los seis meses.

**11. Si un trabajador es designado temporalmente a desarrollar funciones inferiores a las de su grupo profesional:**

- a) Mantiene la misma retribución que venía percibiendo con anterioridad incluyendo siempre los complementos ligados al desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- b) Percibirá la retribución en sentido amplio correspondiente a las funciones que temporalmente está desarrollando.
- c) Aquél debe dar su consentimiento porque ello supone un menoscabo de su profesionalidad.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## 12. Cuando un trabajador o una trabajadora ha desarrollado funciones superiores a su grupo profesional excediendo de los límites temporales fijados en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) El trabajador o la trabajadora debe solicitar la reclasificación profesional a la dirección de la empresa y, si ésta se lo niega, podrá, previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, reclamarlo ante la Jurisdicción Social.
- b) El trabajador o la trabajadora puede solicitar su reclasificación profesional (ascenso) directamente a la Jurisdicción Social una vez la empresa se lo niegue.
- c) La empresa no puede negar el ascenso al trabajador o a la trabajadora porque ha excedido los límites temporales establecidos por el legislador.
- d) El trabajador o la trabajadora podrá solicitar su reclasificación profesional a la dirección de la empresa que, previo informe del comité de empresa o, en su caso, de los delegados de personal, puede negarse a ello; de modo que una vez se rechace la petición debe reclamarlo a la Jurisdicción Social.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Supone alguna diferencia a efectos retributivos que la exigencia de titulación académica o profesional para el desempeño de las funciones se establezca por ley o por convenio colectivo en un supuesto de movilidad funcional?
2. ¿Puede una empresa extinguir el contrato de un trabajador o de una trabajadora durante la movilidad funcional, si no se adapta a las nuevas funciones a realizar?
3. ¿Es necesaria la aceptación por parte de la persona trabajadora para llevar a cabo la movilidad funcional ascendente o descendente? ¿Y el acuerdo con los representantes de los trabajadores?
4. ¿Puede emplearse la movilidad funcional con un fin preventivo?
5. ¿Es posible fijar por convenio colectivo períodos diferentes a los establecidos legalmente para que un trabajador o trabajadora desarrolle funciones superiores a su grupo profesional y tenga derecho a solicitar un ascenso?
6. ¿Qué supuestos quedan incluidos dentro de la movilidad funcional extraordinaria regulada en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores?

### CASOS PRÁCTICOS

#### Caso práctico núm. 1.

Ángel Carrascosa ha prestado servicios desde 2015 para unas instalaciones deportivas municipales como monitor deportivo (grupo profesional IV de acuerdo al convenio colectivo de aplicación). Con fecha 1 de enero de 2023 la empresa le comunica lo siguiente: “Visto el informe del servicio del centro deportivo con fecha de 20 de diciembre de 2022, consta la necesidad de incorporar a un trabajador o trabajadora para atender a los usuarios del centro en la recepción situada en las oficinas municipales. En base a la necesidad de contención de gastos y de la propia organización interna, se le informa que, por razones organizativas y de urgencia, a partir del 15 de febrero de 2023 y hasta el 30 de abril de 2023 pasará a desempeñar funciones de *técnico de* integración social hasta la cobertura de dicha plaza bajo la dirección de Arancha Martínez. A partir de esa fecha su nuevo puesto de trabajo estará ubicado en las dependencias de la calle Barcelona, 8 y su jornada será fijada por la responsable en virtud de las necesidades del servicio”. En este sentido, cabe señalar que Ángel cuenta con la formación académica adecuada para el perfil solicitado (es Graduado en Trabajo Social, además, de Graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte) y que las funciones que va a desarrollar son funciones propias del grupo profesional III de acuerdo con el convenio colectivo. El artículo 22 de dicho convenio

establece en materia de movilidad funcional lo siguiente: “La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes al mismo grupo profesional se realizará si existen razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible, sin que nunca se supere un periodo de seis meses. Ningún trabajador o trabajadora podrá realizar trabajos de un grupo profesional inferior durante un periodo superior a quince días y mantendrá su remuneración de origen. Los trabajadores y las trabajadoras que realicen funciones de grupos profesionales superiores percibirán la correspondiente retribución durante el tiempo que se realicen las mencionadas funciones. Una vez transcurrido un año realizando estas funciones, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar el ascenso a la categoría superior que tendrá preferencia sobre otros trabajadores y trabajadoras de la empresa y siempre que el trabajador o trabajadora afectada lo solicite. La decisión de traslado de centro deberá ser notificada al trabajador o la trabajadora, así como a los representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad, debiéndose acompañar del correspondiente informe que justifique su necesidad”. Ante estas circunstancias, el trabajador solicita información legal sobre su situación, derechos y obligaciones.

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

1. ¿Ante qué tipo de movilidad funcional nos encontramos?
2. ¿Se daban las circunstancias y requisitos necesarios para que la empresa ordenase a Ángel que realizase dichas funciones?
3. ¿Es necesario que en este caso Ángel o los representantes de los trabajadores acepten esta modificación de funciones para que la misma sea efectiva?
4. ¿Qué derechos ostentaría Ángel de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y al convenio colectivo de aplicación?

### **Caso práctico núm. 2.**

A María Ángeles Benítez, jefa de ventas en la empresa Aernnova con sede en Álava, el departamento de recursos humanos le ha notificado por escrito antes de comenzar con sus vacaciones anuales en el mes de julio que, a partir del 1 de septiembre de 2023, pasará a desempeñar “por el tiempo imprescindible” las funciones de auxiliar administrativa en la misma sección bajo la dirección de un nuevo jefe, que se incorporará en esas fechas para la realización de dichas funciones. Actualmente, María Ángeles percibe un salario de 3.200 euros mensuales, en el que se incluye un complemento de 400 euros por la responsabilidad del puesto, aspecto que no se reconoce para las funciones de auxiliar administrativo.

Ante estas circunstancias la trabajadora acude a usted para que emita un informe en Derecho atendiendo a las siguientes cuestiones:

1. ¿Puede la empresa ordenar a la trabajadora realizar unas funciones en una categoría inferior en los términos que lo ha hecho?
2. ¿Puede la trabajadora solicitar la extinción de su contrato de trabajo en virtud de estas circunstancias?

## FICHA N° 63

### Movilidad geográfica

*Thais Guerrero Padrón*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El traslado de centro de trabajo que no exige cambio de residencia supone:**
  - a) Una movilidad geográfica.
  - b) Una manifestación del poder ordinario de dirección y organización del empresario.
  - c) Un tema sujeto a convenio colectivo.
  - d) Una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- 2. Ante una orden de traslado, las opciones del trabajador son:**
  - a) Aceptarlo compensando los gastos varios derivados.
  - b) Aceptarlo o extinguir su contrato de forma indemnizada.
  - c) Rechazarlo y denunciarlo ante el sindicato.
  - d) Rechazarlo e impugnarlo ante la Jurisdicción Social.
- 3. La decisión de traslado individual:**
  - a) Requiere informe de la Inspección de Trabajo.
  - b) Requiere celebrar un período de consultas con los representantes de los trabajadores.
  - c) Requiere ser notificada por el empresario al trabajador con treinta días de antelación.
  - d) No requiere nada pues el empresario es libre de decidir al respecto.
- 4. En un centro de trabajo que cuenta con más de trescientos trabajadores, el número mínimo de trabajadores afectados por el traslado colectivo en el plazo de noventa días ascenderá:**
  - a) A treinta trabajadores.
  - b) A diez trabajadores.
  - c) Al 10 % de los trabajadores.
  - d) A cualquier cifra pues no hay límite.
- 5. ¿Exige causa justificada al respecto un cambio de residencia temporal del trabajador?**
  - a) Sí, se exige en todo caso la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción.
  - b) Sí, sólo cuando el cambio de residencia es permanente.
  - c) Sí, sólo cuando media autorización de la Inspección de Trabajo.
  - d) No pues es libre opción del empresario, según su poder de dirección, sin límite o condición.
- 6. Combatido el traslado por el trabajador y obteniendo sentencia favorable, ¿qué derechos le asisten?**
  - a) Reincorporación a su centro de trabajo de origen.
  - b) Ser indemnizado como en un despido improcedente.
  - c) Reincorporación o indemnización, optando el empresario.
  - d) Es materia sujeta al convenio colectivo de aplicación.
- 7. El traslado colectivo inicia su tramitación mediante:**
  - a) Una comunicación escrita del empresario dirigida a los trabajadores y a sus representantes legales.
  - b) Una comunicación escrita del empresario dirigida a la Inspección de Trabajo.
  - c) La apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.
  - d) La vía que establezca el convenio colectivo de aplicación.

**8. Si la negociación de un traslado colectivo termina sin acuerdo:**

- a) Se disuelve la comisión negociadora y se constituye una nueva.
- b) Procede someterlo a un procedimiento de mediación o arbitraje.
- c) Procede iniciar una nueva negociación.
- d) El empresario decide libremente al respecto.

**9. La principal diferencia entre el traslado y el desplazamiento estriba en:**

- a) La causa justificativa, preceptiva sólo para el traslado.
- b) El carácter únicamente individual del desplazamiento.
- c) La indemnización correspondiente, inexistente en caso de desplazamiento.
- d) La duración de la medida, que es temporal para el desplazamiento.

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

- a) Un preaviso de, al menos, quince días, si el desplazamiento dura tres meses.
- b) Ser informado de la medida al menos con cinco días laborables de antelación.
- c) Un permiso de cuatro días laborables.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. Los desplazamientos que superen los doce meses en un intervalo de tres años se rigen por:**

- a) Las reglas negociadas con los representantes de los trabajadores.
- b) Las reglas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- c) Las reglas del traslado.
- d) Las reglas del desplazamiento.

**12. En caso de traslado o desplazamiento, tienen prioridad de permanencia en el puesto de trabajo:**

- a) Sólo los representantes legales.
- b) Los representantes legales y otros colectivos conforme al convenio colectivo o decisión negociada.
- c) Los colectivos sujetos a decisión del empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores.
- d) Los trabajadores con cargas familiares y los afectados de discapacidad.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. ¿Es posible el traslado de cualquier tipo de trabajador?
- 2. ¿Tiene algún papel la Autoridad laboral durante la tramitación del traslado?
- 3. ¿Cómo se tramita la negociación de un traslado colectivo?
- 4. ¿Qué protección y tutela se dispensa a los trabajadores con discapacidad en caso de traslado?
- 5. ¿Qué derechos asisten al trabajador desplazado?
- 6. ¿Qué posibilidades tiene el trabajador que presta servicios en la misma empresa que su cónyuge, cuando éste ha sido trasladado?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

La empresa ordena al trabajador su traslado a otro centro de trabajo en la misma localidad distante 35 kilómetros del que, hasta ahora, era su lugar ordinario de trabajo. Esto conlleva para el trabajador invertir en el desplazamiento cerca de una hora porque no hay transporte público directo desde su

domicilio o, como alternativa, acudir al centro de trabajo en vehículo propio con el coste que implica para su economía personal.

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

1. ¿Cómo calificaría esta medida empresarial?
2. ¿Qué opciones tiene el trabajador frente a la decisión del empresario?

### **Caso práctico núm. 2.**

Jacobo, miembro del comité de empresa, prestaba sus servicios para una empresa ubicada en Murcia cuando recibió la orden de trasladarse a Santander. No conforme con la medida, interpone la oportuna demanda ante la Jurisdicción Social.

Redacte un informe en Derecho que dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. ¿Qué opciones tiene Jacobo ante esta decisión empresarial?



## FICHA N° 64

### Modificación sustancial de condiciones de trabajo

*María Gorrochategui Polo*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo pueden afectar:**
  - a) A las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato de trabajo.
  - b) A las condiciones de trabajo reconocidas en un pacto o en un acuerdo colectivo.
  - c) A las condiciones de trabajo disfrutadas por las personas trabajadoras como consecuencia de una decisión unilateral del empresario con efectos colectivos.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿En qué casos se considera que la modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene carácter individual?**
  - a) Depende de la negociación con los representantes de las personas trabajadoras.
  - b) Siempre que, en un período de noventa días, afecte a menos del 10 % de personas trabajadoras en aquellas que ocupen entre cien y trescientas personas trabajadoras.
  - c) Siempre que, en un período de noventa días, afecte a más de diez personas trabajadoras en las empresas que ocupan más de cien personas trabajadoras.
  - d) No existe un límite específico, depende del número de personas trabajadoras de cada empresa.
3. **¿Qué es lo más relevante en una modificación sustancial de condiciones de trabajo?**
  - a) La condición de trabajo que se modifica.
  - b) La intensidad de la modificación que se pretende llevar a cabo, que debe quedar afectada de manera relevante.
  - c) La existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que fundamenten la modificación de la condición de trabajo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Cuál es el número máximo de miembros que deberán integrar la comisión negociadora con la que se llevará a cabo el período de consultas?**
  - a) Diez miembros.
  - b) Trece miembros.
  - c) Diez miembros en representación de cada una de las partes.
  - d) Trece miembros en representación de cada una de las partes.
5. **¿Cuál es la duración máxima del período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras previsto para el caso de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo?**
  - a) Como mínimo quince días.
  - b) Quince días exactos.
  - c) No superior a quince días.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Qué se presume cuando el periodo de consultas finaliza con un acuerdo entre el empresario y los representantes de las personas trabajadoras?**
  - a) Que concurren las causas justificativas alegadas por la empresa.
  - b) Que se ha negociado de buena fe.
  - c) Que la decisión empresarial es adecuada y, por ende, no cabe su impugnación individual ante la Jurisdicción Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. ¿Cuál es el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa de las personas trabajadoras?**
- El plazo máximo será de siete días desde la comunicación empresarial en todo caso.
  - El plazo máximo será de siete días desde la comunicación empresarial, salvo que el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo y la interlocución corresponda al comité intercentros, en cuyo caso el plazo será de quince días.
  - El plazo máximo será de quince días desde la comunicación empresarial en todo caso.
  - El plazo máximo será de siete días desde la comunicación empresarial, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo será de quince días.
- 8. ¿Qué criterio permite distinguir una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual de una de carácter colectivo?**
- Las condiciones de trabajo que se modifican en un período de noventa días.
  - La condición de trabajo modificada y el alcance o no de determinados umbrales numéricos de personas trabajadoras afectadas en un período de noventa días.
  - El alcance o no de determinados umbrales numéricos de personas trabajadoras afectadas en un período de noventa días.
  - Las condiciones de trabajo modificadas en un período de noventa días y el alcance o no de determinados umbrales numéricos de personas trabajadoras afectadas.
- 9. En el supuesto en que la persona trabajadora resultase perjudicada por la modificación sustancial y decidiera rescindir su contrato de trabajo, ¿cuál sería la indemnización que tendría derecho a percibir?**
- Tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.
  - Tendrá derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de nueve mensualidades.
  - Tendrá derecho a recibir una indemnización de veinte días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.
  - Tendrá derecho a recibir una indemnización de treinta y tres días de salario por cada año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.
- 10. ¿Cuál es el plazo para notificar a la persona trabajadora afectada y a sus representantes legales sobre la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual?**
- Ha de ser notificada en el plazo de los siete días previos a la fecha de su efectividad.
  - No existe previsión legal al respecto, por lo que el empresario podrá decidir discrecionalmente, atendiendo a las circunstancias del caso, el plazo de comunicación a la persona trabajadora y establecer expresamente la fecha de efectividad de la decisión en la comunicación escrita.
  - Ha de ser notificado con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**
- El período de consultas puede sustituirse por un procedimiento de mediación o arbitraje, prolongándose el plazo máximo señalado para dicho período.
  - La sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje deberá ser acordada por el empresario y la representación de los trabajadores.
  - La sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje puede producirse en cualquier momento.
  - En el caso de que se acuerde la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje, deberá ser de aplicación en el ámbito de la empresa.

**12. El principio de buena fe contractual que debe regir durante el período de consultas:**

- a) Implica tener una verdadera negociación, lo que se demuestra llegando a un acuerdo una vez concluido el período de consultas.
- b) Implica tener una verdadera negociación, lo que requiere una conducta activa, positiva y con voluntad de diálogo.
- c) Implica tener una verdadera negociación, lo que impide rechazar las medidas propuestas por la empresa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**PREGUNTAS DE REPASO**

1. ¿Tiene el listado de materias previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, etc.) carácter cerrado o es meramente ejemplificativo?
2. ¿Todas las modificaciones de la prestación laboral tienen cabida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores?
3. ¿En qué razones o causas debe fundarse o justificarse una modificación sustancial de condiciones de trabajo?
4. ¿Qué requisito procedimental debe observarse, con carácter general, en una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo?
5. ¿Cuáles son las opciones de las que dispone la persona trabajadora afectada en relación con una modificación sustancial de condiciones de trabajo?
6. ¿Cuáles son las posibles calificaciones de la modificación sustancial por parte del Juez de lo Social?

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

Una empresa dedicada al comercio de óptica al detalle desea modificar el sistema de cálculo de la retribución variable por incentivos de los responsables de sus tres tiendas, sitas en Madrid, Barcelona y San Sebastián. Hasta la fecha, los treinta y ocho trabajadores que prestan servicios para la empresa vienen cobrando los incentivos siempre que realicen ventas, desde la ejecución de la primera de éstas. Su percepción es independiente de los resultados (positivos o negativos) de las ventas de la tienda. Sin embargo, con el fin de mejorar la competitividad, productividad y ventas de los establecimientos, la empresa decide que, a partir de enero de 2024, los tres responsables de las ópticas comiencen a percibir los incentivos siempre que cumplan un requisito previo: que la tienda donde presten servicios alcance los objetivos de venta fijados. El resto de requisitos, tales como la cuantía o la periodicidad de su devengo y abono, se mantienen incólumes.

A tal fin, la empresa envía un correo electrónico individual a cada uno de los tres responsables en el que les comunica este cambio que, afirman expresamente, queda amparado en el poder de dirección empresarial establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. En el propio correo se les indica que la fecha de efectos de la nueva condición será a partir del 1 de enero de 2024.

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

1. Analice la medida empresarial que afecta a los tres responsables de las ópticas. ¿Se podría tratar de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores? En su caso, ¿se trataría de una modificación individual o colectiva?

2. Valore si las razones alegadas por la empresa justifican las medidas adoptadas.
3. Si las personas trabajadoras están disconformes con la decisión de modificación adoptada por la empresa, ¿de qué acciones disponen? ¿Podrían solicitar la declaración de nulidad de la medida?

### **Caso práctico núm. 2.**

Una empresa dedicada a la fabricación de azulejos y baldosas cerámicas, que cuenta con una plantilla de ciento treinta personas trabajadoras, necesita aumentar su productividad para poder hacer frente a la alta demanda de los últimos meses. A tal fin, analizan el proceso productivo y deciden invertir en la adquisición de un nuevo horno, lo que les permitirá agilizar el proceso de elaboración de las piezas cerámicas y, por ende, aumentar su capacidad productiva. Sin embargo, la puesta en funcionamiento del nuevo horno conlleva dos importantes consecuencias: por un lado, la creación de siete nuevos puestos de trabajo, lo que requerirá de contrataciones externas; por otro lado, con el sistema de trabajo a tres turnos de lunes a viernes instaurado en la fábrica no puedan cubrirse las necesidades productivas, sino que se requiere de una producción continua los siete días de la semana en la sección de hornos. Por ello, la empresa quiere plantear a las dieciocho personas trabajadoras que prestan servicios en dicha sección la medida consistente en la introducción de turnos rotativos de siete días trabajo. De este modo, si con carácter previo a la adquisición del nuevo horno se trabajaba sólo de lunes a viernes en turnos fijos de mañana o de tarde, la puesta en funcionamiento del nuevo horno requerirá de turnos rotativos de siete días de trabajo de mañana, tarde y noche en ciclos de siete días de trabajo y dos de descanso con horarios de 06:00 a 14:00 horas, de 14:00 a 22:00 horas y de 22:00 a 06:00 horas, respectivamente.

Elabore un dictamen en Derecho en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Si la medida propuesta por la empresa constituye o no una modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en su caso, si ésta tendría carácter individual o colectivo.
2. Determine el procedimiento que debería seguir la empresa para modificar el régimen de trabajo a turnos de parte de su plantilla.
3. La empresa encarga la elaboración de un informe técnico a una consultora con el fin de justificar las causas que motivan la decisión empresarial. Dado que el informe elaborado por la consultora contiene importante información financiera, la empresa no quiere facilitar dicho informe a los representantes de las personas trabajadoras. ¿Qué implicaciones podría tener esta conducta?

## FICHA N° 65

### Inaplicación de condiciones convencionalmente pactadas

*Esther Guerrero Vizuete*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **La modificación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo estatutario:**
  - a) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el artículo 41.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el convenio colectivo que contiene las condiciones que se pretendan modificar.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **Para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo se requiere la previa concurrencia de:**
  - a) Una causa económica.
  - b) Una causa técnica u organizativa.
  - c) Una causa productiva.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿El descuelgue empresarial puede afectar a cualquier condición de trabajo prevista en el convenio colectivo aplicable?**
  - a) No, el descuelgue empresarial sólo podrá referirse a condiciones de trabajo integradas en las materias que se indican en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Sí, la empresa podrá dejar de aplicar las condiciones de trabajo sea cual sea la materia en la que se integren.
  - c) La empresa sólo podrá dejar de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio si han transcurrido dos años desde que se pactó.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Con quién debe pactar la empresa la inaplicación de las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo?**
  - a) Con los representantes de los trabajadores que tengan legitimación para negociar un convenio colectivo.
  - b) Con el sindicato más representativo en la empresa.
  - c) Con los trabajadores de la empresa reunidos en asamblea.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **El período de consultas que debe preceder al acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable tendrá una duración de:**
  - a) Treinta días.
  - b) Veinte días.
  - c) Quince días.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál de las siguientes materias pueden quedar afectadas por un descuelgue empresarial?**
  - a) Jornada de trabajo y régimen de trabajo a turnos.
  - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 7. Si tras el período de consultas existe acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para inaplicar determinadas condiciones de trabajo:**
- Se presume que concurren las causas que justifican el descuelgue empresarial.
  - No es posible impugnar el acuerdo ante la Jurisdicción Social.
  - Deberá ser aplicado durante un período mínimo de tres años.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Qué duración máxima tendrá el acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo pactado entre las partes?**
- Un año.
  - Dos años.
  - El acuerdo estará vigente hasta que sea aplicable un nuevo convenio colectivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. El acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo:**
- Debe ser comunicado a la Autoridad laboral para su depósito.
  - Debe ser publicado en el Boletín Oficial del Estado.
  - Puede extenderse a otros centros de trabajo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. En el acuerdo de inaplicación se deberá hacer constar:**
- Las nuevas condiciones de trabajo que se van a aplicar en la empresa.
  - Las razones que han llevado a la inaplicación de las condiciones de trabajo.
  - El informe favorable de la comisión paritaria del convenio.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 11. El período de consultas que debe preceder a la adopción del acuerdo de inaplicación:**
- Se configura como un proceso negociador.
  - Se configura como un mero trámite preceptivo.
  - Se configura como un mero trámite dispositivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. Si un trabajador se considera perjudicado por la modificación de condiciones de trabajo contenidas en el acuerdo de inaplicación pactado:**
- Podrá proceder a la impugnación individual de los actos empresariales que se deriven de la aplicación del acuerdo de descuelgue.
  - No puede ejercer acción alguna al tratarse de un acuerdo pactado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.
  - Sólo es posible la impugnación a través del proceso de conflicto colectivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Indique los requisitos necesarios para proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo.
- ¿Cuándo se entiende que concurre una causa económica a efectos de justificar un descuelgue empresarial?
- Indique las diferencias entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo y la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo.
- Si en la empresa no hay representantes de los trabajadores, ¿con quién se debe negociar la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en el convenio aplicable?

5. **Ante la falta de acuerdo en el período de consultas, ¿qué puede hacer la empresa para inaplicar las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo aplicable?**
6. **¿Qué eficacia jurídica tendrá el acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa multiservicios Gestión Integral, S. L. cuenta con un único centro de trabajo y una plantilla de doscientos trabajadores. Ante la situación económica negativa que viene sufriendo desde hace seis meses, la empresa se dirigió a los representantes de los trabajadores para iniciar un período de consultas con el fin de reducir la jornada establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa. En dicha comunicación insta a la representación legal a constituir la comisión negociadora. En el centro de trabajo el comité de empresa está integrado por cinco trabajadores pertenecientes a una candidatura independiente, dos pertenecientes a UGT, uno a CCOO y uno a USO. En la empresa, están implantadas tres secciones sindicales (UGT, CCOO y USO).

El proceso negociador se desarrolló durante treinta días, en que la empresa aportó la cuenta de pérdidas y ganancias y justificó el aumento del coste financiero de personal. Los miembros de la comisión negociadora reclaman que se aporte más documentación que acredite la decisión empresarial. Finalmente, se alcanza acuerdo para la inaplicación de las referidas condiciones de trabajo, por lo que la empresa procede a reducir la jornada y el salario a los trabajadores en los términos pactados.

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

1. ¿Quién está legitimado para integrar la comisión negociadora en representación de los trabajadores?
2. ¿Se puede exigir a la empresa que aporte más documentación durante el período de consultas?
3. ¿Es válido el acuerdo de descuelgue alcanzado excediendo de la duración del período de consultas establecida en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?
4. ¿Podría haberse aplicado con efectos retroactivos el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación legal?
5. Si la empresa no hubiera alcanzado un acuerdo y, dada su situación económica, hubiera decidido aplicar la reducción de jornada y salario, ¿cómo calificaría jurídicamente esta decisión?

# FICHA N° 66

## Sucesión de empresa

*Alicia Villalba Sánchez*

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuándo se considerará que una entidad económica transmitida conserva su identidad a efectos de aplicar el régimen jurídico de una sucesión de empresa?**
  - a) Cuando se transmita un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica accesoria.
  - b) Cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.
  - c) Cuando así lo disponga el negocio jurídico en virtud del cual se ha concertado la sucesión.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
2. **¿Se extinguirán los contratos de trabajo de los trabajadores con contratos de duración determinada en virtud de una sucesión de empresa?**
  - a) No, los trabajadores con contratos de duración determinada 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, aunque posteriormente podrán extinguirse cuando acaezca la causa que lo justifica.
  - b) No, los trabajadores con contratos de duración determinada 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, ni posteriormente, convirtiéndose en indefinidos en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Los trabajadores temporales verán extinguidos sus contratos por el mero cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
3. **Las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa:**
  - a) Se regirán por el convenio colectivo aplicable en la nueva empresa.
  - b) Seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida, salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión.
  - c) Se regirán por el convenio colectivo de sector.
  - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
4. **¿Podrá llevarse a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo con motivo de la sucesión de empresa en alguna de las empresas involucradas?**
  - a) No.
  - b) Sí, sin que sea preciso abrir un período de consultas.
  - c) Sí, en la empresa cesionaria, pero no en la empresa cedente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Puede un convenio colectivo de sector imponer al nuevo contratista la asunción de los trabajadores del empresario saliente?**
  - a) No.
  - b) Sí.
  - c) Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Sólo si se da el supuesto de hecho previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.



- 6. ¿Puede el empresario sucesor despedir objetivamente a un trabajador después de una sucesión de empresa?**
- No.
  - No, pero puede afrontar una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo.
  - Sí, si concurre causa para ello y se siguen los trámites formales requeridos.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 7. La adjudicación de un contrato a otra empresa por parte de una Administración Pública constituye:**
- Un supuesto de cesión de trabajadores.
  - Un supuesto de cesión ilegal de trabajadores.
  - Un supuesto de sucesión de empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. ¿La reversión por parte de la Administración Pública de un servicio previamente externalizado constituye un supuesto de sucesión de empresa?**
- Sí.
  - No.
  - Sí, siempre y cuando se haga cargo del servicio con sus propios medios, personales y materiales.
  - No, puesto que la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público impediría aplicar las consecuencias jurídicas propias de la sucesión de empresa.
- 9. En la sucesión de empresa por actos *inter vivos*, regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cedente y el cesionario responderán:**
- Solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Subsidiariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Mancomunadamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La incapacidad permanente del empresario persona física:**
- Provocará la extinción de los contratos de trabajo de sus trabajadores.
  - Provocará la extinción de los contratos de trabajo de sus trabajadores, cuando se hubieran celebrado contratos de duración determinada.
  - Podrá dar lugar a una sucesión de empresa cuando se den los presupuestos enunciados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, conservándose los contratos de sus trabajadores.
  - Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- A efectos de identificar una sucesión de empresa, ¿la existencia de una “entidad económica que mantenga su identidad” requiere la transmisión de un número significativo de elementos patrimoniales?**
- ¿Existirá subrogación cuando una Administración Pública decida asumir directamente el servicio otrora prestado a través de una empresa contratista?**
- ¿El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores garantiza de manera absoluta la continuidad del vínculo laboral de los trabajadores afectados por una sucesión de empresa, incluso cuando hubieran celebrado un contrato de duración determinada?**

4. **¿El contenido de las relaciones jurídicas de los trabajadores afectados por la sucesión de empresa ha de mantenerse incólume tras la subrogación del nuevo empresario?**
5. **¿Puede el nuevo empresario despedir a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa?**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

El convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, aplicable a la empresa para la cual presta servicios Pablo, dispone lo siguiente: “Si cambiase la titular de la contrata, los trabajadores que estuviesen prestando servicios pasarán a estar adscritos a la nueva empresa contratista, la cual respetará obligatoriamente el contrato existente entre el trabajador y la anterior empresa”. No obstante, añade que “las liquidaciones y demás percepciones salariales y relativas a la Seguridad Social debidas por la empresa saliente a sus trabajadores serán abonadas por aquélla al finalizar la contrata”, aclarando que “la nueva empresa contratista no será responsable de dichas liquidaciones y percepciones”.

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

1. ¿Es conforme a Derecho la cláusula convencional que impone la subrogación de la nueva empresa contratista?
2. ¿Es conforme a Derecho que dicha cláusula convencional exonere a la nueva empresa contratista de toda responsabilidad en materia salarial y de Seguridad Social?

## FICHA N° 67

### Interrupción de la relación laboral

*Gloria María Montes Adalid*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

**1. Dentro de las causas de interrupción del contrato de trabajo, encontramos:**

- a) El matrimonio.
- b) El fallecimiento, el accidente o enfermedad graves y la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) El traslado del domicilio habitual.
- d) Todas las causas anteriormente mencionadas se encuentran dentro de las interrupciones.

**2. ¿Cuál de las siguientes situaciones se encuadra dentro de las interrupciones de la relación laboral?**

- a) La incapacidad temporal.
- b) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.
- c) El permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**3. Indique cuál de las siguientes situaciones queda enmarcada dentro de los supuestos relativos a la interrupción de la relación laboral:**

- a) La excedencia forzosa.
- b) La incapacidad temporal.
- c) El permiso para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**4. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo:**

- a) Con derecho a remuneración de dos días, o tres si ha de llevar a cabo un desplazamiento, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Con derecho a remuneración de tres días, o cuatro si ha de llevar a cabo un desplazamiento, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Con derecho a remuneración de dos días, o cuatro si ha de llevar a cabo un desplazamiento, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**5. ¿Cuál de las siguientes situaciones no es causa de interrupción del contrato?**

- a) La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- b) El despido disciplinario.
- c) El matrimonio.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. El permiso retribuido por traslado de domicilio habitual interrumpirá el contrato de trabajo durante:**
- El tiempo necesario para realizar el traslado, siempre que deba realizarse dentro de la jornada de trabajo.
  - Un día.
  - Lo que establezca únicamente el convenio colectivo de referencia.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Indique cuál es la duración de la interrupción de la relación laboral por matrimonio:**
- Quince días hábiles.
  - Veinte días hábiles.
  - Quince días naturales.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Señale la opción incorrecta sobre las interrupciones:**
- Se consideran como días de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores. Por dicha razón, el empleado no debe recuperarlos.
  - El salario del empleado no debe variar, percibiendo el salario base más los complementos.
  - El salario percibido por parte del empleado será únicamente la cuantía del salario base.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 9. En relación a los permisos retribuidos, señale la opción que no es cierta:**
- El trabajador no puede de manera unilateral y sin el acuerdo de la empresa disfrutar de los días de permiso retribuido.
  - El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos de permisos retribuidos.
  - El trabajador debe preavisar a la empresa pero no está obligado a acreditar la causa que justifica el derecho al permiso retribuido.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. ¿Cuál de las siguientes situaciones se encuadra entre las interrupciones de la relación laboral?**
- La realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario.
  - El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por tiempo indispensable.
  - La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - Todas las anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Quiénes tienen derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto?
- ¿En qué consiste la interrupción de la relación laboral?
- ¿En qué situaciones se puede ausentar el trabajador por un deber inexcusable de carácter público y personal?
- ¿Cuántos días de permiso corresponden a un trabajador tras el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad?
- ¿Durante cuántos días se puede interrumpir el contrato en caso de matrimonio?

6. ¿Por qué el nacimiento o la excedencia voluntaria no se consideran una interrupción de la relación laboral?
7. ¿Puede un representante de los trabajadores ausentarse de su puesto durante la negociación colectiva?
8. Detalle los permisos retribuidos que existen en el Estatuto de los Trabajadores.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Tomás Cuesta trabaja como administrativo de la empresa Contadorplus, S. L. desde hace unos años. A causa de su designación como cargo público, se prevé que ello suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en menos del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses.

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

1. ¿Puede la empresa pasar al trabajador a una situación de excedencia? Si no fuese así, ¿bajo qué circunstancias la empresa podría hacerlo?

### **Caso práctico núm. 2.**

Salvador Rosa se ha casado en el día de hoy con Gloria Sierras. Tienen planeada una luna de miel de un mes por las Maldivas, usando sus días de permiso por matrimonio. Salvador no ha preavisado a la empresa donde trabaja de la boda ni del viaje que tiene pensado realizar con su esposa.

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

1. ¿Son correctos los pasos seguidos por Salvador o qué debería haber hecho? Justifique su respuesta.

**FICHA N° 68****Suspensión del contrato de trabajo***Carmen Solís Prieto*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Dónde están regulados los supuestos en que se puede fundamentar la suspensión del contrato de trabajo?**
  - a) Tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.
  - b) Exclusivamente en determinados preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores como los artículos 45.1 y 48.2, estando vetado dicho contenido a la negociación colectiva.
  - c) Sólo en el listado recogido en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
2. **¿Qué efectos caracterizan a las suspensiones del contrato de trabajo?**
  - a) Sólo en caso de pacto al respecto, conllevan tanto la exoneración de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - b) Siempre llevan aparejada la exoneración de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario pero nunca la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - c) En todo caso conllevan tanto la exoneración de las obligaciones recíprocas de desarrollo de la prestación y pago del salario como la reserva del puesto de trabajo mientras duren las mismas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
3. **En el supuesto de nacimiento de hijo:**
  - a) El otro progenitor podrá disfrutar de las semanas de suspensión que le corresponden en cualquier momento dentro del período de nueve meses desde el nacimiento del mismo.
  - b) La madre biológica tendrá derecho a dieciséis semanas de descanso obligatorio inmediatamente después del parto.
  - c) Una vez transcurridas las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cabe la posibilidad de que la madre biológica se reincorpore al trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
4. **¿Qué efectos se derivan del fallecimiento del hijo en el caso de una suspensión por nacimiento?**
  - a) Comportará 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 sobre la duración del período de suspensión pero el trabajador podrá solicitar la reincorporación al puesto de trabajo una vez finalizado el período de descanso obligatorio.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
5. **¿Puede el progenitor distinto de la madre disfrutar la suspensión por nacimiento de hijo en régimen de jornada parcial?**
  - a) No, no es posible en ningún caso al estar expresamente prohibido por el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Sí, salvo en el caso de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio inmediatamente posteriores al parto, cuyo disfrute será siempre a tiempo completo.
  - c) Sí, en su totalidad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. ¿Es posible para cualquiera de los progenitores iniciar la suspensión por nacimiento de hijo antes del parto?**
- Sí, con el único límite de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
  - No, sólo la madre podrá hacer uso de esa opción, con el único límite de las seis semanas ininterrumpidas de disfrute obligatorio después del parto.
  - Sí, en cualquier caso.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. ¿Cuántas semanas de suspensión por nacimiento de hijos corresponderían a la madre primeriza de mellizos?**
- 16 semanas.
  - 20 semanas.
  - 22 semanas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Una empresa ha decidido proceder al cierre del centro de trabajo para impedir una huelga anunciada por sus trabajadores. ¿Qué efecto tendrá dicho cierre sobre el contrato de los trabajadores?**
- No se suspenderán sus contratos de trabajo y mantendrán el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
  - Verán suspendidos sus contratos de trabajo pero sólo durante tres días, período máximo señalado por la normativa específica.
  - Verán suspendidos sus contratos de trabajo, por lo que no mantendrían el derecho a los salarios devengados durante el cierre.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Qué efectos tiene sobre el contrato la declaración de la situación de incapacidad permanente total del trabajador para la profesión habitual?**
- Podrá justificar la suspensión del contrato de trabajo en algunos supuestos.
  - En ningún caso provocará una suspensión del contrato puesto que la declaración de incapacidad permanente total sólo es causa de extinción del mismo.
  - Dará siempre lugar a una suspensión del contrato, puesto que está recogida como causa en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Cómo será calificado en todo caso el despido de un trabajador producido a los ocho meses desde el nacimiento de su hijo una vez se reintegró al trabajo tras finalizar la suspensión del contrato a que tiene derecho por tal circunstancia?**
- Nulo.
  - Procedente.
  - Improcedente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cuáles son los principales efectos laborales derivados de la suspensión del contrato de trabajo?
- Según el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, ¿cuáles son las causas que fundamentan una suspensión del contrato de trabajo?
- ¿Qué incidencia tiene la suspensión sobre la duración de los contratos temporales de trabajo?

4. ¿En qué consiste el nuevo permiso parental introducido en nuestro ordenamiento por el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio?
5. ¿Qué particularidades presenta la suspensión por nacimiento en caso de hijos prematuros?
6. ¿Cuáles son las consecuencias derivadas del carácter internacional de la adopción sobre la suspensión del contrato de trabajo?
7. ¿Qué situación viene a proteger la suspensión por riesgo durante la lactancia natural?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Laura y Raquel prestan servicios desde hace dos y tres años, respectivamente, en la clínica privado San Miguel, el más afamado centro de toda la geografía nacional en tratamientos contra el cáncer de próstata.

Laura, que es la encargada del servicio de Radiología, acaba de conocer su estado de gestación, fruto de un tratamiento de inseminación artificial, y ha procedido a informar a la empresa de esta circunstancia a fin de que se tomen las medidas preventivas que puedan resultar oportunas.

Su compañera Raquel, que trabaja como administrativa y desarrolla sus servicios en admisión encargándose de la asignación de citas a las pacientes, se encuentra embarazada de cuatro meses, siendo su embarazo considerado de riesgo en atención a ciertas patologías previas que sufre. Según los médicos que la atienden y han seguido el proceso de su embarazo, debería guardar reposo absoluto tras las puntuales pérdidas de sangre sufridas y el consiguiente riesgo de aborto.

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

1. ¿En qué causa se fundamentaría eventualmente la suspensión del contrato de trabajo a que pudieran tener derecho Laura y Raquel a consecuencia de sus respectivos estados de gestación?
2. ¿Cuál sería la duración de la suspensión en cada caso?

### **Caso práctico núm. 2.**

Gloria, profesora por cuenta ajena en una academia de idiomas, y Claudio, que desarrolla sus funciones como diseñador gráfico por cuenta de una conocida agencia de publicidad, esperan con gran ilusión el nacimiento de sus mellizos para finales de diciembre de 2023. A fin de proporcionarles los cuidados necesarios durante sus primeros meses de vida de una forma corresponsable, los futuros padres se plantean hacer el siguiente reparto de los períodos de suspensión que entienden les pudieran corresponder:

- Gloria, por su parte, disfrutaría a tiempo completo una suspensión de 14 semanas posteriores al parto, puesto que se acerca la celebración de los exámenes para la obtención del certificado oficial para los que ella prepara y quisiera estar disponible para sus alumnos, y pretende ceder 2 semanas a Claudio.
- Claudio pretende disfrutar todo el período de suspensión que pudiera corresponderle a tiempo parcial pues está llevando en la agencia de publicidad en la que desarrolla sus servicios unos importantes proyectos de los que no considera oportuno desvincularse por completo pues fue una idea que él puso en marcha y cuyos frutos podrían malograrse en caso de desatenderlos.

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

1. Analice si es correcto el plan de reparto diseñado por Gloria y Claudio y, en caso de resultar necesario, señale los ajustes que deberían llevar a cabo.



## FICHA N° 69

### Expedientes de Regulación de Empleo Temporal

*Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Quién puede iniciar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal?**
  - a) La Autoridad laboral competente, previo informe de la Inspección de Trabajo.
  - b) Los representantes de los trabajadores, en defecto del anterior.
  - c) Sólo está autorizada la persona titular de la empresa.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
2. **¿Qué tipo de medidas de flexibilización se pueden adoptar de conformidad con el artículo 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?**
  - a) Pueden escoger en función de la gravedad de la causa económica, técnica organizativa o de producción por suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada por igual. Ambas medidas están a disposición de la empresa, por lo que, si concurren las causas y requisitos podrá escoger la que prefiera.
  - b) Ambas medidas, el Expediente de Regulación de Empleo Temporal suspensivo o el de reducción de jornada están reguladas, pero no pueden usarse indistintamente, porque cada una responde a una causa diferente.
  - c) Solamente podrían utilizar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal de reducción de jornada dado que es la única medida flexibilizadora del artículo 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; la suspensión es una causa de extinción.
  - d) Podrían utilizar el Expediente de Regulación de Empleo Temporal suspensivo o de reducción de jornada, que, responden a las mismas causas, pero debe priorizarse de ser posible, la reducción frente a la suspensión.
  
3. **¿Cuándo es necesario aplicar el procedimiento establecido para los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal?**
  - a) Para tramitar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal es necesario aplicar el procedimiento con independencia del tamaño de la empresa y de las personas afectadas.
  - b) Para tramitar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal es necesario que queden afectadas al menos a 30 personas trabajadoras, siempre y cuando la empresa tenga más de 300 personas trabajadoras.
  - c) Para tramitar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal es necesario que la medida afecte, al menos, a 10 personas si la empresa tiene menos de 100.
  - d) Las respuestas b) y c) son correctas, pero, además, no cabe procedimiento en empresas de menos de 100 personas trabajadoras.
  
4. **¿Cuándo puede llevarse a cabo un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por causas económicas?**
  - a) Cuando existan 3 trimestres consecutivos de pérdidas o disminución de ingresos ordinarios o ventas, presumiéndose así que hay causa económica, como en el despido colectivo.
  - b) Cuando existan 2 trimestres consecutivos de pérdidas o disminución de ingresos ordinarios o ventas, presumiéndose existente la causa.
  - c) Nunca. El Expediente de Regulación de Empleo Temporal sólo puede llevarse a cabo por motivos de fuerza mayor, como sucedió con la declaración de la pandemia por la COVID-19.
  - d) Nunca, el Expediente de Regulación de Empleo Temporal sólo puede llevarse a cabo cuando la empresa tenga una causa técnica u organizativa, al igual que la movilidad funcional.

- 5. ¿Las personas trabajadoras percibirán prestaciones al quedar afectadas por un Expediente de Regulación de Empleo Temporal?**
- a) No, percibirán una indemnización, igual a la que les correspondería en caso de no aceptar una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
  - b) Sí, el Expediente de Regulación de Empleo Temporal se considera situación legal de desempleo y puede dar lugar al cobro de la prestación.
  - c) Sí, pero sólo si se trata de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por fuerza mayor.
  - d) No, puesto que el Expediente de Regulación de Empleo Temporal ya genera una indemnización, igual que la del despido improcedente.
- 6. ¿Cuál es el porcentaje de disminución de la jornada que pueden llevar a cabo las empresas que realicen un Expediente de Regulación de Empleo Temporal?**
- a) Solamente, de entre un 10 % y en 70 %, de la jornada ordinaria (diaria, semanal, mensual o anual).
  - b) Solamente de entre un 30 % y un 70 %.
  - c) Solamente de entre un 10 % y un 70 %.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. ¿Es posible que una empresa en la que está aplicándose un Expediente de Regulación de Empleo Temporal, total o parcial, realice nuevas contrataciones durante su duración?**
- a) No, se encuentra expresamente prohibido a nivel legal.
  - b) Sí, si se considera necesario para que contribuya a superar la situación, al igual que realizar horas extraordinarias ordinarias.
  - c) Sí, si se considera necesario, al igual que también podría, con la misma finalidad, externalizarse parte de la actividad productiva.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Cuando una persona trabajadora se encuentra en situación de Expediente de Regulación de Empleo Temporal tanto las vacaciones como las pagas extraordinarias:**
- a) No se generan puesto que unas y otras están vinculadas a la prestación efectiva de trabajo.
  - b) Se generan exactamente igual que en otros periodos no trabajados, como cuando las personas trabajadoras se encuentran en situación de incapacidad temporal.
  - c) Podrán disfrutarse y cobrarse si se han generado previamente al Expediente de Regulación de Empleo Temporal o en un Expediente de Regulación de Empleo Temporal parcial.
  - d) Las respuestas a) y c) son correctas.
- 9. ¿Cuál es la duración mínima de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por causas económicas?**
- a) Un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por causa económica debe como mínimo extenderse durante dos trimestres consecutivos.
  - b) En un Expediente de Regulación de Empleo Temporal no hay duración mínima, máxima, fija, ni determinada, se ajustará a la situación coyuntural.
  - c) Un Expediente de Regulación de Empleo Temporal sólo puede durar como máximo 6 meses, dada la desprotección que causa a la persona trabajadora, por lo que no hay mínimo, sólo máximo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

- 10. Cuando se realice un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por fuerza mayor, ¿es necesario que se abra periodo de consultas con los representantes de los trabajadores?**
- No, la empresa debe enviar una solicitud a la Autoridad laboral competente para que conste la existencia de la fuerza mayor, sin que intervengan los representantes.
  - Sí, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración de 30 días máximo.
  - Sí, la empresa abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración de 15 días máximo.
  - No, sólo comunicará a los representantes de los trabajadores que se va a llevar a cabo la medida.
- 11. ¿Puede utilizarse un Expediente de Regulación de Empleo Temporal, total o parcial, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor más de una vez al año?**
- Sí, no tiene limitación en cuanto al número de veces que puede utilizarse, aunque sí en cuanto a su duración.
  - Sólo puede utilizarse una vez en el transcurso de 12 meses naturales.
  - Sólo puede durar como máximo 6 meses en un año, dada la desprotección que causa a la persona trabajadora.
  - Sí, no tiene limitación en cuanto al número de veces.
- 12. ¿Puede impugnarse ante la Jurisdicción Social un Expediente de Regulación de Empleo Temporal suspensivo o de reducción si ha habido acuerdo en el período de consultas?**
- Sí, a nivel individual siempre que cualquier persona trabajadora se vea afectada por la medida y así lo considere.
  - Sí, a nivel colectivo los representantes de los trabajadores solo podrán impugnar cuando consideren que haya existido para llegar a un acuerdo fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
  - Sí, a nivel colectivo los representantes de los trabajadores podrán impugnar siempre que no hayan existido las causas enunciadas anteriormente, cuando consideren que haya existido para llegar a un acuerdo fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.
  - Las respuestas a) y b) son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Explique el significado de la expresión “mantenimiento de empleo” y sus implicaciones en materia de Expedientes de Regulación de Empleo Temporal.
- Explique qué puede pasar durante el período de vigencia de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal respecto a su duración.
- Indique los principales elementos del procedimiento del Expediente de Regulación de Empleo Temporal por fuerza mayor.
- Explique la diferencia fundamental (en cuanto a sus causas) entre el Expediente de Regulación de Empleo Temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y fuerza mayor y el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (art. 47 bis del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).
- Indique qué opciones tiene una persona trabajadora de acudir a la Jurisdicción Social si está incluida en un Expediente de Regulación de Empleo Temporal.
- ¿Cuál es la principal diferencia entre el Expediente de Regulación de Empleo Temporal y los permisos retribuidos de trabajo?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa Albi, S. L. se dedica a la creación y distribución de tetinas para biberón de lactantes. La empresa ha tenido sus vaivenes a lo largo de los años puesto que su mercado es el español y aquí la tasa de natalidad no es muy alta. Sin embargo, con la pandemia la tasa de natalidad aumentó ligeramente y pudieron mantener la producción con un Expediente de Regulación de Empleo Temporal al 50 %. En enero de 2022 la empresa realizó viajes comerciales para expandir el negocio y, sin que existiera un contrato, dos hospitales privados situados en Rusia mostraron su interés por la empresa y sus productos, dejando entrever que en 2023 contarían con Albi como principal suministrador. Pero, el estallido de la guerra con Ucrania ha dejado a la empresa sin opciones de expansión y sin los dos hospitales, lo cual la sitúa en una posición débil económicamente, que lleva arrastrando una década, y que mejoró mínimamente con la pandemia. La empresa no ha dejado de hacer contactos y no tiene malas perspectivas de expansión para mediados de 2024.

La empresa se plantea qué medidas de flexibilidad podría adoptar, dentro de la legalidad, para no llegar al cierre hasta que la situación mejore. La empresa cuenta con veintisiete trabajadores, todos ellos con contrato de trabajo a tiempo completo y con las siguientes situaciones, a saber: once de ellos trabajan en producción, cinco de ellos en el departamento de calidad, dos en desarrollo de proyectos, seis personas en empaquetado y producción final y tres personas en comercialización y *marketing*. Estas últimas son las únicas que tienen un contrato temporal.

Elabore un dictamen en Derecho sobre cuáles podrían ser las opciones de la empresa actualmente, tomando como fecha de consulta de la empresa el 1 de diciembre de 2023, en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Si la empresa podría iniciar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal, de qué tipo y cómo tendría que proceder, teniendo en cuenta que en 2020 sólo estuvo de Expediente de Regulación de Empleo Temporal toda la plantilla durante 5 meses.
2. Analice si podría incluir a todas las personas trabajadoras o solamente a algunas de ellas y realice una propuesta legal en función de los datos proporcionados y de los beneficios económicos que la empresa podría tener al respecto.

### **Caso práctico núm. 2.**

En el mercado español de electrodomésticos ha entrado fuerte en los últimos 4 años un competidor extranjero, que, sin mucha experiencia previa, está vendiendo productos a bajo precio, con apariencia de calidad, por el momento.

La empresa española Tec, S. L., con sede social en polígono industrial en Bilbao, pertenece al sector industrial, de electrodoméstico pequeño y estaba en auge en los últimos dos años desde la creación de un robot de cocina; pero el competidor extranjero le está dañando en la línea de microondas por los precios y ha reducido en un 35 % las ventas en comparación con el mismo periodo del año anterior.

La situación no parece preocupante por cuanto la empresa Tec tiene más productos nuevos que sacar al mercado, con muy buena perspectiva, tienen tres centros de trabajo ya, distribuidos por España y, además, la post venta la hacen en España y no en el extranjero como los competidores. Pero están asustados.

En la actualidad, el centro de trabajo primigenio, el de Bilbao, cuenta con 29 personas trabajadoras. Dentro de fábrica las situaciones que nos interesan son las que siguen:

- En el grupo profesional 3, correspondiente a la fabricación o producción dentro de la pequeña fábrica, tiene 12 trabajadores con contrato indefinido, 7 de ellos realizan turno de mañana (de 08:00 a 16:00 horas) y los otros 5 trabajadores el turno de tarde (de 14:00 a 22:00 horas). Entre

estas personas, una de ellas disfruta desde hace un mes, del derecho a ausentarse 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 4 semanas, y ya ha comunicado a la empresa su intención de reducir su jornada por cuidado de hijo al momento de la reincorporación en un 30 %. A su vez, hay 3 trabajadores más desde hace 2 meses, con contrato temporal por circunstancias de la producción previsible provenientes de una empresa de trabajo temporal, y que van rotando turnos, a demanda de la empresa.

- En el grupo profesional 4, existen dos responsables, con jornada completa; la jefa directa de la producción (embarazada de 6 meses) tiene jornada partida (de 09:00 a 13:00 horas y de 15:00 a 20:00 horas), y la otra persona, intensiva, de 08:00 a 17:00 horas.

Elabore un dictamen en Derecho, para la empresa Tec, S. L. que dé respuesta a las siguientes cuestiones que se le plantean a la empresa:

1. ¿Podría llevarse a cabo un Expediente de Regulación de Empleo Temporal por fuerza mayor? En caso de que la respuesta sea negativa, indique cual sería el Expediente de Regulación de Empleo Temporal que la empresa Tec, S. L. podría llevar a cabo.
2. ¿Se pueden incluir en un Expediente de Regulación de Empleo Temporal a todos los trabajadores que tiene la empresa Tec?
3. Con respecto a la persona trabajadora que tiene intención de solicitar la reducción de jornada por cuidado de hija en un 30 %, ¿qué sucedería si la empresa solicita un Expediente de Regulación de Empleo Temporal cuando ya ha comenzado con el disfrute de ese derecho de guarda legal?
4. Determine si existe diferencia entre los trabajadores afiliados a un sindicato, los representantes de los trabajadores y los trabajadores no representantes ni afiliados en materia de Expediente de Regulación de Empleo Temporal.
5. Indique y explique el significado del término “desafectación” en materia de Expediente de Regulación de Empleo Temporal.
6. Determine si las personas trabajadoras tendrían derecho a prestación de desempleo durante el Expediente de Regulación de Empleo Temporal y si la empresa puede complementar económicamente esas cuantías.

# FICHA N° 70

## Excedencias

*Cristina Sánchez-Rodas Navarro*

### PREGUNTAS TIPO TEST

**1. Indique qué afirmación es verdadera:**

- a) En la excedencia voluntaria su concesión es voluntaria para el empresario.
- b) El plazo para solicitar el reingreso tras una excedencia por desempeño de cargo público es de veinte días.
- c) La duración de la excedencia por cuidado de familiares hasta el segundo grado puede ser ampliada por la negociación colectiva.
- d) Ninguna de las afirmaciones anteriores es verdadera.

**2. En caso de adopción de un hijo de dos años en la fecha de la resolución judicial, la duración máxima de la excedencia por cuidado de hijos será:**

- a) Hasta que el menor cumpla los tres años de edad.
- b) Hasta que el menor cumpla los cinco años de edad.
- c) La que se estime oportuna pues no hay tope legal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**3. ¿Cuál es la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiares de un sobrino que vive con su anciana tía que no desarrolla ninguna actividad laboral?**

- a) Tres años.
- b) Un año.
- c) Dos años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**4. ¿Cuál de las siguientes situaciones atinentes a los familiares de un trabajador no habilita a ejercitar el derecho a la excedencia del artículo 46.3, segundo párrafo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**

- a) Cese de actividad.
- b) Enfermedad.
- c) Discapacidad.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**5. Conforme al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no computará a efectos de antigüedad el tiempo que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia:**

- a) Forzosa por desempeño de cargo público.
- b) Voluntaria.
- c) Por cuidado de hijo que exceda de un año.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**6. ¿Legalmente qué plazo mínimo ha de transcurrir entre el fin de una excedencia voluntaria y el comienzo de una excedencia por cuidado de familiares que no pueden valerse por sí mismos?**

- a) Seis meses.
- b) Un año.
- c) Dos años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. Las excedencias reguladas en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores:**
- Son retribuidas.
  - Han de ser preavisadas con quince días antelación.
  - Pueden extenderse a otros supuestos colectivamente acordados.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. El reingreso de la excedencia por ejercicio de cargo público:**
- Ha de ser solicitado en el plazo de los treinta días siguientes al cese.
  - Es opcional porque siempre existe un derecho a la reserva del puesto de trabajo que es imprescriptible.
  - Se ha de comunicar con seis meses de anticipo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es incorrecta?**
- En la excedencia forzosa por desempeño de cargo público existe derecho a la reserva del puesto de trabajo.
  - La excedencia voluntaria habilita para celebrar un contrato de sustitución de trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.
  - El período de excedencia por cuidado de hijos computa a efectos de antigüedad.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. El derecho a la excedencia por cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos:**
- No es un derecho derivado.
  - Es un derecho subjetivo.
  - Las dos respuestas anteriores son correctas.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 11. La elección para un cargo público:**
- Conlleva automáticamente la excedencia forzosa.
  - El empresario siempre podrá denegar la excedencia si el cargo público no es de ámbito estatal.
  - Las dos respuestas anteriores son correctas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. La duración de la excedencia voluntaria podría ser de:**
- Ocho meses.
  - Veinte meses.
  - Las dos respuestas anteriores son correctas.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Enumere todos los requisitos exigidos para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria e indique si son requisitos alternativos o acumulativos.
- ¿Qué elementos en común tienen la excedencia forzosa por desempeño de cargo público y la excedencia por cuidado de hijos?
- ¿Hay elementos en común entre la excedencia por cuidado de hijos y la excedencia voluntaria?
- ¿Qué incidencia tiene en el régimen jurídico de la excedencia que el trabajador excedente forme parte de una familia numerosa?

5. **Enumere los requisitos que han de concurrir en el familiar para que un trabajador pueda ejercer el derecho a la excedencia por cuidado de familiares e indique si son requisitos alternativos o acumulativos.**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

A Leonor se le concedió en 2020 una excedencia voluntaria por período de seis meses que finalizaba el 30 de junio de 2020. El 2 de julio de 2020 la trabajadora presentó solicitud ante el Director de Recursos Humanos de la empresa para que le fuera concedido un período de excedencia por cuidado de su hijo recién nacido que disfrutaría hasta el 1 de julio de 2023, excedencia que le fue concedida. Pero el 30 de junio de 2022 la trabajadora remite correo electrónico solicitando a la empresa adelantar su incorporación al trabajo antes de la fecha de finalización de la excedencia, indicando que podría reincorporarse el 1 de agosto de 2022, solicitud que no es estimada por la empresa y que origina que la trabajadora demande a la misma y, tras el fallo adverso a sus intereses, fue recurrida por la trabajadora la sentencia recaída. Mientras se tramita el recurso, cautelarmente, la trabajadora solicita el reingreso a la empresa con fecha 27 de junio de 2023, recibiendo una negativa por la empresa alegando que no había vacante.

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

1. ¿El derecho al reingreso en la empresa del trabajador en excedencia por cuidado de hijo, una vez transcurrido el primer año, está condicionado a la existencia de una vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente? Analícese la STS de 26 de abril de 2023.

### **Caso práctico núm. 2.**

Ana, que fue contratada en 2012 en una empresa inmobiliaria y nunca había solicitado una excedencia, la solicitó en 2021 por un plazo de dos años con el objeto de montar una peluquería. Dado que los resultados económicos no han sido los esperados, ha pedido por escrito a la empresa la reincorporación a su antiguo puesto de trabajo. La empresa le ha contestado que no es posible ya que no tiene ninguna vacante en este momento y que, aunque la tuviese, no la admitiría ya que montar un negocio mientras se está en excedencia vulnera la prohibición de competencia desleal.

Elabore un dictamen en Derecho con fundamento en la legislación vigente sobre la viabilidad de la pretensión de la trabajadora en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. ¿La prohibición de competencia desleal ha de venir recogida en el contrato de trabajo para que despliegue eficacia? ¿Incurrió la trabajadora en la prohibición regulada en el artículo 21.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?
2. ¿Qué modalidad de excedencia fue concedida a la trabajadora?
3. ¿Podía la empresa haberse negado a conceder la excedencia solicitada?
4. ¿Se ajusta a Derecho la negativa a readmitir a la trabajadora excedente por falta de vacante? Analícese, entre otras, las SSTS de 25 de octubre de 2000 (RJ 9676) y de 14 de febrero de 2006 (RJ 2230).



**FICHA N° 71****Extinción por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo***Alicia Villalba Sánchez*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Un contrato cuya extinción depende de la no consecución de un rendimiento pactado está sometido a:**
  - a) Una condición resolutoria.
  - b) Un término resolutorio.
  - c) Un plazo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
2. **La condición resolutoria regulada en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores es la consignada:**
  - a) En el contrato de trabajo.
  - b) En el convenio colectivo.
  - c) En el convenio colectivo estatutario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Las partes pueden consignar en el contrato de trabajo:**
  - a) Cualquier causa extintiva que juzguen oportuno incluir.
  - b) Cualquier causa extintiva, siempre que no constituya abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
  - c) Las causas extintivas reglamentariamente permitidas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿El artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores regula la no superación del período de prueba como condición resolutoria del contrato de trabajo?**
  - a) Sí.
  - b) No, puesto que constituye un término resolutorio.
  - c) No, porque dicha causa goza de una regulación específica, ubicada en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **La cláusula en virtud de la cual se fije un rendimiento imposible de alcanzar por el trabajador:**
  - a) Será nula y se tendrá por no puesta.
  - b) Determinará la nulidad del contrato.
  - c) Será nula, se tendrá por no puesta y la extinción del contrato será calificada de nula.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Será nula la cláusula en virtud de la cual el trabajador extranjero haya aceptado la extinción de su contrato derivada de la pérdida de su autorización para trabajar?**
  - a) Sí.
  - b) No.
  - c) Sí, siempre que así lo haya dispuesto el convenio colectivo aplicable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. Constituye situación legal de desempleo:**

- a) La extinción por cumplimiento de la condición resolutoria *ex* artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La extinción por cumplimiento de la condición resolutoria *ex* artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, así como la derivada de la no superación del período de prueba.
- c) La extinción derivada de la no superación del período de prueba.
- d) La resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados como situación legal de desempleo o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.

**8. ¿La extinción del contrato de los trabajadores indefinidos no fijos en las Administraciones Públicas derivada de la amortización de la plaza cuyas funciones estaban desempeñando encuentra su fundamento jurídico en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores?**

- a) Sí, ya que se trata de un hecho futuro de acaecimiento incierto.
- b) 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.
- c) Sí, así como la extinción derivada de la cobertura de la plaza.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. La extinción derivada de la no consecución del rendimiento pactado:**

- a) Dará derecho a percibir una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, cuando se ampare en la causa contemplada en el artículo 54.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado).
- b) Dará derecho a percibir una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, cuando se ampare en la causa contemplada en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (condición resolutoria).
- c) Dará derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de nueve mensualidades.
- d) Dará derecho a percibir una indemnización de cuantía estipulada en el contrato de trabajo.

**10. El acaecimiento de la causa extintiva válidamente consignada en el contrato de trabajo:**

- a) Producirá su extinción de forma automática.
- b) Producirá su extinción una vez denunciado el contrato por una de las partes en la forma y respetando el plazo de preaviso legalmente establecidos para la extinción de los contratos de duración determinada.
- c) Producirá su extinción cuando una de las partes haga valer su voluntad extintiva en la forma y respetando el plazo de preaviso que se haya estipulado en el propio contrato.
- d) Producirá su extinción una vez haya mediado autorización de la Autoridad administrativa.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. **¿Permite el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores consignar como condición resolutoria del contrato de trabajo la reducción de la contrata ejecutada por el empleador del trabajador en cuyo contrato se había incorporado dicha causa extintiva?**

2. ¿Puede consignarse como condición resolutoria del contrato de trabajo la disminución del rendimiento del trabajador, aunque su consecución no resulte posible para el trabajador, si éste lo ha aceptado?
3. ¿Resulta conforme a Derecho la consignación en el contrato de trabajo como condición resolutoria del incumplimiento de un horario de trabajo que la empresa se reserve el derecho a modificar periódica y unilateralmente?
4. ¿Es lícito condicionar la extinción del contrato de trabajo a la no obtención o a la pérdida de una titulación académica o profesional?
5. ¿Resulta válido consignar como causa de extinción del contrato de trabajo la pérdida de la autorización para trabajar en España de un trabajador extranjero?
6. ¿En qué aspectos se diferencia la extinción de un contrato temporal, regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de la derivada del acaecimiento de una condición resolutoria consignada en el contrato de trabajo al amparo del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Elisa ha sido contratada como vendedora por una empresa dedicada a la fabricación y venta de sombreros. 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 cincuenta sombreros al mes, excluyéndose los períodos de vacaciones y de suspensión del contrato de trabajo. La no superación de dicho umbral durante tres meses consecutivos o 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:

1. ¿Es posible consignar una causa de extinción distinta a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores en el contrato de trabajo?
2. ¿Cómo calificaría la causa extintiva consignada en el contrato de trabajo de Elisa?
3. ¿Es lícito el contenido de la causa extintiva consignada en el contrato?
4. ¿Será preciso comunicar la denuncia del contrato y respetar un plazo de preaviso?

## FICHA N° 72

### **Extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario**

*Thais Guerrero Padrón*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La extinción contractual por voluntad del trabajador con derecho a indemnización:**
  - a) Es siempre causal.
  - b) No exige que el trabajador aduzca motivo o razón alguna.
  - c) Sólo es posible si el contrato es indefinido.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. La sentencia favorable al trabajador que ha solicitado la extinción en base al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores determina el derecho a:**
  - a) Una indemnización por daños y perjuicios.
  - b) Una indemnización de veinte días por año de servicio, con los topes legales establecidos.
  - c) La misma indemnización que en el caso de despido improcedente.
  - d) La readmisión.
  
- 3. Para solicitar la extinción del contrato, los retrasos en el abono de los salarios:**
  - a) Deben ser persistentes en el tiempo y cuantitativamente relevantes.
  - b) Pueden ser irregulares, siempre que la cuantía debida tenga relevancia.
  - c) Serán valorados en su entidad según criterios fijados en el convenio colectivo de aplicación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 4. ¿Qué incumplimientos contractuales del empresario justifican la extinción del contrato a instancia del trabajador?**
  - a) Todo incumplimiento contractual por parte del empresario.
  - b) Los incumplimientos graves que menoscaben la dignidad del trabajador.
  - c) Los incumplimientos graves, incluyendo los supuestos de fuerza mayor.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. ¿Ampara la solicitud de extinción del contrato la desocupación laboral del trabajador mediando el abono del salario íntegro?**
  - a) Sí, es viable en todo caso.
  - b) No cabe su planteamiento.
  - c) Es viable pero previsiblemente rechazada.
  - d) Precisa del preceptivo informe del comité de empresa.
  
- 6. La modificación del horario de trabajo es causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:**
  - a) En todo caso.
  - b) Si se efectúa sin respetar meramente los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Sólo si se lleva a cabo con menoscabo de la dignidad del trabajador.
  - d) Si se efectúa sin respetar los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y con menoscabo de la dignidad del trabajador.

7. **¿Justifica la encomienda de otras funciones diferentes dentro de su grupo profesional que el trabajador inste la extinción contractual *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?**
- Sí, en todo caso.
  - No.
  - Sí, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores.
  - Debe estarse a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.
8. **El abono por el empresario de las cantidades adeudadas en concepto de salario antes del acto de juicio:**
- Provoca que decaiga la acción resolutoria.
  - No afecta a la acción resolutoria, que sigue su curso.
  - Tiene por efecto la suspensión del procedimiento.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
9. **Solicitada la extinción contractual por el trabajador mediante la oportuna demanda aduciendo una situación de acoso, ¿deberá permanecer el trabajador prestando sus servicios hasta que se dicte sentencia?**
- Sí, en todo caso.
  - Depende de lo que determine el convenio colectivo en estos casos.
  - No es posible.
  - No, si lesiona derechos fundamentales y análogos básicos.
10. **El pago con regularidad efectuado por el empresario de cantidades fuera de la nómina sin sujeción a cotización a la Seguridad Social es:**
- Un incumplimiento grave que justifica la extinción contractual *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Un incumplimiento grave que justifica la extinción contractual *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores sólo si lo detecta la Inspección de Trabajo.
  - Un incumplimiento cuya gravedad, a efectos de motivar la extinción *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se determina según la cuantía abonada.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
11. **¿Ampara la solicitud extintiva la falta de medidas de seguridad y salud laboral que pone en riesgo patente la integridad del trabajador en una obra de construcción?**
- Sólo si media el oportuno informe de la Inspección de Trabajo.
  - Sí, previo informe consultivo del comité de seguridad y salud laboral de la empresa.
  - Sí, planteando la oportuna demanda ante el Juzgado de lo Social competente.
  - Sí, con acuerdo entre las partes.
12. **Una sentencia judicial ha declarado injustificado el traslado del trabajador, pero la empresa se niega a reintegrarlo en sus anteriores condiciones laborales. ¿Puede el trabajador decidir la extinción de su contrato?**
- Sí, con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año trabajado con el tope de doce mensualidades.
  - No, debe solicitar la extinción del contrato al juez de lo social.
  - Sí, contando para ello con informe preceptivo de la Inspección de Trabajo.
  - Sí, con derecho a optar entre una indemnización como la del despido improcedente o la readmisión.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **¿Qué diferencia la extinción por voluntad del trabajador basada en incumplimiento contractual del empresario y la dimisión del trabajador?**

2. Frente a una decisión de traslado del trabajador, ¿qué diferencias presenta la extinción del contrato si el trabajador sigue el cauce del artículo 40 o el del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?
3. ¿Qué significa que la sentencia dictada por el juez de lo social en un supuesto de impago reiterado y continuado de salarios tiene naturaleza constitutiva?
4. ¿Qué responsabilidades tiene el empresario en supuestos de acoso?
5. Un daño catastrófico en el centro de trabajo es el motivo de tener al trabajador sin ocupación efectiva durante un mes y medio, razón por la que interpone demanda solicitando la extinción contractual *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. ¿Qué posibilidades tiene esta acción?
6. ¿Qué consecuencias comporta la desestimación de la reclamación de la extinción contractual del trabajador por incumplimiento del empresario?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa viene abonando el salario mensual al trabajador con retrasos continuados de entre quince y veinte días, habiendo transcurrido cuatro meses en esta situación cuando el trabajador interpone demanda ante el Juzgado de lo Social solicitando la extinción contractual.

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

1. ¿Concorre causa suficiente para resolver el contrato con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores?
2. Además de la gravedad en el incumplimiento, ¿es necesaria la culpabilidad del empresario?
3. ¿Puede ejercer alguna influencia en la acción emprendida por el trabajador el dato de que la empresa se encontrara en dificultades económicas conducentes a una situación de concurso?

### **Caso práctico núm. 2.**

Un trabajador ha estado once meses de baja por incapacidad temporal a causa de un accidente laboral. En este período, ha entregado en la empresa los partes de confirmación de la baja, que le facilitaba el médico de cabecera, en bloques de tres o cuatro. El empresario, responsable del pago delegado del subsidio de incapacidad temporal, lo ha ido abonando al trabajado con un retraso de dos meses a lo largo de todo el período que ha durado la baja. En cambio, el empresario no ha abonado la mejora voluntaria que supone el complemento de incapacidad temporal a que tiene derecho el trabajador conforme establece el convenio colectivo. Ante estas circunstancias, el trabajador interpone demanda ante el Juzgado de lo Social instando la extinción indemnizada de su contrato.

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

1. ¿Qué posibilidades tiene la acción del trabajador con respecto a los retrasos en el pago delegado del subsidio de incapacidad temporal?
2. ¿Qué posibilidades tiene la acción del trabajador con respecto a la falta de abono de la mejora de incapacidad temporal durante todo el período que ha permanecido en situación de baja?

## FICHA N° 73

### Otras causas de extinción de la relación laboral

*Raquel Vela Díaz*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **De acuerdo con los supuestos de extinción de una relación laboral recogidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la clasificación de las distintas causas de extinción del contrato de trabajo puede hacerse atendiendo a los siguientes criterios:**
  - a) Extinción del contrato por la concurrencia de situaciones personales de carácter impositivo.
  - b) Extinción del contrato por voluntad conjunta, inicial o sobrevenida de las partes.
  - c) Extinción del contrato por decisión unilateral de las partes, ya sea por voluntad del/la empresario/a o por voluntad de la persona trabajadora.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **Cuando un contrato de trabajo se extingue por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida en la normativa específica que sea de aplicación:**
  - a) En todas las modalidades de contrato de trabajo.
  - b) En todas las modalidades de contrato de trabajo excepto en los contratos formativos y en el contrato de duración determinada por causa de sustitución.
  - c) En todas las modalidades de contrato de trabajo, excepto en los casos del contrato fijo-discontinuo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La extinción de una relación laboral por dimisión voluntaria de la persona trabajadora:**
  - a) Opera respecto a todo tipo de contrato.
  - b) Opera sólo en los contratos de duración determinada y en los contratos formativos.
  - c) Opera sólo en los contratos indefinidos,
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Cuando un contrato de trabajo se extingue por dimisión de la persona trabajadora:**
  - a) Debe mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos.
  - b) Debe mediar el preaviso que señale la costumbre del lugar.
  - c) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  - d) Las respuestas a) y b) son correctas.
5. **Respecto al abandono de la persona trabajadora como causa extintiva de la relación laboral:**
  - a) El Derecho positivo no contiene una regulación específica de la figura del abandono como causa extintiva de la relación laboral.
  - b) El abandono no puede considerarse como un derecho de desistimiento del contrato.
  - c) El abandono se considera un auténtico incumplimiento contractual.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 6. En los casos de extinción del contrato de trabajo por situaciones personales impeditivas de carácter permanente para la continuidad de la relación laboral:**
- El Estatuto de los Trabajadores sólo menciona los supuestos que afectan a la persona del empresario.
  - El Estatuto de los Trabajadores distingue entre los supuestos que afectan al/la trabajador/a y al/la empresario/a.
  - El Estatuto de los Trabajadores sólo menciona los supuestos que afectan a la persona trabajadora.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. En los casos de extinción del contrato de trabajo por declaración de incapacidad permanente en el grado de gran invalidez, cuando a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad de la persona trabajadora vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo:**
- Durante un período de un año a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - Durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - Durante un período de tres años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta pues la ley no señala en ningún caso la posibilidad de reserva del puesto de trabajo.
- 8. En caso de extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora por muerte, jubilación o incapacidad del/la empresario/a:**
- La persona trabajadora no tendrá derecho a percibir ningún importe compensatorio.
  - La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.
  - La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a dos meses de salario.
  - La persona trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a tres meses de salario.
- 9. ¿Se puede extinguir un contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante?**
- La Ley del Estatuto de los Trabajadores sólo hace referencia a la extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
  - La Ley del Estatuto de los Trabajadores no contempla esa posibilidad.
  - La Ley del Estatuto de los Trabajadores sí contempla esa posibilidad.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. La extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo:**
- Deberá ser constatada por la Autoridad laboral.
  - Deberá ser constatada por la representación de los trabajadores.
  - Deberá ser constatada por la dirección de la empresa.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. La incapacidad de la persona trabajadora como hecho sobrevenido posterior a la fecha de la contratación es causa legítima para la extinción del contrato de trabajo en los siguientes grados:**
- Incapacidad permanente total.
  - Incapacidad permanente absoluta.
  - Gran invalidez.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.



**12. Si la persona trabajadora es víctima de violencia de género:**

- a) Puede extinguir el contrato por propia decisión si se ve obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo por dicho motivo.
- b) No se podrá adoptar ninguna medida específica pues la Ley del Estatuto de los Trabajadores no recoge esta posibilidad.
- c) Sólo podrá extinguir el contrato de trabajo en caso de contar con una orden de alejamiento respecto de la persona agresora.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impeditivas del/la trabajador/a.
2. De acuerdo con la Ley del Estatuto de los Trabajadores, enumere las causas de extinción de la relación laboral por la concurrencia de situaciones personales impeditivas del/la empresario/a.
3. La extinción de la relación laboral por dimisión del/la trabajador/a garantiza la libertad profesional del/la trabajador/a recogida en la propia Constitución Española. ¿Qué preceptos del texto constitucional apoyan esta garantía de libertad profesional?
4. ¿Debe mediar algún tipo de preaviso en caso de extinción de la relación laboral por dimisión del/la trabajador/a?
5. ¿La extinción de la relación laboral por muerte de la persona trabajadora supone la liberación de las deudas que el/la empresario/a tuviera previamente contraídas respecto al/la trabajador/a fallecido/a?
6. ¿Pueden los convenios colectivos establecer, con el fin de favorecer la prolongación de la vida laboral, cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo a una determinada edad de la persona trabajadora?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Marta Valenzuela lleva siete años trabajando como programadora informática en la empresa Software Andalucía. Comenzó con un contrato eventual por circunstancias de la producción. A la finalización de este contrato, dada la importancia de los servicios de programación para la empresa por el aumento de clientes que demandan soporte de las aplicaciones informáticas de *software*, la trabajadora consolida su puesto de trabajo mediante un contrato indefinido hasta la actualidad. La dirección de la empresa la ostenta Luis Quirós, que es el titular o empresario individual de la empresa.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones sobre la posibilidad de extinción del contrato de trabajo de la trabajadora en caso de darse las posibles situaciones personales impeditivas del empresario que se plantean a continuación:

1. Si el contrato de la trabajadora se extingue en caso de muerte del empresario.
2. Si el contrato de la trabajadora se extingue en caso de jubilación del empresario.
3. Si el contrato de la trabajadora se extingue en caso de incapacidad del empresario.
4. En el caso de que no se tratara de un empresario individual, sino que el empresario fuera una persona jurídica, si el contrato de la trabajadora se extingue en caso de extinción de la personalidad jurídica del contratante.

**FICHA N° 74****Despido disciplinario I***Esperanza Roales Paniagua*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El incumplimiento contractual que justifica un despido disciplinario tiene que ser:**
  - a) Grave aunque sea involuntario.
  - b) Culpable aunque no sea grave.
  - c) Muy grave y culpable.
  - d) Grave y culpable.
  
- 2. En el supuesto de despido improcedente, el empresario debe optar entre la indemnización o readmisión del trabajador:**
  - a) En el plazo que determine el juez, según los casos.
  - b) En el plazo de cinco días desde la fecha de notificación de la sentencia.
  - c) En el plazo de diez días desde la fecha de notificación de la sentencia.
  - d) En la fecha que acuerden empresario y trabajador.
  
- 3. El despido de un trabajador que disfruta de una excedencia para el cuidado de su padre de avanzada edad:**
  - a) Será siempre calificado como nulo.
  - b) Podrá ser calificado como improcedente, en algunos casos.
  - c) Podrá ser calificado como procedente.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. Es causa de despido disciplinario:**
  - a) El acoso por razón de sexo al empresario.
  - b) Las faltas de puntualidad justificadas que sean reiteradas.
  - c) La toxicomanía del trabajador, en todo caso.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. La embriaguez es causa de despido disciplinario:**
  - a) En cualquier caso.
  - b) En ningún caso.
  - c) Cuando repercuta negativamente en el trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas es correcta.
  
- 6. La desobediencia es causa de despido disciplinario:**
  - a) Sólo cuando sea reiterada.
  - b) Cuando sea justificada.
  - c) Cuando sea grave y culpable.
  - d) Cuando sea grave, culpable y reiterada.
  
- 7. El despido disciplinario será improcedente cuando:**
  - a) Se haya realizado incumpliendo los requisitos formales.
  - b) La trabajadora despedida esté embarazada.
  - c) Cuando el empresario no haya respetado el preaviso correspondiente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. El despido disciplinario calificado de procedente:**

- a) Conlleva la extinción del contrato de trabajo a partir de la fecha de la sentencia.
- b) Conlleva la extinción del contrato de trabajo a partir de la fecha de la sentencia y el abono de los salarios de tramitación.
- c) Convalida la extinción del contrato de trabajo que se produjo con el despido.
- d) Supone el abono de una indemnización al trabajador de veinte días de salario por año de servicio con el límite de veinte mensualidades.

**9. En la reiteración del despido ineficaz por defecto de forma:**

- a) El primer despido queda convalidado con la reiteración posterior.
- b) El despido anterior queda revocado y sin efectos por el nuevo despido.
- c) El empresario dispone de un plazo de tres meses para realizar un nuevo despido.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. Un delegado de personal:**

- a) Nunca puede ser despedido durante el ejercicio de su mandato.
- b) No puede ser despedido disciplinariamente.
- c) Podrá optar entre la readmisión o indemnización cuando el despido se califique de improcedente.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **Indique los requisitos formales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para el despido disciplinario de los representantes de los trabajadores.**
2. **Efectos de la declaración de improcedencia del despido disciplinario.**
3. **Casos en que será declarado procedente un despido disciplinario.**
4. **Supuestos en que tiene derecho la persona trabajadora a los salarios de tramitación en caso de despido.**
5. **Definición de los salarios de tramitación.**

### CASO PRÁCTICO

**Caso práctico núm. 1.**

La empresa Todocamino, S. A., dedicada a la actividad de transporte de viajeros, recibe, a las 08:30 de la mañana del lunes 23 de enero de 2023, una llamada de su conductor Javier López comunicándole que la Policía Local había inmovilizado el autobús de transporte escolar que conducía. Carlos, jefe de tráfico de la empresa, se traslada al lugar en el que se encontraba el autobús y la Policía Local le comunica que Javier había dado positivo en cocaína en un test de drogas realizado en un control rutinario. Ante esta situación, Carlos telefonea a otro conductor para que se haga cargo del servicio y el autobús de transporte escolar pueda llegar a su destino.

El martes 24 de enero salió en la prensa local y digital la noticia y la empresa tuvo que dar las explicaciones oportunas ante el requerimiento de colegio Sabemosbien para el que realizaba el servicio de transporte, ante la alarma que se había producido entre los padres de su alumnado, con la advertencia, a su vez, de que estaban barajando con sus asesores la posibilidad de rescindir el contrato de transporte que tenían concertado.

Ante tanto revuelo, Javier López comenta a sus compañeros que está tranquilo puesto que ha quedado acreditado que se trata de un consumo puntual, aislado y no habitual.

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

1. Determine si existe causa de despido disciplinario en base al artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

# FICHA N° 75

## Despido disciplinario II

*Carlota María Ruiz González*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Indique cuál de las siguientes conductas no puede legitimar un despido disciplinario:**
  - a) Circunstancias técnicas negativas que repercutan en el funcionamiento normal de la actividad productiva.
  - b) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - c) La transgresión de la buena fe contractual.
  - d) Las ofensas verbales o físicas al empresario.
  
- 2. Indique cuál de las siguientes afirmaciones no es correcta:**
  - a) Es una conducta constitutiva de despido disciplinario el fraude y la deslealtad en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las personas del trabajo.
  - b) Es una conducta constitutiva de despido disciplinario la competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria con otra persona, sin expresa autorización de la empresa.
  - c) No es una conducta constitutiva de despido disciplinario la simulación de enfermedad o accidente, así como realizar actividades que perjudiquen en la recuperación de la incapacidad temporal.
  - d) No es una conducta constitutiva de despido disciplinario la concurrencia de circunstancias organizativas negativas que repercutan en el funcionamiento normal de la actividad productiva.
  
- 3. El despido será calificado como procedente:**
  - a) Cuando se acredite el incumplimiento contractual alegado por el empresario.
  - b) Cuando no cumpla con los requisitos formales establecidos en el artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Cuando la decisión del empleador no sea notificada por escrito al trabajador.
  - d) Cuando su móvil sea alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley.
  
- 4. El plazo para ejercitar la acción de impugnación de la decisión del empresario de despido disciplinario será de:**
  - a) Quince días naturales a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - b) Quince días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - c) Veinte días hábiles a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  - d) Veinticinco días naturales a partir del día siguiente a la fecha de despido o a partir del momento en que reciba la comunicación empresarial de preaviso el trabajador.
  
- 5. El despido disciplinario dirigido contra una persona trabajadora durante el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento será calificado como:**
  - a) Anulable.
  - b) Improcedente.
  - c) Injusto.
  - d) Nulo.

- 6. En el supuesto de despido disciplinario de un Delegado Sindical:**
- Procederá la apertura de expediente arbitrario, en el que será oído el interesado.
  - El empresario, si así le consta dicha circunstancia, deberá dar audiencia previa a los Delegados Sindicales de la sección correspondiente.
  - Será necesario notificar el despido al sindicato correspondiente.
  - No es necesaria ninguna formalidad.
- 7. Si el despido se realiza inobservando las condiciones establecidas en el artículo 55.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empleador podrá realizar un nuevo despido en el que cumpla los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido surtirá efectos:**
- Desde su fecha.
  - Desde la fecha del primer despido.
  - Desde la firma de la recepción de la carta de despido.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 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?:**
- Cinco días desde que el juez dicta la sentencia.
  - Cinco días desde la notificación de la sentencia.
  - Diez días desde que el juez dicta la sentencia.
  - Diez días desde la notificación de la sentencia.
- 9. Si el despido fuera declarado por el órgano judicial como procedente y el trabajador despedido ostentase la condición de representante de los trabajadores:**
- Opera la readmisión obligatoria.
  - La opción de readmisión corresponderá siempre al trabajador.
  - La opción de readmisión corresponderá siempre al empresario.
  - No existe posibilidad de readmisión pues la causa alegada por el empresario ha quedado acreditada.
- 10. La disminución en el rendimiento de trabajo normal o pactado como causa de despido disciplinario deberá ser:**
- Continuada y voluntaria.
  - Sólo continuada.
  - Transitoria.
  - Exclusivamente voluntaria.
- 11. ¿Las faltas de asistencia al trabajo por privación de libertad provisional podrán ser sancionadas con el despido disciplinario?**
- No pues la privación de libertad provisional es causa de suspensión del contrato.
  - Sí, siempre que los hechos motivadores de la privación de libertad tengan relación con el trabajo.
  - Sí, con independencia de los hechos motivadores de la privación de libertad.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- A tenor del artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué se considera transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario?**
- ¿Cuándo se entiende nulo el despido por motivos disciplinarios?**
- ¿Qué tres condiciones debe reunir la falta cometida por la persona trabajadora para poder ser sancionada con el despido disciplinario?**

4. ¿Qué requisitos debe cumplir la embriaguez habitual o toxicomanía para ser constitutiva de despido disciplinario?
5. ¿Qué requisitos debe cumplir la notificación de despido disciplinario?
6. ¿Qué puede hacer el empresario cuando la sentencia que declara la improcedencia del despido se ha dictado a los ciento ocho días hábiles posteriores a la fecha de presentación de la demanda?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Manuel ha prestado servicios para la empresa Busa, S. L., desde el 14 de diciembre de 2010, con categoría profesional de conductor-perceptor. Con fecha 17 de enero de 2022 la empresa inicia la tramitación de expediente disciplinario contra él, remitiéndole pliego de cargos por la presunta comisión de falta muy grave consistente en transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

Los hechos argumentados y consignados en la comunicación al trabajador son: “Como bien sabe, y así le ha sido reiterado en numerosas ocasiones, y comunicado dentro de las instrucciones de trabajo, entre sus funciones se encuentra la venta de billetes en el propio autobús, a través de las máquinas de registro y dispensación de billetes de las que disponen los vehículos. Así, en el caso de que los usuarios no abonen el viaje mediante bonobús, sino en efectivo, debe expedir sin excepción, el correspondiente billete, que constituye el justificante a todos los efectos. No obstante lo anterior, un usuario del servicio contactó recientemente con nuestra empresa para informar de una incidencia, al no haber podido justificar su viaje en el servicio metropolitano, lo que le era necesario por motivos laborales, porque no le había sido entregado billete. A raíz de esta incidencia, por la empresa se puso en marcha un control de expedición de billetes, en el que se observó que, de manera habitual y reiterada, en los casos en los que se producía el pago en efectivo por parte de los viajeros, usted no emitía el correspondiente billete, sin que hasta la fecha constase la comunicación por su parte de ninguna incidencia o avería de la máquina de expedición de los vehículos asignados, y sin que a la hora de hacer entrega de las liquidaciones diarias se hayan producido descuadres o excesos entre el importe recaudado, y la relación de billetes emitidos, lo que supone que el importe de dichas recaudaciones sin expedición de billete no ha sido entregado a la empresa. En concreto, de las averiguaciones efectuadas por parte de la empresa, se ha podido constatar que ha llevado a cabo esta conducta en las siguientes fechas: 22 de enero y 5 de febrero de 2022. Debe indicarse que, en ambas fechas, usted no dejó de emitir el billete en todos los casos en que se produjo su abono en efectivo, sino que en algunas ocasiones lo hizo, y en otras no, lo que demuestra que no existía incidencia o avería alguna en la máquina de expedición, y que la falta de emisión de parte de los billetes se debe única y exclusivamente a su voluntad de no emitirlos. Así, su conducta supone un claro y evidente incumplimiento, del que se deriva la consecuencia disciplinaria de despido con efectos desde el día 30 de febrero de 2022”.

Manuel es representante legal de los trabajadores.

Presentada papeleta de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), se celebra el correspondiente acto de conciliación con resultado de “sin avenencia”, acudiendo ambas partes.

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

1. ¿Qué criterios ha establecido la STS de 19 de julio de 2010 (recurso 2643/2009) en relación a la causa despido alegada por el empresario, establecida en el artículo 54.2.d) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores?
2. Razone si reúne la conducta del trabajador los requisitos legales y convencionales exigidos para motivar la sanción de despido.
3. Requisitos formales a cumplir si el trabajador ostenta la condición de representante del personal o está afiliado a un sindicato.
4. Si el trabajador está disconforme con la decisión empresarial, ¿qué plazo tiene para impugnarla?

# FICHA N° 76

## Despido objetivo

*María Isabel Ribes Moreno y Dulce Nombre de María Eliche Moral*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El despido objetivo en España:**
  - a) Está regulado por el Estatuto de los Trabajadores.
  - b) No se produce por incumplimientos graves del trabajador.
  - c) Es una decisión empresarial que finaliza una relación laboral debido a razones vinculadas con la operatividad y solvencia de la empresa.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 2. El despido objetivo, según el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, no puede deberse:**
  - a) A causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
  - b) A las inasistencias continuas al lugar de trabajo.
  - c) A la insuficiencia de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.
  - d) A la ineptitud del trabajador.
- 3. Un conductor profesional que haya dado positivo en un control de alcoholemia mientras se encontraba en servicio:**
  - a) No puede ser despedido.
  - b) Si es despedido, su despido es nulo.
  - c) Puede ser objeto de un despido objetivo por ineptitud.
  - d) No tiene derecho a indemnización por despido objetivo.
- 4. Para justificar la causa en un despido objetivo por falta de adaptación del trabajador, el empleador:**
  - a) Debe haber cambiado los procedimientos, procesos y/o herramientas laborales del empleado.
  - b) Debe haberle ofrecido un curso de al menos dos meses para que se acople a las modificaciones técnicas hechas para desempeñar sus tareas usuales.
  - c) Debe demostrar que, a pesar de haberle ofrecido un curso de al menos dos meses para que se acople a las modificaciones técnicas hechas para desempeñar sus tareas usuales, éste no ha conseguido adaptarse a las nuevas condiciones.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. Para justificar la causa en un despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se debe demostrar de manera objetiva las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que están reguladas en el despido objetivo colectivo, siempre que el número de empleados afectados sea inferior al establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores:**
  - a) 10 trabajadores en empresas que tengan menos de 100 trabajadores.
  - b) 10 % del total de trabajadores en empresas con entre 100 y 300 trabajadores.
  - c) 30 trabajadores en empresas con más de 300 trabajadores.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 6. Un empleador puede proceder a un despido objetivo por razones económicas si se encuentra en una situación de contratiempo económico como:**
  - a) Estar enfrentando pérdidas actuales o anticipadas.
  - b) Evidenciar un decremento constante en los niveles de ingresos o ventas.
  - c) Disminuir los ingresos de forma persistente, es decir, se debe verificar que durante tres trimestres seguidos los resultados han sido inferiores a los del mismo trimestre del año previo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**7. Las causas técnicas para un despido objetivo:**

- a) Se producen cuando un empleador está en una situación de contratiempo económico.
- b) Pueden surgir cuando se dan cambios relacionados con los medios o herramientas de producción de la empresa.
- c) Se basan en que se han alterado los sistemas y procedimientos laborales del personal.
- d) Se basan en la manera en que se organiza la producción para un funcionamiento óptimo.

**8. Las causas productivas para un despido objetivo:**

- a) Ocurren si se producen cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa ofrece.
- b) Se producen cuando un empleador está en una situación de contratiempo económico.
- c) Pueden surgir cuando se dan cambios relacionados con los medios o herramientas de producción de la empresa.
- d) Se basan en que se han alterado los sistemas y procedimientos laborales del personal.

**9. La falta de dotación económica como causa para un despido objetivo se aplica:**

- a) A cualquier tipo de contrato de trabajo.
- b) A los contratos de duración indefinida celebrados por cualquier Administración Pública.
- c) A todos los contratos de duración indefinida celebrados por organizaciones no lucrativas.
- d) A los contratos de duración indefinida establecidos directamente por organizaciones no lucrativas para llevar a cabo planes y programas públicos específicos, que no cuenten con una financiación económica fija y que sean financiados por las Administraciones Públicas a través de asignaciones presupuestarias anuales o extra-presupuestarias resultantes de ingresos externos con un propósito específico.

**10. Para que un despido objetivo sea válido, el empleador:**

- a) Debe notificar el despido por escrito, detallando el motivo o motivos en la carta de despido.
- b) Debe poner a disposición del trabajador la indemnización correspondiente por despido, a menos que la empresa no disponga de suficiente liquidez.
- c) Deber conceder un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**11. Por lo que hace al despido objetivo:**

- a) La indemnización es de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- b) Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula.
- c) La decisión extintiva se podrá recurrir como si se tratase de un despido disciplinario.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**12. La decisión extintiva en el despido objetivo de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:**

- a) Será nula.
- b) Se considerará improcedente.
- c) Se considerará procedente.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.



## PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuál es la cuantía de la indemnización en caso de despido objetivo? ¿Cuándo hay que ponerla a disposición del trabajador? ¿Se podría incrementar dicha cuantía y, en su caso, cómo?
2. ¿Quién califica la decisión extintiva en el despido objetivo como procedente, improcedente o nula? ¿Qué efectos tiene la calificación de la nulidad, procedencia o improcedencia de la decisión extintiva en el despido objetivo?
3. ¿Podríamos considerar la pérdida de la autorización para trabajar en España como causa de despido objetivo o como una causa de extinción contractual? En caso de considerar que justifica un despido objetivo, ¿en cuál de las causas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores encajaría?
4. Una vez que se realiza el preaviso, pero no se concede la licencia para buscar un nuevo empleo establecida en el artículo 53.2 del Estatuto de los Trabajadores, ¿puede el trabajador reclamar al empresario su concesión?
5. ¿Debe incluirse en la carta de despido la determinación de los criterios utilizados para elegir al trabajador en supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Teresa Moreno presta sus servicios en la empresa de comidas a domicilio “Don Francisquito” como administrativa en el departamento de contabilidad. La empresa, que utilizaba habitualmente un sistema de aplicaciones para el procesamiento de datos, adquiere un software dedicado a la realización de tareas repetitivas y mecánicas mediante un sistema de automatización robótica de procesos. Tras la adquisición del software y un pequeño período de rodaje del sistema, se cita a Teresa en el departamento de personal, junto a uno de los tres delegados de personal y se le entrega la siguiente carta:

“En Algeciras, a 10 de septiembre de 2023.

Estimada Sra. Moreno:

Mediante la presente se le comunica, por parte de la dirección de la empresa, que se ha adoptado la decisión de extinguir su contrato de trabajo por causas que se detallará, en virtud de lo dispuesto en los artículos 51.1, 52.c) y 53 del Estatuto de los Trabajadores, cuya fecha de efectos será el 30 de septiembre de 2023.

La situación del mercado de comidas a domicilio parece que va a sufrir una decadencia importante, especialmente por la crisis que se encuentra sufriendo nuestro país. Así, las previsiones de evolución del mercado para el tercer trimestre del año 2023 son bastante negativas, asimismo, el folleto de la OCU para el año que viene señala unas expectativas negativas.

Por otro lado, la robotización de parte de las funciones administrativas que venía desarrollando usted, se están asumiendo por un software, en concreto por un *bot*, en orden a adaptarnos a los cambios constantes del sector y modernizar los sistemas para tener un modelo de actuación más competitivo. Todo ello, y como usted conoce, ha supuesto un cambio en los medios de producción en nuestro centro de trabajo. Así, la causa justificativa es la recogida en el artículo 51.1, causas productivas, técnicas y organizativas.

Por ello, le comunicamos que el próximo día 30 de septiembre finalizará la relación laboral, adjuntando propuesta de la liquidación/indemnización cuyos documentos se le entregarán en el despacho del director de Recursos Humanos, en la fecha de extinción, si bien ya se ha hecho una transferencia bancaria por su totalidad, de la cual adjuntamos copia con este escrito.

Agradecemos todos los años que ha venido prestando servicios para nuestra empresa, deseándole lo mejor en su vida futura”.

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

1. ¿El hecho de que no se le conceda a la trabajadora la licencia para buscar un nuevo empleo da lugar a la nulidad o a la improcedencia del despido?
2. ¿Considera, en principio, suficientes las causas alegadas tal como se expresan en la carta de extinción para justificar un despido objetivo?
3. ¿Sería suficiente la fórmula de comunicación del despido a los representantes de los trabajadores, es decir, entregando la carta en su presencia? Y, en su caso, ¿actuar de esta forma tendría alguna incidencia en la calificación judicial del despido?

# FICHA N° 77

## Despido colectivo

*Diego Megino Fernández*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Un cambio en el ámbito de los medios o instrumentos de producción supone el ejemplo prototípico de una causa:**
  - a) Económica.
  - b) Técnica.
  - c) Organizativa.
  - d) Productiva.
- 2. Las empresas que pretendan cerrar uno o varios centros de trabajo deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y a la Dirección General de Trabajo si ello va a suponer el cese definitivo de la actividad y el despido de, al menos:**
  - a) Cinco personas trabajadoras.
  - b) Cincuenta personas trabajadoras.
  - c) Diez personas trabajadoras.
  - d) Cien personas trabajadoras.
- 3. De los siguientes, tendrá la consideración de colectivo aquel despido que, en un período de referencia de noventa días, afecte a:**
  - a) Nueve personas trabajadoras en una empresa que ocupe noventa.
  - b) Quince personas trabajadoras en una empresa que ocupe ciento sesenta.
  - c) Veinte personas trabajadoras en una empresa que ocupe doscientas diez.
  - d) Treinta personas trabajadoras en una empresa que ocupe mil quinientas cincuenta.
- 4. También merecerá la calificación de despido colectivo la extinción de contratos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que derive de la cesación total de su actividad (como consecuencia, además, de una causa económica, técnica, organizativa o de producción) y el número de personas trabajadoras afectadas sea como mínimo de:**
  - a) Cinco.
  - b) Seis.
  - c) Siete.
  - d) Ocho.
- 5. Cuando la empresa cuente con centros de trabajo en varias comunidades autónomas, pero sólo en uno de ellos se dejen sentir los efectos del expediente de regulación de empleo, éste:**
  - a) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica.
  - b) Será tramitado por la autoridad laboral autonómica y resuelto por la estatal.
  - c) Será tramitado por la autoridad laboral estatal.
  - d) Será tramitado y resuelto por la autoridad laboral autonómica.
- 6. Cuando el expediente de regulación de empleo se extienda a dos o más comunidades autónomas, pero sin que en ninguna de ellas preste servicios al menos el 85 % del personal:**
  - a) Será tramitado por la autoridad laboral estatal.
  - b) Será tramitado por las autoridades laborales autonómicas y notificado a la estatal.
  - c) Será tramitado y resuelto por las autoridades laborales autonómicas.
  - d) Será tramitado por las autoridades laborales autonómicas y resuelto por la estatal.

- 7. Si la comunicación formal por la que se inicia el procedimiento administrativo de regulación de empleo adolece de algún defecto, la autoridad laboral:**
- Procederá al archivo inmediato de las actuaciones.
  - Intentará subsanarlos ella misma.
  - Devolverá la solicitud al sujeto interesado, exigiéndole que formule una nueva.
  - Advertirá al sujeto interesado sobre tal circunstancia.
- 8. Si así lo acuerdan y ostentan la representación mayoritaria en los órganos de representación unitaria del personal, la actuación en nombre e interés del personal durante el período de consultas recaerá sobre:**
- Los delegados del personal.
  - Las secciones sindicales.
  - Los comités de empresa.
  - Las comisiones *ad hoc* constituidas en cada centro por personas trabajadoras elegidas democráticamente.
- 9. Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento de regulación de empleo carece de representación legal del personal, a contar desde la correspondiente comunicación empresarial, la oportuna delegación obrera inherente al período de consultas deberá estar constituida antes de transcurridos:**
- Siete días.
  - Diez días.
  - Doce días.
  - Quince días.
- 10. Si la empresa cuenta con cuarenta y cinco personas trabajadoras en plantilla, la duración del período de consultas entre las partes será:**
- No inferior a treinta días naturales.
  - No inferior a quince días naturales.
  - No superior a treinta días naturales.
  - No superior a quince días naturales.
- 11. ¿Cuál es el número máximo de miembros que, por cada una de las partes, pueden integrar la comisión negociadora propia del período de consultas?**
- Diez.
  - Once.
  - Doce.
  - Trece.
- 12. Si el período de consultas propio de un procedimiento de regulación de empleo extintivo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores concluye sin acuerdo entre las partes:**
- La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de quince días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
  - La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de siete días naturales estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud presentada.
  - La empresa, en el plazo de quince días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a la representación del personal y a la autoridad laboral.
  - La empresa, en el plazo de siete días a partir de la última reunión celebrada, comunicará su decisión a la representación del personal y a la autoridad laboral.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. De acuerdo con la regulación legal, ¿cómo es descrita la causa económica justificativa de un despido colectivo?
2. Partiendo de la doctrina judicial establecida al efecto, ¿cómo debe ser computado el período de referencia de noventa días propio de un despido colectivo?
3. Junto con las que obedezcan a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ¿qué otras extinciones serán tenidas en cuenta para el cómputo del número de resoluciones contractuales propias de un despido colectivo?
4. Si en el marco de una sucesión de contratistas la empleadora entrante anuncia a varias personas trabajadoras de la saliente que no va a subrogarse respecto de ellas, pero les propone que será posible la contratación posterior si formalizan las bajas laborales en la anterior empresa, ¿computarían dichas bajas a efectos de un hipotético despido colectivo?
5. 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 del personal durante el oportuno período de consultas?
6. ¿Cuáles son las posibles alternativas para la revisión en sede judicial de la medida extintiva adoptada por la empresa?
7. Si el preceptivo período de consultas entre la empresa y la representación del personal concluyó con acuerdo, ¿en un hipotético procedimiento de impugnación individual planteado por una de las personas trabajadoras afectadas podrá el órgano judicial valorar la veracidad de las razones justificativas del despido colectivo?
8. Si la medida extintiva terminara alcanzando a alguna persona trabajadora que estuviera disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de su pareja de hecho, a efectos de la determinación de la compensación económica a satisfacer ¿se ha de tomar como referencia su salario real o el efectivamente percibido en el momento del despido?
9. Tomando como referencia un criterio de edad, ¿la previsión en el acuerdo que da fin al procedimiento de despido colectivo de una compensación económica más reducida para unas personas trabajadoras y más elevada para otras vulnera necesariamente el derecho a la igualdad de trato?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Germán Tecado de Astorga es uno de los más reputados comerciantes de la ciudad de Ponferrada, su población natal, en la cual abrió, allá por el año 1986 su primer ultramarinos, Super-Mercado.

Si bien los inicios fueron duros, poco a poco fue haciéndose un mayor hueco en el competitivo mundo de las “tiendas de barrio”. Tal es así que ha pasado de una única y modesta tienda a dirigir una cadena de hasta siete establecimientos:

- Tres en Ponferrada, dando ocupación efectiva cada uno de ellos a quince trabajadores.
- Uno en León, donde prestan servicios otros doce asalariados.
- Uno en Valladolid, donde trabajan otras catorce personas.
- Uno en Orense, en el cual están empleados diez sujetos.
- Uno en Avilés, que ocupa diez personas más.

En total, una plantilla de noventa y un integrantes repartidos por varias provincias.

A pesar de la buena fama que se ha ido labrando a lo largo de los años, el negocio en la ciudad de Ponferrada se está resintiendo, particularmente en uno de los establecimientos, que padece un continuo descenso de las ventas y una disminución significativa del número de clientes. En cambio, sus múltiples costes y gastos de explotación se incrementan año tras año.

Este hecho le está generando al pobre Germán múltiples quebraderos de cabeza. La situación resulta insostenible y deviene preciso tomar medidas, por más que, en conjunto, los resultados de la empresa sean positivos.

Y es que, paradójicamente, la situación en los demás centros es por completo diferente (incluso se está planteando inaugurar un nuevo local en la ciudad de León). No obstante, la rentabilidad de ese concreto establecimiento es nula, con pérdidas acumuladas en el último ejercicio económico que ascienden a un importe de 80.000 euros. Aun cuando las ventas llegaron a los 650.000 euros en ese período, los costes y gastos de explotación rondaron los 730.000.

Esta coyuntura totalmente deficitaria viene arrastrándose desde hace tiempo (en los dos ejercicios económicos inmediatamente anteriores las pérdidas ascendieron a, respectivamente, 50.000 y 30.000 euros).

Todo ello ha coincidido 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 vende los mismos productos que su empresa a unos precios sensiblemente inferiores, debido sobre todo al reducido margen de beneficios con el que pueden operar estos comercios.

Germán no puede hacer frente a una competencia tan aplastante, motivo por el cual se está planteando cerrar algunos de sus locales y despedir a parte de su plantilla.

En atención a lo expuesto, acude a su asesoría laboral para que le resuelvan las siguientes cuestiones:

1. Respecto del cómputo de las personas trabajadoras despedidas en el período de referencia de noventa días, para calificar un despido como “colectivo”, ¿cuál será la unidad material de referencia, la empresa o el centro de trabajo?
2. Además de las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ¿podrían llegar a computar otras extinciones para determinar si se alcanzan o no los parámetros de un despido colectivo?
3. ¿Cómo se ha de computar el período de los 90 días propio del despido colectivo?
4. Suponiendo que las pérdidas hubieran descendido con el paso del tiempo (fueran menores de un año a otro), ¿este hecho le impediría a la empresa basar el despido colectivo pretendido en una causa de índole económica?
5. ¿Qué documentación/información mínima deberá aportar la empresa durante el desarrollo del período de consultas? Esa documentación/información a suministrar, ¿será siempre y en todo caso la prevista en la norma legal?
6. Si tiene clara la decisión que va a tomar, ¿puede Germán permanecer impasible a las propuestas/contrapropuestas realizadas por la representación del personal durante el período de consultas?
7. En su caso, ¿cómo deberá la empresa exponer la causa en cada una de las comunicaciones escritas que remita a las personas trabajadoras afectadas?
8. Suponiendo que el período de consultas terminara sin acuerdo entre las partes, ¿tendría algún efecto destacado que la empresa omitiera el trámite formal de comunicar su decisión final a la representación del personal?

**Caso práctico núm. 2.**

Finalmente, Germán lleva a cabo el despido colectivo pretendido.

En concreto, uno de sus trabajadores es despedido el 23 de octubre de 2023, último día de prestación efectiva de servicios.

El empleado ingresó en la empresa el 14 de febrero del año 2011 y en el momento de la extinción tenía derecho a la siguiente retribución:

– Salario base	1.550,30 euros/mes
– Condición salarial más beneficiosa	120,60 euros/mes
– Plus de transporte	150 euros/mes
– Plus para el mantenimiento de herramientas	60 euros/mes
– Plus de manejo de maquinaria	140 euros/mes
– Trienios consolidados	80 euros/mes

Además, según el convenio colectivo de aplicación le corresponden dos pagas extraordinarias al año, en los meses de julio y diciembre, de 1.630,30 euros cada una.

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

1. Calcule la compensación económica a favor del trabajador en concepto de indemnización por despido colectivo ajustado a derecho.

**FICHA N° 78****Protección frente a la violencia de género***Francisca Bernal Santamaría*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Ana trabaja en una empresa dedicada a la dirección de la gestión del talento y de la formación desde el año 2017. Hace un par de meses que sufre violencia de género. ¿Tiene derecho Ana a realizar su trabajo a distancia?**
  - a) No, la Ley del Trabajo a Distancia no reconoce este derecho a las personas trabajadoras.
  - b) Ana podría realizar el trabajo a distancia de forma parcial.
  - c) Ana podría realizar el trabajo a distancia o parcial si esta modalidad es compatible con su puesto y funciones.
  - d) Ana podría realizar el trabajo a distancia sólo si su contrato es indefinido.
2. **Usted trabaja en una asesoría laboral. Llega a su despacho María, una trabajadora, contándole que sufre violencia de género, y que si puede extinguir el contrato por esta causa y cobrar la prestación por desempleo.**
  - a) El Estatuto de los Trabajadores solo recoge el derecho de la víctima a la extinción indemnizada y voluntaria del contrato de trabajo.
  - b) Sí, el Estatuto de los Trabajadores recoge un supuesto específico de extinción del contrato de trabajo por parte de la víctima con derecho a prestación por desempleo y sin derecho, salvo pacto, a indemnización.
  - c) Podría extinguir el contrato pero se asmilla a la dimisión, por tanto, no tendría derecho a la prestación por desempleo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **Juana es contratada como investigadora en una importante institución pública. A los ocho meses comunica que sufre violencia de género.**
  - a) Juana tendría derecho a interrumpir su contrato.
  - b) Juana no tiene derecho a la suspensión del contrato de trabajo ni a prestación por desempleo, si rescinde el contrato por esta causa.
  - c) Juana sólo tendría derecho, si han transcurrido doce meses desde el inicio de su actividad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **Las personas trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género tienen derecho:**
  - a) A la reducción de la jornada de trabajo sin disminución proporcional del salario.
  - b) A la reordenación del tiempo de trabajo en cualquiera de sus fórmulas, incluyendo el teletrabajo.
  - c) A la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **Carmen acude a una entrevista de trabajo. En el transcurso de la misma parece que va todo muy bien, incluso el entrevistador le indica que pasa a la siguiente fase. Sin embargo, al final de la entrevista, el entrevistador le pregunta por su estado de salud y ella le dice que es víctima de violencia de género. Unos días después recibe una llamada informándole de que no ha pasado el proceso de selección. Indique si Carmen cuenta con alguna protección.**
  - a) No, porque la empresa hace uso de su libertad de contratación, por tanto, no ha incurrido en ilegalidad alguna.
  - b) Podría ser una discriminación en el acceso al empleo.
  - c) El entrevistador le puede preguntar sobre las condiciones de salud de la aspirante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.



- 6. Respeto a los derechos que reconoce la norma estatutaria a las personas trabajadoras que tengan reconocida la condición de víctimas de violencia de género, señale la respuesta incorrecta:**
- a) Se podrán ejercitar conforme a los términos que establezca los convenios colectivos o los acuerdos de empresa.
  - 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 la empresa.
  - d) En defecto de convenio o acuerdo, la concreción de esos derechos corresponde a la persona trabajadora.
- 7. Una trabajadora con la condición de víctima de violencia de género que ha iniciado el correspondiente protocolo frente a la empresa:**
- a) No puede ser despedida por esta causa, siendo constitutiva esta acción como una discriminación por razón de sexo.
  - b) Puede ser despedida si falta de forma repetida al trabajo por esa causa (justificada).
  - c) Puede ser despedida si la empresa alega una disminución genérica de su rendimiento de trabajo por esa causa.
  - d) No puede ser despedida por esta causa, siendo constitutiva esta acción como una discriminación sexual.
- 8. La Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- a) No se pronuncia al respecto de los derechos de las personas trabajadoras en su relación de trabajo, pues esa regulación se contiene en la Ley de Igualdad.
  - b) Incorpora medidas de protección en el ámbito social sin llegar a modificar el Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Es una ley aplicable al sector público, sin relevancia en la empresa privada.
  - d) El tiempo de suspensión se considera como período de cotización efectiva con respecto a las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
- 9. Señale la respuesta incorrecta en relación a la Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- a) Prevé que las trabajadoras por cuenta propia que cesen su actividad se les suspenda la obligación de cotizar durante seis meses que serán considerados como de cotización efectiva a los efectos de las prestaciones sociales.
  - b) Establece que las trabajadoras por cuenta propia que cesen su actividad estén consideradas como asimiladas al alta.
  - c) Promueve medidas para favorecer que la víctima inicie una nueva actividad por cuenta propia.
  - d) No se aplica a las personas funcionarias.
- 10. Una empresa puede formalizar un contrato de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género con derecho a la bonificación de Seguridad Social que corresponda:**
- a) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha suspendido su contrato por esta razón.
  - b) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho a la movilidad geográfica.
  - c) Si la trabajadora víctima de violencia de género ha ejercitado su derecho al cambio de centro de trabajo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 11. Señale la respuesta incorrecta en relación a la Ley Orgánica de Violencia de Género:**
- a) Los derechos de las funcionarias no están recogidos en esta ley.
  - b) Las funcionarias tienen derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo.
  - c) Están justificadas las ausencias al trabajo de las funcionarias víctimas de violencia de género derivadas de tal situación.
  - d) Las funcionarias víctimas de violencia de género tienen derecho a la movilidad geográfica de centro de trabajo.

**12. Señale la respuesta incorrecta en relación al Real Decreto 1917/2008, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género:**

- a) Es el desarrollo del artículo 22 de la Ley Orgánica de Violencia de Género.
- b) No exige que la víctima se encuentre inscrita como demandante de empleo para ser beneficiarias de sus acciones.
- c) Incluye medidas que son compatibles con otras procedentes de la Administración.
- d) Considera a estas mujeres como un colectivo en situación de especial vulnerabilidad.

**13. El Real Decreto 1917/2008, de 21 de diciembre, reconoce:**

- a) Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.
- b) Incentivos para facilitar la movilidad geográfica y para compensar las diferencias salariales de las víctimas de violencia de género.
- c) Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Reflexione sobre la aplicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215, de 7 de septiembre), en el ámbito laboral.
2. Aclare si la Ley de Trabajo a Distancia recoge algún derecho para las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
3. La norma estatutaria tutela a las personas víctimas de violencia de género. Exponga la tutela que dispensa esta norma, teniendo en cuenta las modificaciones que han operado sobre la misma.
4. La norma estatutaria tutela a la persona víctima de violencia de género. Aclare si la víctima puede ser despedida por esta condición, si la empresa en la carta de despido alega disminución del rendimiento.
5. ¿Tiene una trabajadora víctima de violencia de género el deber de comunicar a la organización en la que presta servicios la situación que padece?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Berta Troncoso venía prestando servicios por cuenta de una empresa de marketing e informática desde el 1 de marzo de 2017, con la categoría profesional de entrevistadora encuestadora. La relación de trabajo se rige por el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública publicado en el BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018. Desde que inició su relación laboral con la empresa no ha sido objeto de sanción alguna por ningún motivo. Sin embargo, desde el verano de 2018 la actitud de Berta ha cambiado y trabaja al mínimo de lo que podía realizar, se detectan bajos resultados en su trabajo, y ciertas faltas de impuntualidad que hacían imposible que realizara las oportunas encuestas o en otros casos, le impedía realizar todas las encuestas que debía. En aplicación de cuadro sancionador del convenio colectivo, le amonesta por escrito. Obra apuntar que la empresa tiene suscrito un protocolo de prevención y actuación de las situaciones de acoso y de apoyo a las víctimas de violencia de género. Finalmente, la empresa tiene conocimiento de la situación de violencia de género que sufre la trabajadora el 20 de septiembre de 2018 cuando la trabajadora inicia un periodo de incapacidad temporal por trastorno de ansiedad provocado por violencia de género.

El 28 de noviembre de 2018 la empresa le comunica carta de despido disciplinario relatando una serie de hechos que producían (según la empresa) “un daño irreparable” y que eran considerados “graves y están tipificados como causa de despido en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores”.

La trabajadora presenta demanda ante el juzgado competente solicitando la nulidad del mismo o, en su defecto, su improcedencia. El acto de conciliación, que se celebra el 7 de diciembre de 2018, resulta sin avenencia.

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

1. ¿Es correcta y ajustada a Derecho la reacción y actuación de la empresa?
2. ¿Tiene algún deber la empresa en relación a la salud de Berta?
3. ¿Podría la empresa despedir a Berta?
4. ¿Qué protección se le dispensa a Berta como víctima de violencia de género?
5. ¿Qué modos tiene Berta de alegar la violencia de género?

## FICHA N° 79

### Discapacidad en el ámbito laboral

*Francisco Javier Fernández Orrico*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al:**
  - a) 45 %.
  - b) 33 %.
  - c) 65 %.
  - d) Cualquier grado.
2. **Señale la prestación que no forma parte de la acción protectora del sistema especial de prestaciones sociales y económicas para las personas con discapacidad**
  - a) Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.
  - b) Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte.
  - c) Rehabilitación y habilitación profesionales.
  - d) Prestaciones familiares.
3. **A los efectos del capítulo VI del Real Decreto Legislativo 1/2013 y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad:**
  - a) Las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total.
  - b) Las beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor.
  - c) Las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente parcial.
  - d) Los beneficiarios del subsidio de incapacidad temporal.
4. **Señale cuándo existe discriminación directa, en caso de discapacidad:**
  - a) Cuando sea ejercida la discriminación por cualquier funcionario público.
  - b) Cuando es objeto de un recurso de constitucionalidad.
  - c) Cuando una persona con discapacidad sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo de su discapacidad.
  - d) Cuando el acto discriminatorio tenga por objeto el acoso.
5. **¿Cuáles son los tipos de empleo de las personas con discapacidad?**
  - a) Empleo ordinario, empleo protegido y empleo autónomo.
  - b) Empleo público, empleo protegido y empleo autónomo.
  - c) Empleo ordinario, empleo protegido y empleo público.
  - d) Empleo ordinario y empleo protegido.
6. **En el empleo ordinario, ¿a qué están obligados los empresarios con objeto de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo o desempeñar su trabajo?**
  - a) Los empresarios están obligados a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo.
  - b) Los empresarios están obligados a adoptar medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo, salvo que esas medidas supongan una carga para la empresa.
  - c) Deberá acordar con los representantes de los trabajadores las medidas de protección para trabajadores con discapacidad.
  - d) Los empresarios no están sujetos a ninguna obligación.

- 7. ¿Cuál es el objeto de los servicios de empleo con apoyo?**
- Facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo.
  - El acompañamiento por la Administración de los trabajadores con discapacidad para orientarles en su actividad laboral.
  - Se trata de una nueva sección de la Agencia Española de Empleo que proporciona soporte a las empresas que contratan a trabajadores con discapacidad.
  - La captación de empleo para personas con discapacidad.
- 8. ¿En qué consiste la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad?**
- Las empresas que empleen a un número de cien o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 3 % sean trabajadores con discapacidad.
  - Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores con discapacidad.
  - Las empresas que empleen a un número de setenta y cinco o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 % sean trabajadores con discapacidad.
  - Las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 4 % sean trabajadores con discapacidad.
- 9. ¿Es posible que la empresa quede exenta de la obligación de cumplir con la cuota de reserva?**
- Es obligatorio, en todo caso, el cumplimiento de la cuota de reserva sin excepción.
  - Puede exceptuarse, si, en lugar de ello, contratan a un 10 % de trabajadores sin discapacidad.
  - Puede quedar exenta la empresa cuando se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.
  - Puede quedar exenta la empresa sólo en el caso de empresas temporales.
- 10. ¿Qué tipo de relación es la que tienen los trabajadores con discapacidad que prestan servicios en centros especiales de empleo?**
- Autónomo.
  - Arrendamiento de servicios con la empresa.
  - Relación laboral especial.
  - Relación laboral ordinaria.
- 11. ¿Cuál es el número de trabajadores con discapacidad considerado para constituir un centro especial de empleo?**
- Ochenta trabajadores.
  - 90 % de la plantilla.
  - Noventa trabajadores.
  - 70 % de la plantilla.
- 12. En el supuesto especial de nacimiento y cuidado de menor, en caso de parto, ¿cuántos días se incrementará el subsidio en el caso de discapacidad de la madre o del hijo y qué grado mínimo de discapacidad se exige para ello?**
- Se incrementa quince días, siempre que se acredite un grado de discapacidad del 33 %.
  - Se incrementa catorce días, siempre que se acredite un grado de discapacidad del 33 %.
  - Se incrementa quince días, siempre que se acredite un grado de discapacidad del 65 %.
  - Se incrementa catorce días, siempre que se acredite un grado de discapacidad del 65 %.
- 13. Con relación a la jubilación “anticipada” para personas con discapacidad del artículo 206 bis de la Ley General de la Seguridad Social, ¿cómo funciona esa anticipación?**
- Se reduce la edad ordinaria de jubilación, en función del tiempo en que el trabajador haya prestado servicios con discapacidad.
  - Se anticipa la edad ordinaria de jubilación, mediante la aplicación de coeficientes reductores en el importe de la pensión.
  - Se aplica el mismo régimen jurídico ordinario establecido para todos los trabajadores.
  - Se reduce la edad ordinaria de jubilación, en función de los años cotizados con o sin discapacidad.

**14. En la prestación familiar contributiva, ¿en qué consiste la prestación en caso de excedencia del trabajador que cuida de un familiar en segundo grado con discapacidad que no pueda valerse por sí mismo?**

- a) En que el período de excedencia de los tres primeros años por cuidado del familiar se considera cotizado a efectos de prestaciones de muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.
- b) En que el período de excedencia del primer año por cuidado del familiar se considera cotizado a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.
- c) En que el período de excedencia de los tres primeros años por cuidado del familiar se considera cotizado a efectos de prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.
- d) En que el período de excedencia del primer año por cuidado del familiar se considera cotizado a efectos de todas las prestaciones contributivas.

**15. Estando percibiendo la persona con discapacidad la específica jubilación “anticipada”, ¿es posible causar derecho a la pensión de incapacidad permanente?**

- a) No porque ya han cumplido su específica edad de jubilación.
- b) Sí porque en realidad no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación.
- c) No porque son incompatibles.
- d) Sí porque en realidad no ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, siempre que cause baja en la pensión de jubilación “anticipada”.

**16. ¿A qué efectos se considera con una discapacidad en grado igual o superior al 33 % a las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad?**

- a) A los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II del Real Decreto Legislativo 1/2013 (Ley General de derechos de las personas con discapacidad).
- b) A todos los efectos.
- c) A los efectos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social.
- d) No produce efectos, por tratarse de legislación *ultra vires*.

**17. ¿Cuál es el grado de discapacidad mínimo que se exige para causar derecho a la pensión de invalidez no contributiva?**

- a) 33 %.
- b) 75 %.
- c) 65 %.
- d) 75 % y la necesidad del concurso de una persona que le ayude en las actividades ordinarias de la vida.

**18. ¿En qué supuestos se declara por resolución judicial la incapacitación de una persona con discapacidad y qué efectos produce?**

- a) Cuando exista una incapacidad permanente absoluta, y se reconoce un 65 % de discapacidad.
- b) No se puede declarar la incapacitación judicial, sino que, en su lugar, como medida de apoyo a la capacidad jurídica se puede nombrar un curador por resolución judicial, entendiéndose afectado por un grado igual o superior del 65 % de discapacidad.
- c) No se puede declarar la incapacitación judicial, sino que, en su lugar, como medida de apoyo a la capacidad jurídica se puede nombrar un tutor por resolución judicial, entendiéndose afectado por un grado igual o superior del 33 % de discapacidad.
- d) Cuando exista una incapacidad permanente total.

- 19. ¿En qué régimen de Seguridad Social deben encuadrarse los trabajadores por cuenta ajena con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo?**
- En el Régimen General de la Seguridad Social.
  - En el Régimen de Seguridad Social que corresponda a su actividad.
  - En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
  - Están excluidos de estar encuadrados en cualquier régimen de Seguridad Social.
- 20. ¿En qué supuesto un trabajador autónomo puede contratar, a su hijo como trabajador por cuenta ajena, mayor de treinta años, aunque conviva con él?**
- Hijo con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 45 %.
  - Hijo con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.
  - Hijo con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 20 %.
  - Hijos con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 25 %.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Concepto de discapacidad.**
- ¿En qué consiste el empleo con apoyo?**
- ¿En qué consiste la igualdad de trato por razón de discapacidad?**
- Tipos de empleo en los que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho al trabajo.**
- ¿Cómo se computa la cuota de reserva del 2 % de personas con discapacidad en plantillas de cincuenta o más trabajadores?**
- ¿Qué es un enclave laboral?**
- Condiciones que deben reunir los preparadores laborales en las acciones de empleo con apoyo.**
- ¿En qué consiste la asimilación a un grado de discapacidad igual o superior al 65 % por resolución judicial?**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Un trabajador de 61 años con discapacidad solicita la jubilación “anticipada” para personas con discapacidad conforme el artículo 206 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que le es otorgada. Posteriormente, con fecha 17 de abril de 2023, solicita ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social una pensión de gran invalidez, que, sin embargo, se le deniega por resolución de la entidad gestora porque el trabajador se encontraba en situación de jubilación anticipada por razón de discapacidad.

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

- ¿Podría el trabajador, si recurre, causar derecho a la pensión de gran invalidez?**

**FICHA N° 80****Libertad sindical***Miguel Ángel Gómez Salado*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El derecho a la libre sindicación se regula:**
  - a) Por Ley Ordinaria.
  - b) Por Ley Orgánica.
  - c) Mediante Real Decreto.
  - d) No se encuentra regulado.
- 2. El derecho de libertad sindical queda establecido como:**
  - a) Un derecho fundamental de nuestro ordenamiento jurídico.
  - b) Un principio rector de la política social y económica.
  - c) Una suspensión de derechos.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 3. ¿Quiénes pueden ejercer el derecho de libertad sindical?**
  - a) Los sindicatos.
  - b) Los empleados y sus representantes.
  - c) Nadie.
  - d) Los sindicatos y los comités de empresa.
- 4. El derecho de libertad sindical se contempla en:**
  - a) Los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española.
  - b) Los artículos 5 y 29 de la Constitución Española.
  - c) El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. El derecho de libertad sindical tiene su desarrollo en:**
  - a) a) La Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
  - b) b) La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - c) c) El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
  - d) d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Desde el punto de vista individual, el derecho de libertad sindical es:**
  - a) El derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o no a un sindicato, así como a afiliarse o a realizar actividades sindicales en el ámbito de la empresa o fuera de ella.
  - b) El derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar sin que puedan intervenir ni el Estado ni el empresario.
  - c) No es posible hablar de libertad sindical individual.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Desde el punto de vista colectivo, el derecho de libertad sindical es:**
  - a) El derecho de las personas trabajadoras a afiliarse o no a un sindicato, así como a afiliarse o a realizar actividades sindicales en el ámbito de la empresa o fuera de ella.
  - b) El derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar sin que puedan intervenir ni el Estado ni el empresario.
  - c) No es posible hablar de libertad sindical colectiva.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.



**8. La actividad sindical conlleva:**

- a) La celebración de reuniones al margen del horario laboral, previa notificación al empresario.
- b) La celebración de reuniones al margen del horario laboral, sin previa notificación al empresario.
- c) La celebración de reuniones siempre dentro del horario laboral.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**9. Para que un determinado empleado pueda estar afiliado a un sindicato:**

- a) Es imprescindible que se encuentre registrado en la oficina pública destinada a tal efecto.
- b) Es suficiente con que cumpla lo que fijen sus estatutos.
- c) Es indispensable que preste sus servicios en el mismo centro de trabajo en el que está el sindicato.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**10. ¿Dónde se regula la libertad sindical de los funcionarios públicos?**

- a) Sólo en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- b) En el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- c) En la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma individual por los empleados públicos.
- b) El derecho de libertad sindical de los empleados públicos conlleva siempre una sanción disciplinaria.
- c) La libertad sindical no es un derecho que disfruten los empleados públicos.
- d) El derecho de libertad sindical es un derecho individual que se ejerce de forma colectiva por los empleados públicos.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Quiénes son los titulares del derecho a la libertad sindical?
2. ¿Quiénes se encuentran excluidos del derecho de libertad sindical?
3. ¿Cómo queda reconocido el derecho de libertad sindical en nuestro ordenamiento jurídico nacional, concretamente en la Constitución Española?
4. ¿A qué Administraciones afecta el derecho a sindicarse?
5. Señale cuáles son las normas donde se regula la libertad sindical de los funcionarios públicos.
6. ¿Los sindicatos se financian gracias a las cuotas de los afiliados exclusivamente?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Gala González, que ha cursado el Grado en Ciencias Gastronómicas y Gestión Hotelera por la Universidad de Cádiz, acaba de incorporarse (el 1 de septiembre del año 2023) al mercado laboral, en concreto a una empresa de hostelería y catering (“Hostel Gato Lindo”). Al firmar el contrato, la responsable del departamento de recursos humanos, Juana Beltrán, le comunica que en la empresa se

ve con buenos ojos que todas las personas trabajadoras estén afiliadas al mismo sindicato creado por la plantilla.

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

1. ¿En qué consiste la libertad sindical?
2. ¿Es legal la postura (recomendar la afiliación a un sindicato) que ha adoptado esta empresa? Argumente jurídicamente y razone su respuesta.

### **Caso práctico núm. 2.**

Responda a la siguiente cuestión de carácter práctico sobre el derecho de libertad sindical:

1. Como medida cautelar al presentar la demanda, ¿qué tendrá el juez la posibilidad de acordar?

## FICHA N° 8 I

### **Representación de las personas trabajadoras en la empresa: competencias y garantías de los órganos de representación**

*Estefanía González Cobaleda*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La designación de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa es determinada mediante:**
  - a) La designación directa por parte del empleador.
  - b) Por la participación en un proceso de elecciones de los representantes.
  - c) Por la elección de algunas de las personas trabajadoras.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. El derecho a la participación de la población trabajadora en la empresa es:**
  - a) Por la elección de unas pocas personas trabajadoras a partir de la designación directa de la empleadora.
  - b) A través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.
  - c) No existe tal derecho de participación en la empresa.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. Los delegados de personal son:**
  - a) Órganos individuales de representación de las personas trabajadoras.
  - b) Órganos colegiados del conjunto de la población trabajadora en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.
  - c) Personas trabajadoras que ocupan cargos en un sindicato.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. Pueden elegir (electores) a los delegados de personal o miembros del comité de empresa:**
  - a) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciocho años de edad y sin necesidad de una antigüedad en la misma.
  - b) Aquella población trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.
  - c) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.
  - d) Todas las personas trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciocho años de edad y con una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses.
  
- 5. Los requisitos que deben cumplir las personas trabajadoras para poder ser elegidas (elegibles) como delegados de personal o miembros del comité de empresa son:**
  - a) Ser mayores de edad, es decir, tener como mínimo dieciocho años de edad cumplidos.
  - b) Tener una antigüedad en la empresa como mínimo de, al menos seis meses, salvo que se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, no obstante, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.
  - c) Ser trabajadores de la empresa o centro de trabajo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 6. ¿Pueden ser representadas las personas trabajadoras fijas-discontinuas y las vinculadas por un contrato de duración determinada?**
- Sí, siempre y cuando el convenio colectivo lo determine.
  - No, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores no lo establece.
  - Sí, estarán representadas conjuntamente con las personas trabajadoras fijas de la plantilla.
  - Sí, pero sólo se tendrán en cuenta para su representación a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y las vinculadas por contrato de duración determinada superior a un año.
- 7. ¿Existen órganos específicos de representación unitaria de las personas funcionarias públicas?**
- No existe diferenciación con las personas trabajadoras por cuenta ajena. Por lo tanto, son delegados de personal y comités de empresa.
  - No, las personas funcionarias públicas no tienen órganos específicos de representación unitaria al pertenecer a la Administración Pública.
  - Sí, son comités de empresa y juntas de personal.
  - Sí, son juntas de personal y delegados de personal.
- 8. ¿Pueden ser ampliadas las garantías establecidas en el artículo 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?**
- No se pueden ampliar las garantías.
  - Sí, si así lo decidieran todas las personas trabajadoras de la empresa y por acuerdo.
  - Sí, el convenio colectivo siempre puede ampliar estos derechos.
  - Ninguna de las repuestas anteriores es correcta.
- 9. ¿Hasta cuándo permanecerán vigentes las garantías que se les reconoce a las personas representantes legales de la población trabajadora?**
- No existe un periodo concreto de extensión.
  - Las garantías se han de respetar durante el período que dure el mandato.
  - La protección derivada de dichas garantías contra el despido o una posible sanción se prolonga durante los cinco años siguientes a la espiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. Los representantes de las personas trabajadoras tienen un importante deber respecto a la información que reciben y que es comunicada por parte de la empresa, ¿Cuál es la obligación cuando son de carácter reservado?**
- Pueden ejercer el derecho de publicación sin ningún problema.
  - Deben de comunicar dicha información al resto de las personas trabajadoras de la empresa de forma íntegra.
  - Deberán de observar el deber de sigilo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. El derecho de publicación y de distribución de material de interés laboral o social tiene como limitación:**
- La no perturbación del normal desenvolvimiento del trabajo.
  - La mera posibilidad de ser comunicadas a la empresa.
  - No existe dicha limitación.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

## 12. ¿Cuándo tienen los representantes legales de las personas trabajadoras prioridad de permanencia en la empresa respecto de las demás personas trabajadoras?

- En los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas.
- En suspensiones y extinciones a consecuencia de aspectos económicos.
- En los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.
- Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Defina de manera breve qué son las garantías de los representantes de las personas trabajadoras.
- ¿Qué es el expediente sancionador contradictorio? ¿Qué relación tiene con los representantes de las personas trabajadoras (arts. 55 y 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores)?
- Enumere las competencias que son reconocidas a los representantes legales de las personas trabajadoras en el artículo 64 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Defina qué es el “crédito de horas mensuales retribuidas” para el ejercicio de las funciones de representación y especifique su escala.
- ¿Existe algún tipo de limitación sobre el derecho de publicación y de distribución de material de interés laboral o social y que son concernientes a la esfera de la representación de las personas trabajadoras?
- ¿Qué sucede ante un despido de un representante de las personas trabajadoras que es declarado improcedente?

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa Luque Quesada, S. L., que se dedica a la fabricación textil, cuenta con un total de 296 personas trabajadoras distribuidas en cuatro centros de trabajo. Concretamente, un centro de trabajo en Barcelona que cuenta con una plantilla de 79 personas trabajadoras, el centro de Jaén con 55 personas trabajadoras, otro en Madrid con 103 personas trabajadoras y el centro de Alicante con 59 personas trabajadoras.

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

- ¿En la empresa Luque Quesada, S. L. existe algún tipo de representación unitaria o colectiva? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿de cuántos miembros estaría compuesta esa representación?
- ¿Cómo debe de funcionar el órgano de representación en esta empresa? ¿Existe alguna estructura dentro del mismo?

#### **Caso práctico núm. 2.**

Andrés Gutiérrez Garrido ha comenzado a trabajar recientemente en la empresa Sinlexth, S. A. y se ha querido informar acerca de los órganos de representación que existen en la misma. En este sentido, conoce que esta empresa cuenta con un total de sesenta y ocho personas trabajadoras distribuidas en tres centros de trabajo en la provincia de Jaén. El primero, ubicado en Úbeda, cuenta con una plantilla de veinticinco personas; el segundo centro está localizado en Baeza, con once trabajadores; y el tercero, en Jaén capital, con treinta y dos personas trabajadoras.

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

- ¿Puede existir algún órgano de representación en esta empresa? ¿A qué centro de trabajo le corresponderá la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa?

## FICHA N° 82

### Elecciones a representantes de los trabajadores

*Carmen Mora Pena*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Están legitimados para promover elecciones a representantes de los trabajadores:**
  - a) Las organizaciones sindicales más representativas.
  - b) Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10 % de representantes en la empresa.
  - c) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿En qué plazo los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones?**
  - a) Lo deberán comunicar con un plazo mínimo de, al menos, tres meses de antelación al inicio del proceso electoral.
  - b) La ley no prevé comunicación a la empresa, sólo hace referencia a la oficina pública.
  - c) Lo deberán comunicar con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **La mesa electoral tiene entre sus funciones:**
  - a) Vigilar todo el proceso electoral.
  - b) Notificar a los trabajadores el día y hora de las votaciones.
  - c) Resolver cualquier reclamación que se presente.
  - d) Las respuestas a) y c) son correctas.
4. **La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de:**
  - a) El tiempo que acuerden las partes.
  - b) Un año.
  - c) Dos años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **¿Qué significa que en España existe un doble canal de representación?**
  - a) Que pueden coexistir en la misma empresa órganos de representación unitaria y órganos de representación sindical.
  - b) El derecho que se reconoce a todos los trabajadores a afiliarse a un sindicato.
  - c) La representación de los trabajadores en dos niveles: empresa y centro de trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **¿Cuál es el sistema de votación para la elección de los representantes de los trabajadores?**
  - a) Sufragio personal.
  - b) Sufragio directo.
  - c) Sufragio libre y secreto.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **La representación de todos los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponderá:**
  - a) Al comité de empresa.
  - b) A los delegados sindicales.
  - c) A los delegados de personal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**8. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es falsa?**

- a) Los representantes de los trabajadores gozan de protección frente al despido si este guarda conexión con el ejercicio de sus funciones.
- b) Los representantes de los trabajadores gozan del derecho absoluto a no ser despedidos como garantía inherente a su cargo.
- c) Los representantes de los trabajadores tienen derecho a la apertura de un expediente contradictorio si el empresario decide imponer una sanción grave o muy grave.
- d) Todas las respuestas anteriores son falsas.

**9. A tenor de lo señalado en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para poder tener la condición de elegible como representante de los trabajadores se tienen que cumplir los siguientes requisitos:**

- a) Ser trabajador de la empresa mayor de dieciocho años con al menos seis meses de antigüedad en la empresa.
- b) Ser trabajador de la empresa mayor de dieciséis años con al menos seis meses de antigüedad en la empresa.
- c) Ser trabajador de la empresa mayor de dieciocho años con al menos un mes de antigüedad en la misma.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**10. ¿Pueden ser los trabajadores extranjeros de la empresa electores y elegibles?**

- a) Sí, pero se condiciona a que tengan el permiso de trabajo renovado.
- b) Sí, los trabajadores extranjeros pueden ser electores y elegibles en condiciones de igualdad con el resto.
- c) No, para poder ser elegible es necesario tener la nacionalidad española.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá:**

- a) Un comité intercentro, si así lo establece el convenio colectivo.
- b) Un comité conjunto.
- c) Las respuestas a) y b) son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. Estaría legitimado para revocar de su mandato a los representantes de los trabajadores:**

- a) El comité de empresa.
- b) Los delegados de personal.
- c) La Autoridad laboral.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. **Argumente en qué casos procede que la representación de los trabajadores se ejerza a través de los delegados de personal y, por el contrario, cuándo corresponde que se ejerza a través del comité de empresa.**
- 2. **En caso de concurrencia de promotores para celebrar elecciones, ¿cuál de las convocatorias se considerará válida?**
- 3. **¿Qué sucede cuando sobreviene una vacante en el comité de empresa o entre los delegados de personal? En el caso de que no existan candidatos suplentes, ¿qué opción existe para cubrir esas vacantes?**

4. **Especifique quiénes podrán presentar candidaturas para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa.**
5. **¿Quiénes son los miembros que deben constituir la mesa electoral?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa Textilma2023, S. A. desarrolla su actividad económica en tres centros de trabajo, todos ellos en la provincia de Málaga.

En el centro de trabajo A, se va a celebrar elecciones a representante de los trabajadores. En el censo laboral facilitado por la empresa figuran noventa y seis trabajadores que tienen contrato indefinido o de duración determina con término superior a un año y cincuenta con contratos duración determinada inferior a un año que han trabajado en cómputo global novecientas jornadas en la empresa en el período anterior de un año a la convocatoria de elección. De estos últimos trabajadores sólo continúan de alta en la empresa tres. El centro de trabajo B tiene treinta trabajadores y el centro de trabajo C, veinticinco trabajadores.

En la empresa el sindicato que representa a la mayoría es UGT.

Una vez constituida la mesa electoral para celebrar las elecciones en el centro de trabajo A, ésta determina que el número de representantes a elegir para integrar el comité de empresa es de cinco. No estando conforme con tal aseveración, el sindicato CCOO presenta una reclamación previa solicitando que se modifique el acta de constitución de la mesa electoral, al entender que el número de representantes que procede elegir es de nueve, dado que sólo se ha tenido en cuenta por la mesa, en relación a los contrato de trabajo con término inferior a un año, a los tres trabajadores que están de alta en la empresa en la fecha de la convocatoria de elecciones, ignorando el resto de contrataciones con término inferior a un año que se había sucedido durante el último año.

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

1. Se da la circunstancia de que concurren tres promotores para la celebración de elecciones en el centro de trabajo A: CCOO, CNT y UGT. ¿Qué preaviso debemos considera válido?
2. ¿Quiénes deben integrar la mesa electoral?
3. ¿Cree que debería prosperar la reclamación previa formulada por CCOO ante la mesa electoral?
4. A la vista del número de trabajadores que integran los centros de trabajo B y C, ¿qué órgano debe representar a estos trabajadores?



## FICHA N° 83

### Negociación colectiva

María Olaya Martín Rodríguez

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Los extremos mínimos que deben contener los convenios colectivos, entre otros, son:**
  - a) Las condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial y la forma y condiciones de denuncia del convenio.
  - b) Las partes que lo conciertan y las condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial.
  - c) La designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.
  - d) La norma no delimita ni concreta el contenido mínimo de los convenios colectivos.
- 2. ¿Qué materias pueden regularse en los convenios colectivos?**
  - a) Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular cualquier materia que afecte a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas con la empresa.
  - b) Sólo podrán regularse aspectos relacionados con el ámbito de aplicación, retribución y régimen de sanciones.
  - c) Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos pueden regular cualquier materia de naturaleza laboral y económica, pero no pueden contener un régimen de faltas ni sanciones.
  - d) Ninguna de las opciones es correcta.
- 3. El convenio colectivo estatutario de sector o empresa en vigor puede:**
  - a) Inaplicarse en cualquier momento siempre que la empresa lo considere inadecuado.
  - b) Inaplicarse cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimada para negociar un convenio colectivo, que afecten a determinadas materias.
  - c) No puede ser inaplicado por ninguna razón durante su vigencia.
  - d) Inaplicarse en cualquier momento siempre que las personas trabajadoras lo consideren inadecuado.
- 4. Las fases del procedimiento de negociación son:**
  - a) Iniciativa negociadora, constitución de la comisión, negociación, registro, depósito y publicación del convenio, aplicación e interpretación.
  - b) Apertura de un procedimiento deliberador, constitución de la comisión, negociación, apertura de un periodo de confirmación, registro y publicación.
  - c) Apertura de un procedimiento deliberador, constitución de la comisión, negociación, interpretación y aplicación.
  - d) La norma no establece un procedimiento expreso de negociación.
- 5. El control judicial de la legalidad del convenio colectivo puede ser ejercido por la jurisdicción social a través de una doble vía procesal:**
  - a) La impugnación de oficio por la autoridad laboral y la impugnación directa a través del proceso de conflicto colectivo.
  - b) La impugnación a petición de parte por la autoridad laboral y la impugnación directa a través de las personas trabajadoras.
  - c) La impugnación de oficio por la autoridad laboral y la impugnación directa a través de las empresas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 6. A la hora de negociar los convenios colectivos, ¿es obligatorio negociar medidas tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el entorno laboral?**
- a) Sí, resulta obligatorio conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) No es obligatorio, pero sí recomendable.
  - c) Sí resulta obligatorio ya que el propio artículo 14 de la Constitución reconoce el derecho a que no pueda prevalecer discriminación alguna.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:**
- a) A los órganos de representación legal o sindical de las personas trabajadoras, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, y a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado.
  - b) A los órganos de representación legal o sindical de las personas trabajadoras, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, y a los terceros como a las personas trabajadoras y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.
  - c) A la autoridad laboral, al Ministerio Fiscal y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 8. Para que se aprueben los acuerdos de la comisión negociadora, ¿qué se requiere?:**
- a) El voto favorable del 25 % de cada una de las dos representaciones.
  - b) El voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
  - c) El voto favorable del 75 % de la representación legal de las personas trabajadoras.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Los convenios colectivos extraestatutarios se caracterizan por:**
- a) Tener eficacia general o *erga omnes*.
  - b) Ser negociados al margen del Estatuto de los Trabajadores y tener eficacia personal limitada.
  - c) Ser aplicados a todas las personas trabajadoras y empresas incluidas dentro de su ámbito de aplicación.
  - d) Tener la misma eficacia que los convenios colectivos estatutarios.
- 10. ¿Pueden impugnarse los convenios colectivos?**
- a) En ningún caso.
  - b) Solo en el supuesto de que no se contengan medidas que promuevan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
  - c) Sí, siempre y cuando la autoridad laboral estime que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Está legitimada una persona trabajadora para impugnar un convenio colectivo por lesividad?
2. ¿Quién está legitimado para negociar un convenio colectivo de un grupo de empresas?
3. ¿Existe concurrencia entre un convenio colectivo de sector y un pacto de empresa no registrado ni publicado?
4. ¿Cuál es el régimen de ultraactividad que establece el Real Decreto-ley 32/2021?
5. ¿Cómo ha quedado la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales tras la nueva redacción dada por el Real Decreto-ley 2021?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa Torremar, S. A., ofrece a los cuatro sindicatos que han obtenido representación un local para que puedan hacer efectivo el derecho de reunión. Este local está dotado con los medios necesarios para ejercer las tareas administrativas inherentes a la representación sindical y se concede para uso compartido de los cuatro sindicatos que han obtenido representación en las elecciones sindicales.

El sindicato 1, que tiene mayor representatividad solicita que sea puesto a su disposición otro local dentro de la empresa para su uso exclusivo, alegando que es la práctica que la empresa aplica en otros centros de trabajo. Ante la negativa de la empresa a facilitar el uso de un local con carácter exclusivo, el sindicato interpone un proceso para lograr judicialmente esa pretensión.

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

1. ¿Tiene derecho el sindicato 1, que tiene mayor representatividad, a que se le facilite un local para uso exclusivo?

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa Torremar, S. A., suscribió un convenio colectivo con las secciones sindicales de CCOO, UGT y CGT cuyo ámbito de aplicación se extendía a todos los centros de trabajo de la empresa en territorio nacional, así como a las personas trabajadoras que presten servicios en los mismos. Debido a que no la comisión negociadora no logró alcanzar un acuerdo, la empresa y la representación de UGT suscribieron un convenio extraestatutario que sustituyó al anterior. La empresa envió a todas las personas trabajadoras un comunicado informándoles de tal suscripción y les pedía que, en caso de no querer la aplicación individual del convenio extraestatutario, se lo debía comunicar por escrito a la empresa en el plazo de quince días. En caso contrario, la empresa entendía que la persona trabajadora aceptaba.

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

1. ¿Es válida la adhesión tácita al convenio extraestatutario?

# FICHA N° 84

## Medidas de conflicto colectivo

Francisca Bernal Santamaría y Carmen Jover Ramírez

### PREGUNTAS TIPO TEST

#### 1. El derecho de huelga:

- a) Es un derecho laboral básico de los trabajadores, excluidos los funcionarios públicos.
- b) Es un derecho laboral básico de los trabajadores, incluyendo, salvo excepciones, a los funcionarios públicos.
- c) Es un derecho de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

#### 2. Señale la respuesta correcta:

- a) Los extranjeros no podrán ejercer el derecho de huelga en las mismas condiciones que los españoles.
- b) El personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares es titular del derecho de huelga.
- c) Las movilizaciones protagonizadas por los estudiantes no se consideran huelga en su terminología jurídica.
- d) Las personas que perciben la prestación por desempleo que de forma temporal realizan trabajos temporales de colaboración social tienen derecho de huelga.

#### 3. La convocatoria de huelga se puede adoptar por:

- a) Los representantes de los trabajadores con un *quorum* del 75 % de asistencia.
- b) Los trabajadores siempre que sea apoyada por el 25 % del total de la plantilla.
- c) Mayoría simple de los trabajadores.
- d) Mayoría absoluta de los trabajadores.

#### 4. Señale la respuesta correcta:

- a) La huelga extingue la relación laboral durante el tiempo que dure la misma.
- b) Durante el período huelguístico se interrumpen las obligaciones de trabajar y de abonar el salario.
- c) La huelga supone la suspensión del contrato de trabajo durante el período que dure la misma.
- d) Las respuestas b) y c) son correctas.

#### 5. El empresario:

- a) Puede sancionar a los trabajadores por el hecho de participar en una huelga.
- b) Puede sancionar a los trabajadores por el simple hecho de convocar la huelga.
- c) Puede realizar advertencias sobre su decisión de adoptar medidas coercitivas y disciplinarias si se secunda la huelga.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

#### 6. El cierre patronal es un modelo de presión laboral ejercido:

- a) De modo conjunto por trabajadores y empresarios contra el Estado.
- b) Por parte de los trabajadores contra el Estado.
- c) Por parte de los empresarios contra el Estado.
- d) Por parte de los empresarios como medida defensiva o de respuesta frente a determinados hechos.

**7. La Constitución Española de 1978:**

- a) Reconoce el cierre patronal como un derecho fundamental, en los mismos términos que el derecho de huelga.
- b) No hace mención explícita ni implícita al cierre patronal.
- c) Reconoce explícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.
- d) Reconoce implícitamente el cierre patronal como un derecho de los ciudadanos.

**8. ¿Qué efectos tiene el cierre patronal sobre la relación laboral?**

- a) Se exonera al trabajador de la obligación de prestar sus servicios y al empleador de la obligación de remuneración.
- b) Únicamente se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios, pero no se exonera al empresario de abonar la remuneración correspondiente.
- c) Únicamente se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios durante la mitad de su jornada diaria de trabajo, pero no se exonera al empresario de abonar la remuneración correspondiente.
- d) Se exonera al trabajador de realizar su prestación de servicios y al empleador de abonar los complementos salariales estipulados, debiendo abonar el salario base.

**9. El empresario no podrá proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga:**

- a) Si existe notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Si se produce la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Cuando el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. Es requisito para que pueda procederse a hacer efectivo por parte del empresario el cierre del centro de trabajo, como medida de cierre patronal:**

- a) La autorización previa de la autoridad laboral competente.
- b) La comunicación a la autoridad laboral competente con una antelación previa de cuarenta y ocho horas.
- c) La comunicación a la autoridad laboral competente en las cuarenta y ocho horas siguientes a producirse el cierre.
- d) La comunicación a la autoridad laboral competente en las doce horas siguientes a producirse el cierre.

PREGUNTAS DE REPASO

- 1. Reflexione sobre el motivo por el que el derecho de huelga es de titularidad individual y de ejercicio colectivo.
- 2. Especifique en qué consiste la prohibición legal del empresario de “esquirolaje externo” y si existe alguna excepción a esta prohibición. Tenga presente la incidencia de la sustitución tecnológica de los huelguistas.
- 3. El Real Decreto-ley 17/1977 exige que los convocantes de la huelga la comuniquen al empresario/s afectado/s y a las autoridades competentes con un preaviso determinado. Justifique cuáles pueden ser los objetivos de este preaviso. Tenga presente si un fin puede ser evitar el carácter sorpresivo de la misma. Al mismo tiempo, razone si el preaviso podría lesionar el contenido esencial del derecho de huelga.
- 4. ¿Debe concurrir alguna circunstancia que justifique el cierre patronal o es una medida que puede tomarse libremente por el empresario sin que concurra causa alguna?

5. **Tendría alguna consecuencia para el empresario, en los casos de cierre patronal, su negativa a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida para ello por la autoridad laboral competente?**
6. **En caso de cierre patronal, ¿se produciría la baja del trabajador en el régimen de la Seguridad Social que corresponda?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

AdiGali es una empresa de fabricación de aluminio y cuenta con un centro de trabajo en A Coruña con 315 trabajadores. El comité de empresa está formado por 6 delegados de la candidatura de CCOO, 4 por UGT, 2 por la CIG y 1 por la candidatura de la APC.

El 18 de diciembre de 2020 el comité de empresa, reunido en sesión extraordinaria, acordó la convocatoria de una huelga indefinida con afectación total de la plantilla. El 21 de diciembre de 2020, Patricio, como presidente del comité de empresa, actuando en calidad de miembro del comité de huelga y en representación de este último, comunicó a la *Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia* y a la propia empresa demandada, la convocatoria de una huelga indefinida con fecha de inicio a las 06:00 horas del 26 de diciembre de 2020, afectando a la totalidad de la plantilla. Se constituyó el comité de huelga integrado por nueve trabajadores. El día 22 de diciembre, y a falta de acuerdo con el comité de huelga, la dirección de la empresa solicitó del *Consello Galego de Relacions Laborais* la designación de un árbitro para la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad que deberían de prestarse durante el periodo de huelga. El 23 de diciembre se dictó laudo arbitral fijando los servicios de mantenimiento y seguridad.

El 26 de diciembre de 2020 la dirección de la empresa da instrucciones a los vigilantes de seguridad de impedir el acceso a los miembros del comité de huelga al centro de trabajo y a los locales sindicales. Esta orden se mantuvo hasta el 26 de enero de 2021, fecha en la que se suspende la convocatoria de huelga.

El 5 de enero de 2021 la Inspección de Trabajo visita el centro de trabajo de la empresa y el vigilante de seguridad informa al inspector actuante que tenía instrucciones de la dirección de la empresa de no dejar entrar al recinto industrial a los integrantes del comité de huelga, y que sólo pueden acceder a las instalaciones quienes quieran ejercer su derecho a trabajar. El inspector comunica a la empresa que tienen la obligación de permitir la entrada a los miembros del comité de huelga. El mismo día vuelve a visitar el centro y, al comprobar que la situación era la misma, extiende acta de infracción.

Los representantes de los trabajadores plantean una demanda por vulneración del derecho fundamental a la huelga, que debe ser reparado y cesado. Por su parte, la empresa alega que solo se ha denegado el acceso al centro de trabajo a cuatro miembros del comité de huelga con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores que acuden a su puesto de trabajo. Y que esta decisión está justificada como medida preventiva ante unos hechos violentos ocurridos el 17 y el 26 de diciembre de 2020.

Tras el análisis de la sentencia del Juzgado de lo Social de A Coruña núm. 119/2021, de 2 de marzo (AS\2021\797), elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es ajustada a derecho la actuación de la empresa?
2. ¿Tendría virtualidad el ejercicio de acción de tutela del derecho fundamental a la huelga planteado por la representación de los trabajadores?
3. ¿Cómo podrían ser reparados los sujetos afectados?

**Caso práctico núm. 2.**

La empresa “Millán Calzada, S. L.”, dedicada a la fabricación de calzado, cuenta con cuatro centros de trabajo en la Comunidad Autónoma en la que tiene su sede social. Dicha empresa se ha visto afectada por una huelga, convocada con carácter indefinido, durante toda la jornada laboral, para todos los trabajadores de la empresa y en todos los centros de trabajo ubicados en dicha Comunidad Autónoma. El tercer día siguiente al comienzo de la huelga, la empresa adoptó el acuerdo de cierre en dos de sus cuatro centros de trabajo, pues, durante los dos días anteriores, la huelga fue secundada por la inmensa mayoría de los trabajadores. Concretamente, la realidad es que quedaron a disposición de la empresa seis trabajadores del departamento de administración en uno de los centros de trabajo y tres del mismo departamento en el otro centro de trabajo. Dicho cierre se comunicó en tiempo hábil a la autoridad competente, haciéndole saber que lo llevaba a efecto por “inexistencia de servicios mínimos” y por “impedimento grave del proceso normal de producción”, indicando que se adoptaba “por el tiempo indispensable hasta que la reanudación de las actividades normales pudiera producirse”.

Tras la lectura de la sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000 (recurso núm. 2705/1999), elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Razone si se reúnen o no los requisitos para que proceda el cierre patronal.
2. Razone si los efectos sobre la relación laboral y de seguridad social de los trabajadores afectados serían los mismos, independientemente de que esté o no justificado el cierre patronal.

**FICHA N° 85****Ámbito subjetivo de protección de la Seguridad Social***Patricia Prieto Padín*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **Respecto al criterio de profesionalidad de incorporación al campo de aplicación de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena:**
  - a) Resulta irrelevante el tipo de contrato de trabajo y su fijeza o eventualidad.
  - b) Se encuentra condicionado al grupo profesional al que pertenece el trabajador.
  - c) Depende de la forma y cuantía de la remuneración.
  - d) Está subordinado a la naturaleza común o especial de la relación laboral.
2. **Los sistemas de previsión obligatorio distintos de los regulados en la Ley General de Seguridad Social, que pudieran tener constituidos para determinados grupos profesionales, se integrarán:**
  - a) En el Régimen General de la Seguridad Social.
  - b) En los Regímenes Especiales legalmente reconocidos.
  - c) En el Régimen General o en los Regímenes Especiales legalmente reconocidos, según proceda.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
3. **A efectos de la protección contributiva, están comprendidos en el sistema de la Seguridad Social:**
  - a) Trabajadores por cuenta ajena o asimilados mayores de dieciocho años.
  - b) Trabajadores por cuenta propia mayores de dieciséis años.
  - c) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **El Gobierno puede excluir del sistema español de Seguridad Social a las personas que desarrollen un trabajo por cuenta ajena calificado como marginal, en función de su jornada o de su retribución y que no constituya el medio fundamental de vida de quien lo realiza siempre que:**
  - a) Haya sido solicitada por el colectivo de interesados.
  - b) Se haya propuesto por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
  - c) Hayan sido oídos los sindicatos más representativos o el colegio oficial competente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **Reglamentariamente se establecerán el tiempo, alcance y condiciones para la conservación de los derechos en curso de adquisición de las personas que pasen de unos a otros regímenes, mediante la totalización de permanencia en cada uno de dichos regímenes:**
  - a) Siempre que se superpongan.
  - b) Siempre que no se superpongan.
  - c) Aunque se superpongan.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
6. **En aquellos regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas informará:**
  - a) El Ministerio de Trabajo y Economía Social.
  - b) El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
  - c) El Ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidos.
  - d) El Gobierno.



- 7. A efectos de las prestaciones no contributivas, están comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social:**
- Todos los españoles residan o no en territorio español.
  - Los extranjeros que residan legalmente en territorio español.
  - Todos los españoles y extranjeros que hayan residido en territorio español al menos un año.
  - Todos los españoles y extranjeros que hayan residido en territorio español al menos tres años.
- 8. A efectos de su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, en relación con las prestaciones de modalidad contributiva, el cónyuge del empresario ocupado o empleado en el centro de trabajo del mismo, que conviva con él y esté a su cargo:**
- Tendrá la consideración, en todo caso, de trabajador por cuenta ajena.
  - No tendrá la consideración de trabajador por cuenta ajena, salvo prueba en contrario.
  - No tendrá la consideración de trabajador por cuenta ajena, sino de trabajador por cuenta propia, en todo caso.
  - Tendrá la consideración de trabajador por cuenta ajena solamente si acredita la prestación de servicios retribuidos en el centro de trabajo del cónyuge-empresario durante doce meses consecutivos.
- 9. Los trabajadores autónomos pueden contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos que, aun siendo mayores de treinta años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considera que existen dichas dificultades cuando el trabajador esté incluido en el colectivo de:**
- Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.
  - Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 % e inferior al 65 %, si causan alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.
  - Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad igual o superior al 33 %.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. Los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad teniendo normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral aprobadas por:**
- El Ministerio de Trabajo y Economía Social.
  - El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
  - El Gobierno.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas:**
- Están excluidos del ámbito de la Seguridad Social pues mantienen cobertura con la Mutuality correspondiente.
  - Serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.
  - Serán asimilados a trabajadores por cuenta propia o autónomos a efectos de Seguridad Social.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. El régimen de encuadramiento en la Seguridad Social del personal de alta dirección es variopinto, pudiendo asegurar que teniendo tal condición y asumiendo el cargo de administrador ejecutivo retribuido como tal, sin poseer el control efectivo directo o indirecto de la sociedad de capital, se encuentra:**

- a) Comprendido a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- b) Comprendido en el Régimen General de la Seguridad Social con exclusión de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.
- c) Comprendido en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- d) Excluido del sistema de Seguridad Social.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **Enumere los criterios básicos para formar parte del nivel contributivo de protección del sistema de Seguridad Social.**
2. **¿Protege el sistema español de Seguridad Social a los trabajadores extranjeros?**
3. **¿Cuál es la estructura del sistema de Seguridad Social y a qué razones responde cada una de las diferentes distribuciones?**
4. **¿En qué consiste el principio de prohibición de inclusión múltiple obligatoria?**
5. **¿Cuál es el alcance de la exclusión de los trabajos familiares en la Ley General de Seguridad Social?**
6. **Requisitos formales de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia para formar parte del Régimen General de la Seguridad Social.**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

En la entidad Lácteos Cid, S. L. dedicada a la fabricación, producción, distribución y comercialización de quesos, productos lácteos y derivados, y sita en el polígono industrial de Villalonquéjar (Burgos), se dan las siguientes circunstancias:

- Arancha Martínez, de 41 años de edad, es titular del 70 % del capital social y figura como directora, desempeñando funciones de gerencia de la sociedad a través del consejo de administración. Percibe en concepto de sueldo 65.029,34 euros al año. Convive con sus dos hijos (uno de ellos, Mario) y con su pareja de hecho Felipe.
- Valentín, padre de Arancha, es socio capitalista poseyendo el 15 % del capital social de la empresa. Su única actividad dentro de la sociedad consiste en asistir a los consejos de administración en calidad de consejero. Percibe en concepto de dietas de asistencia por cada sesión la suma de 298,70 euros.
- Jimena, madre de Arancha, es socia capitalista poseyendo el 15 % del capital social de la empresa. Realiza funciones propias de maestra quesera, por lo que percibe 19.543,66 euros al año. Por cada reunión a los consejos de administración en calidad de consejera percibe en concepto de dietas la suma de 298,70 euros.
- Mario, hijo de Arancha y Felipe, de 18 años, inicia su vida laboral en la empresa familiar ejerciendo funciones de promotor y supervisor de ventas tras recuperarse de un accidente de tráfico sufrido hace un año. Las secuelas derivadas del accidente le han causado un grado de discapacidad física del 51 %.

- Felipe, pareja de hecho de Arancha con la que convive y tiene dos hijos, ha estado prestando servicios como ingeniero de alimentos desde el 5 de octubre de 2021 hasta el 19 de junio de 2023. Ha sido despedido recientemente por causas objetivas e inmediatamente ha solicitado la prestación por desempleo. No consta el abono efectivo de las nóminas pues solamente se han aportado dos transferencias en concepto de nóminas en los meses de octubre de 2021 y enero de 2022. Tampoco se ha acreditado el abono de la indemnización por el despido objetivo que figura como supuesta causa de extinción contractual.
- Faustino viene trabajando como chofer-repartidor para la empresa desde enero de 2013. Utiliza vehículo propio, marca Mercedes (con una masa máxima autorizada de 3,5 toneladas), para el que cuenta con la autorización administrativa para el transporte. Aunque no se ha pactado el régimen de exclusividad, la realidad es que Faustino solamente lleva a cabo los encargos demandados por la empresa mencionada y percibe una cantidad económica resultante de aplicar un porcentaje a la mercancía transportada.
- Roberto, de 25 años, estudiante del Ciclo Formativo de Formación Profesional de Grado Medio de Elaboración de Productos Lácteos en Palencia, desarrolla en esta entidad las prácticas en empresa correspondientes al módulo profesional de Formación en Centros de Trabajo, gracias al convenio de cooperación educativa 2022/2023 celebrado entre Lácteos Cid, S. L. y el Instituto de Educación Secundaria Condes de Saldaña (Palencia). Roberto ha recibido unas instrucciones iniciales, así como una formación específica, y está en permanente contacto con su tutora en la empresa, que supervisa su labor asiduamente prevaleciendo el carácter formativo.
- Carmen, de 26 años, estudiante del Grado en Ingeniería de las Industrias Agrarias y Alimentarias de la Universidad de Valladolid (matriculada en el cuarto curso y habiendo superado al menos el 50 % de los créditos necesarios para obtener el título), desarrolla en esta entidad unas prácticas extracurriculares, gracias al convenio de cooperación educativa 2022/2023 celebrado entre Lácteos Cid, S. L. y la Universidad de Valladolid. Carmen realiza dichas funciones con autonomía, sin supervisión y en las mismas condiciones que los trabajadores de plantilla. Además, no ha recibido instrucciones iniciales, tampoco una formación específica y la tutora empresarial que tiene asignada se encuentra en excedencia por cuidado de familiar.
- Dorotea, natural de Cabo Verde, trabaja como limpiadora a jornada parcial en la empresa referida desde el 1 de enero de 2023. A pesar de carecer de las autorizaciones de trabajo y residencia, ha recibido puntualmente la retribución fijada en el convenio colectivo de aplicación al sector. Con todo, el pasado 22 de julio de 2023 ha tenido un accidente en el área de producción de yogurt que le ha originado la amputación de la extremidad superior derecha a nivel del tercio proximal del antebrazo por atrapamiento en un elevador industrial. La empresa le ha comunicado que no puede ofrecerle más trabajo.

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

1. Determine en qué régimen de los que componen el sistema de la Seguridad Social deben ser incluidos Arancha, sus padres Valentín y Jimena y su hijo Mario, así como Faustino, Roberto y Carmen.
2. Dictamine si Dorotea se encuentra incluida dentro del ámbito de protección del sistema de la Seguridad Social entre el periodo que va del 1 de enero al 22 de julio de 2023. ¿Tiene derecho a alguna prestación de Seguridad Social tanto contributiva como no contributiva?
3. Razone si Felipe reúne los requisitos legales para estar incluido dentro del ámbito de protección del sistema de Seguridad Social y para acceder a la prestación por desempleo solicitada.

## FICHA N° 86

### Gestión de la Seguridad Social

*Carlos José Martínez Mateo*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿En qué capítulo y título del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social se regula la materia relacionada con la gestión de la Seguridad Social?**
  - a) En el capítulo IV del título II.
  - b) En el capítulo III del título I.
  - c) En el capítulo I del título I.
  - d) En el capítulo V del título I.
  
2. **¿Cuáles son las funciones del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria?**
  - a) Administra y gestiona los servicios sanitarios.
  - b) Realiza actuaciones inspectoras y de control en centros de trabajo.
  - c) Colabora en tareas de gestión con el Ministerio del Interior del Gobierno de España.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
  
3. **Son competencias encomendadas, entre otras, al Instituto Nacional de la Seguridad Social:**
  - a) El reconocimiento y control de las prestaciones familiares de modalidad no contributiva (por hijo o menor acogido a cargo; nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas; y por parto múltiple).
  - b) La gestión de las prestaciones económicas y sociales del síndrome tóxico.
  - c) La gestión del Fondo Especial de Mutualidades de funcionarios de la Seguridad Social.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
4. **El Instituto Nacional de la Seguridad Social está adscrito al:**
  - a) Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
  - b) Ministerio del Interior.
  - c) Ministerio de Igualdad.
  - d) Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
  
5. **En los términos del artículo 76 de la Ley General de la Seguridad Social, las entidades gestoras y servicios comunes:**
  - a) Disfrutarán, siempre y únicamente bajo permiso expreso del Ejecutivo, de exención tributaria absoluta.
  - b) Disfrutarán, en mayor medida que el Estado, de exención tributaria absoluta con las limitaciones y excepciones que, en cada caso, establezca la legislación fiscal vigente.
  - c) Disfrutarán, en la misma medida que el Estado, de exención tributaria absoluta, con las limitaciones y excepciones que, en cada caso, establezca la legislación fiscal vigente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
6. **El reconocimiento y control del derecho a las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, con excepción de aquellas cuya gestión esté atribuida al Instituto de Mayores y Servicios Sociales o servicios competentes de las Comunidades Autónomas, es competencia:**
  - a) De la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - b) Del El Instituto Nacional de Estadística.
  - c) Del Ministerio del Interior.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

- 7. El Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, creó:**
- El Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
  - El Instituto Social de la Marina (ISM).
  - Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 8. El régimen jurídico de las entidades gestoras será el establecido en:**
- La disposición adicional 1ª de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
  - La disposición adicional 6ª de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
  - La disposición adicional 3ª de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. Respecto a las entidades gestoras, se faculta al Gobierno para regular:**
- La participación en el control de la gestión de éstas en los términos del artículo 69 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - El Gobierno no tiene facultades en los términos de este artículo.
  - La participación en la fiscalización de las actuaciones de los Gobiernos autonómicos.
  - Todas las opciones anteriores son incorrectas.
- 10. ¿Qué nota singular caracteriza las entidades gestoras?**
- Tienen la naturaleza de entidades de derecho público.
  - No tienen capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que les están encomendados.
  - Por su naturaleza empresarial, en algunos casos poseen capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que les están encomendados.
  - Todas las opciones anteriores son incorrectas.
- 11. Para el reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas de la Seguridad Social, en los procedimientos cuya gestión esté atribuida al Instituto Nacional de la Seguridad Social será competente**
- El Ministerio del Interior.
  - La persona titular de la Dirección Provincial de la provincia en que tenga su domicilio la persona interesada.
  - El Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
- 12. De estas entidades, ¿cuáles son gestoras de la Seguridad Social?**
- Instituto de la Mujer.
  - Instituto Nacional de Estadística.
  - Instituto Nacional de Ciberseguridad.
  - Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué se entiende por entidades gestoras de la Seguridad Social?
- ¿Qué naturaleza jurídica poseen dichas entidades?
- ¿Qué régimen jurídico las determina?

4. **¿Encuentran las entidades gestoras de nuestro sistema de Seguridad Social alguna clase de enumeración en la actual Ley General de la Seguridad Social?**
5. **¿En qué régimen desarrollan su actividad las entidades gestoras de la Seguridad Social?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Anselmo, empresario agrícola de cierta veteranía, es requerido por la Administración de la Seguridad Social con objeto de facilitar datos (nombre y apellidos, número de identificación de extranjero y domicilio) de dos de sus empleados de nacionalidad extranjera por vía telemática, en tanto serían necesarios para otorgarles un reconocimiento del derecho de acceso a determinadas prestaciones. Ante tal petición, Anselmo comunica que no puede facilitar dichos datos pues no funciona por una incidencia en el sistema informático el canal existente y habilitado por la entidad gestora (dato que se evidencia verdadero) y que, a su entender, le concede con carácter permanente la libertad de no suministrar más información por este medio debido a la inseguridad técnica.

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

1. Pese a que la petición no se ha satisfecho. ¿estaría el empresario exento de ofrecer permanentemente suministro de información a la Administración de la Seguridad Social por este medio?

### **Caso práctico núm. 2.**

Richard, de nacionalidad australiana, tras acabar de cumplir dieciocho años, inició su actividad laboral por primera vez al ser contratado verbalmente por Isidro, gerente de la empresa Plan, dedicada a la venta de bicicletas y accesorios deportivos, el día 6 de febrero de 2018.

Tras comprobar el trabajador que Isidro no tramitó su alta en el Régimen General de la Seguridad Social, decide denunciarlo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el día 16 de marzo de 2021.

Poco después, el día 5 de abril de 2021, la Inspección, tras visita y actuación inspectora a la citada empresa, determina como real la existencia de una relación laboral con Richard como trabajador por cuenta ajena.

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

1. ¿A qué entidad gestora debería instar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el alta de oficio del trabajador en el Régimen General?

## FICHA N° 87

### Accidente de trabajo

María José Asquerino Lamparero

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El trabajador, atendiendo durante su jornada laboral en su puesto de trabajo una llamada personal, sufre un infarto de miocardio ¿Estamos en presencia de un accidente de trabajo?**
  - a) No, porque la causa evidentemente es ajena al trabajo.
  - b) Sí, siempre que demuestre que la causa fue la prestación de servicios ejecutada.
  - c) Se beneficia de la presunción *iuris tantum* de que es accidente de trabajo.
  - d) Depende de lo que establezca el convenio colectivo de aplicación.
- 2. El trabajador durante su pausa para bocadillo (en jornada continua) sufrió una caída en el bar en el que se encontraba. La caída es:**
  - a) Accidente no laboral.
  - b) Accidente de trabajo siempre que la lesión causada fuera grave.
  - c) Es accidente de trabajo porque se beneficia de la presunción *iuris tantum* prevista en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social.
  - d) No se beneficia de la presunción antes indicada. No es accidente de trabajo.
- 3. El trabajador tras finalizar su jornada laboral se dirige a su residencia de la playa. Durante la semana vive en otro domicilio. Si tuviera un accidente con su vehículo de camino a la playa, éste sería considerado como:**
  - a) Accidente *in itinere*.
  - b) No podría ser accidente de trabajo porque no se dirigía a su residencia habitual (la que tiene durante la semana laboral).
  - c) Podría ser accidente *in itinere*, a menos que se acreditara que la causa del siniestro fue no respetar una señal de ceda el paso.
  - d) Podría considerarse como accidente en misión.
- 4. El trabajador tras finalizar su jornada laboral acude con sus compañeros a un bar cercano al trabajo. Una vez han transcurrido unos veinte minutos, emprende la marcha para dirigirse a su domicilio, con tal mala fortuna que se tropieza con una farola. El esguince que se le ocasiona proviene de:**
  - a) Accidente de trabajo siempre que no presentara antes síntomas de padecer esta afección.
  - b) No es accidente de trabajo, toda vez que no concurre el requisito cronológico.
  - c) Es accidente no laboral.
  - d) Es accidente *in itinere*.
- 5. Un trabajador desarrolla un cuadro de ansiedad como consecuencia de la sobrecarga de trabajo que tiene que afrontar, derivado fundamentalmente de la disminución de plantilla en la empresa. Esa patología se considera:**
  - a) Se trata de un accidente de trabajo.
  - b) Estamos ante un accidente de trabajo en el único supuesto de que el/la trabajador/a no presente una predisposición a sufrir patologías psicológicas.
  - c) Es una enfermedad común.
  - d) Se trataría de una enfermedad profesional.

- 6. El trabajador es atracado en el banco en el que ha de depositar la valija que su empresario le ha encomendado. Este empleado resultó lesionado. Las heridas ocasionadas son constitutivas de:**
- Accidente de trabajo.
  - No es accidente de trabajo: fuerza mayor.
  - No es accidente de trabajo porque no guarda relación alguna con la prestación de servicios.
  - Es accidente no laboral porque las lesiones se las provoca un tercero que no forma parte de la empresa.
- 7. Yolanda presta sus servicios habitualmente en Valencia. Su empresario le ha ordenado que el próximo día laboral acuda a una reunión en Castellón. En el tren de camino a esta provincia, sufre un accidente. Éste es:**
- Un accidente de trabajo *in itinere*.
  - No puede considerarse como accidente de trabajo porque no estaba desempeñando la actividad profesional ordinaria o habitual.
  - Si la causa del accidente es por deficiente funcionamiento del tren, la responsabilidad es de la entidad al no tener responsabilidad alguna el empresario en el accidente, no puede considerarse como accidente de trabajo.
  - Puede ser un accidente de trabajo en misión.
- 8. Guadalberto es camarero en un chiringuito. Mientras se encuentra realizando la labor para la que fue contratado observa que hay una persona en apuros en el mar. Se arroja al agua y aunque consigue salvar al individuo, Guadalberto resulta con contusiones varias. Esas lesiones se califican como:**
- Accidente de trabajo en misión.
  - Accidente no laboral porque no estaba realizando su cometido.
  - Accidente de trabajo pues se trata de un acto de salvamento.
  - No puede ser considerado como accidente de trabajo porque las lesiones se las ocasionó un tercero.
- 9. Un trabajador se suicida en su puesto de trabajo durante la jornada laboral. Su muerte es:**
- Accidente de trabajo. Se beneficia de la presunción a favor de su existencia.
  - Accidente no laboral porque no tiene conexión con el trabajo.
  - Accidente de trabajo si se demostrara la conexión con el trabajo.
  - Nunca podrá ser considerado como accidente de trabajo porque se apreciaría dolo.
- 10. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera?**
- Las enfermedades intercurrentes también pueden ser consideradas como accidentes de trabajo.
  - Todas las enfermedades que tienen conexión con el trabajo son enfermedades profesionales.
  - La fuerza mayor, el dolo o la imprudencia profesional excluyen la calificación de accidente de trabajo.
  - Las afecciones psíquicas no son consideradas como accidente de trabajo cuando el trabajador tiene predisposición a sufrirlas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Señale cuál es la diferencia entre una enfermedad profesional y enfermedad común,
- En el artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social se regula una presunción a favor de la existencia de accidente de trabajo. Señale dónde se encuentra y en qué consiste ésta.
- Señale dónde se regula el accidente ocurrido a trabajador en el trayecto desde su domicilio al trabajo (o viceversa) y la razón por la que este siniestro se considera accidente de trabajo.



4. Defina imprudencia temeraria (a los efectos de apreciar la exclusión a la consideración de accidente de trabajo) y su diferencia con relación a la imprudencia profesional.
5. Un trabajador comienza a sentirse indispuesto en su puesto de trabajo. Al acabar la jornada laboral acude al hospital y allí es diagnosticado de una enfermedad cardiovascular. ¿Cómo podría acreditar que lo que ha sufrido es un accidente de trabajo?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Felisa es fontanera y tiene un contrato de trabajo indefinido con la empresa Acme. Sufre un ictus cuando se encontraba en situación de guardia presencial en el centro de trabajo.

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

1. ¿Se podría aplicar al presente supuesto la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social?
2. Tras la lectura de la STJIE de 21 de febrero de 2018, C-518/15, caso Matzak (ECLI:EU:C:2018:82), ¿cuál es la razón por la que se considera la guardia domiciliaria como tiempo de trabajo?

### **Caso práctico núm. 2.**

El trabajador, instalador de profesión, cuando se encuentra subido en una torre de alta tensión realizando la prestación de servicios convenida, es impactado por un rayo.

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

1. ¿Estamos ante un accidente de trabajo? Argumente su respuesta.

## FICHA N° 88

### Recargo de prestaciones

*Francisco Vigo Serralvo*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El recargo de prestaciones podrá imponerse sobre:**
  - a) La prestación por nacimiento y cuidado de menor.
  - b) La prestación de incapacidad permanente.
  - c) La prestación de jubilación.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 2. El porcentaje mínimo en el que podrá imponerse el recargo de prestaciones es de:**
  - a) 20 %.
  - b) 30 %.
  - c) 40 %.
  - d) 50 %.
  
- 3. La imposición del recargo de prestaciones será resuelta por:**
  - a) La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - b) La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - c) La Dirección Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. El recargo de prestaciones tiene una naturaleza:**
  - a) Prestacional.
  - b) Sancionadora.
  - c) Reparadora.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 5. En caso de insolvencia empresarial, el pago del recargo de prestaciones será abonado por:**
  - a) La Tesorería General de la Seguridad Social, como sucesora del Fondo de Seguros y Reaseguros frente a los accidentes de trabajo.
  - b) El Consorcio de Compensación de Seguros.
  - c) La Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, en el caso de que la empresa tuviera concertadas con ésta las contingencias profesionales.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 6. Para la imposición del recargo de prestaciones resulta imprescindible:**
  - a) La existencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional que tenga trascendencia prestacional.
  - b) Un incumplimiento preventivo por parte de la empresa.
  - c) Una relación de causalidad entre el incumplimiento preventivo y el accidente de trabajo o la enfermedad profesional.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 7. La imposición del recargo de prestaciones será compatible:**
  - a) Con la responsabilidad penal del empresario derivada del accidente.
  - b) Con la responsabilidad civil del empresario derivada del accidente.
  - c) Con la responsabilidad administrativa del empresario derivada del accidente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. El pago del recargo de prestaciones por parte de la empresa responsable se hará:**

- a) Mes a mes, coincidiendo con el abono de la prestación que se ve incrementada por el recargo.
- b) Año a año, mediante anticipos a cuenta de las prestaciones devengadas por el beneficiario.
- c) En un pago único inicial, sin posibilidad de fraccionamiento.
- d) Según la periodicidad acordada entre el empresario responsable y la Tesorería General de la Seguridad Social.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuáles son los presupuestos habilitantes para la imposición del recargo de prestaciones?
2. ¿Es necesaria la imposición de una sanción administrativa por incumplimiento de la normativa de prevención para proceder a la imposición del recargo de prestaciones?
3. ¿Sobre qué prestaciones de Seguridad Social puede operar el recargo de prestaciones?
4. ¿Cómo se calcula el importe al que ascenderá el recargo de prestaciones?
5. ¿Qué sujetos tienen legitimidad para incoar el procedimiento para la imposición del recargo de prestaciones?
6. ¿Qué orden jurisdiccional es competente para discutir la imposición del recargo de prestaciones?
7. ¿Una empresa (empresa principal) que contrate con otra (empresa contratista) la ejecución de actividades que forman parte de su propia actividad podría responder del recargo de prestaciones que se le impusiera a ésta en el caso de que la misma resultase insolvente?

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Gustavo Arjona Cuervo, con D.N.I. 66.444.222-C, domiciliado en la calle Maurice Ravel, núm. 44, de Málaga (C.P. 29002), comenzó a trabajar el día 15 de agosto de 2018 como mozo de almacén para la mercantil malagueña Transportes El Pernales, S. L., domiciliada en la avenida Johannes Brhams, núm. 3, de Alhaurín el Grande (C.P. 29120). El día 17 de agosto sufrió una caída mientras se encontraba descargando un camión. Para retirar la lona superior del camión se había subido a las palas de una carretilla montacargas (vulgo, torito) mientras un compañero lo elevaba desde los mandos. Cuando se encontraba a una altura de dos metros, se precipitó al suelo produciéndose la fractura de tres costillas. El trabajador, por su reciente incorporación a la empresa, había recibido la formación en materia de prevención de riesgos laborales, pero no toda. Concretamente tenía pendiente de impartición el módulo relativo a los riesgos psíquicos en el trabajo. La forma de descargar el camión no se encontraba recogida en el código interno de la empresa, que exigía para todos los trabajos en altura el uso de una caja de seguridad. A Gustavo, sin embargo, los compañeros que descargaban el camión le indicaron que ésa era la forma habitual de trabajar cuando era necesario retirar las lonas de los camiones. En aquel momento había cinco compañeros participando en la descarga del camión, entre ellos el encargado de almacén, todos con una gran experiencia en la empresa y la formación en materia de prevención de riesgos impartida al completo. Tras la investigación del accidente, el 20 de agosto de 2018, la Inspección de Trabajo y seguridad Social impuso a la empresa una sanción grave por no haber impartido la formación al completo en materia preventiva. Esta sanción no fue recurrida por la empresa.

Tras recibir el alta hospitalaria, el día 25 de agosto de 2018, Gustavo, por su propia cuenta, inicio un procedimiento para el reconocimiento de una incapacidad permanente. El día 19 de septiembre de ese mismo año recibió una resolución de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad

Social en la que le aprobaban su solicitud, reconociéndole un grado de incapacidad permanente total. El trabajador no recurrió esa decisión. Transcurrido el tiempo, el 1 de octubre de 2023, Gustavo acude a vuestro despacho para reclamar el recargo de prestaciones.

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

1. De los distintos presupuestos constitutivos del recargo de prestaciones, ¿sobre cuál de ellos podría discutirse su existencia en este supuesto?
2. Al efectuar nuestra reclamación en sede judicial, desde la representación procesal de la empresa se alegó la prescripción del posible recargo de prestaciones. ¿Considera que tiene razón la empresa? En caso de que el recargo sea concedido, ¿desde cuándo comenzará a percibirse?
3. El Juez de lo Social, tras haberse practicado la prueba, considera que ha quedado acreditado que el accidente se produjo como consecuencia de la imprudencia temeraria de los operarios al proceder a descargar el camión de esa forma ¿Qué consecuencias debería tener esa apreciación sobre el fallo de la sentencia?

### **Caso práctico núm. 2.**

Carlos trabajaba como peón de construcción para la empresa Hogares el Pinales, S. L. El día 13 de marzo de 2015 se encontraba trabajando en una parcela sobre la que se proyectaba un edificio de nueva construcción. A las dos de la tarde se produjo la caída por derrumbamiento de un muro de cerramiento de una finca aledaña de unos dos metros de altura por treinta centímetros de espesor construido con bloques de hormigón prefabricados y sin armaduras. El muro en cuestión no disponía de cimentación y servía como barrera de contención de relleno interior, soportando un empuje de tierras de una altura aproximada de un metro. Carlos y otro compañero más fallecieron en el acto.

En el estudio de seguridad y salud de la obra en la que trabajaba Carlos no se contemplaba el riesgo de derrumbamiento de cimientos de edificaciones colindantes a la zona de trabajo. El trabajador no había recibido formación preventiva y, aunque se disponía de ellos, nadie utilizaba en la obra los equipos individuales de protección, concretamente el casco. La Inspección de Trabajo inició informe de accidente de trabajo, considerando el accidente como muy grave y detectó cuatro infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Por su parte, el Instituto Nacional de la Seguridad Social comunicó el inicio de expediente de recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo que acabó con la imposición de un recargo para que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del citado accidente de trabajo fueran incrementadas en el 30 % con cargo exclusivo a la empresa responsable, Hogares el Pinales, S. L. El Instituto Nacional de la Seguridad Social no incluyó las razones que le llevaron a imponer el precitado porcentaje y no otro superior.

La viuda de Carlos accionó contra la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por entender que el porcentaje del recargo impuesto a la empresa debía ser superior al recogido en la resolución.

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

1. Formule las alegaciones que podrían verse en el recurso tendente a incrementar el porcentaje del recargo impuesto, consultando la doctrina judicial pertinente.

## FICHA N° 89

### Cotización a la Seguridad Social en el Régimen General

María Belén Fernández Collados

#### PREGUNTAS TIPO TEST

#### 1. Señale la respuesta falsa:

- a) La obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social corresponde en exclusiva al empresario que es el que “paga las cuotas”.
- b) El empresario es el sujeto responsable de la cotización.
- c) La obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social es conjunta, corresponde al empresario y al trabajador por cuenta ajena.
- d) Cuando el empresario no realizase el descuento en el momento de pagar las retribuciones a sus trabajadores, no podrá hacerlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas exclusivamente a su cargo.

#### 2. Las bases y tipos de cotización son establecidas anualmente:

- a) Por el Gobierno a través del Real Decreto de Cotización.
- b) Por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que se elabora por el Gobierno y se aprueba por las Cortes Generales.
- c) No se establecen anualmente, están previstos en la Ley General de la Seguridad Social, aunque la Ley de Presupuestos Generales del Estado supone una actualización de dichas previsiones conforme al salario mínimo interprofesional y al índice de precios al consumo.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

#### 3. La base de cotización por contingencias profesionales:

- a) Es igual a la base de cotización por contingencias comunes, adicionándose, en su caso, la remuneración correspondiente en concepto de horas extraordinarias, pero sólo si las horas extraordinarias lo son por fuerza mayor.
- b) Es igual a la base de cotización por contingencias comunes, excluyéndose los conceptos salariales en especie.
- c) Es igual a la base de cotización por contingencias comunes, adicionándose, en su caso, la remuneración correspondiente en concepto de horas extraordinarias, sin que el total pueda exceder el tope máximo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

#### 4. La base de cotización por contingencias profesionales se utiliza para el cálculo de cotización por:

- a) Contingencias profesionales, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.
- b) Contingencias profesionales, desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial y cuota adicional por horas extraordinarias.
- c) Contingencias profesionales, desempleo, formación profesional, Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y Fondo de Garantía Salarial.
- d) Sólo para la cuota por contingencias profesionales, para las contingencias comunes, desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial se utiliza la base por contingencias comunes ya que las horas extraordinarias no computan para esos conceptos.

**5. El empresario ha de ingresar, en su totalidad, tanto las aportaciones empresariales como las de sus trabajadores. Son aportaciones en las que está obligado exclusivamente el empresario:**

- a) Las contingencias profesionales, Fondo de Garantía Salarial y las adicionales por horas extraordinarias que no sean por fuerza mayor.
- b) Las contingencias profesionales y Fondo de Garantía Salarial.
- c) Todas las cuotas, el trabajador por cuenta ajena no hace aportaciones dinerarias a la Seguridad Social, salvo que suscriba un convenio especial o un plan de pensiones.
- d) El empresario no es el único sujeto obligado a cotizar por ningún concepto, por todos los conceptos han de cotizar trabajador y empresario.

**6. Señale la respuesta correcta:**

- a) Durante las situaciones de incapacidad temporal se suspende la obligación empresarial de cotización y sólo el trabajador ha de satisfacer las cuotas por contingencias comunes, no se cotiza por contingencias profesionales.
- b) La obligación de cotización permanece durante las situaciones de incapacidad temporal, pero no es necesario calcular la cuota de cotización, pues la Ley de Presupuestos Generales del Estado establece una tarifa fija para estos supuestos.
- c) Durante las situaciones de incapacidad temporal permanece la obligación de cotizar. La base de cotización por contingencias comunes será la base de cotización del mes anterior al hecho causante de la incapacidad temporal y para la base por contingencias profesionales se tendrán en cuenta las horas extraordinarias efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de la incapacidad temporal.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**7. Señale la respuesta correcta:**

- a) Por convenio colectivo puede pactarse la asunción parcial por parte del trabajador de la cuota empresarial por contingencias profesionales.
- b) La obligación de cotizar nace una vez finalizado el período de prueba.
- c) Será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización fijadas en la Ley General de la Seguridad Social.
- d) Las partes (trabajador y empresario) pueden pactar libremente la distribución del pago de las cuotas, siempre y cuando el sujeto responsable sea el empleador.

**8. ¿Cómo se realiza el cálculo de la base de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social?:**

- a) La base de cotización aplicable depende de una escala de retribuciones establecida anualmente en la Ley de Presupuestos Generales. La retribución a tener en cuenta para determinar la base se calcula en función de la retribución percibida por cada relación laboral y la prorrata de las pagas extraordinarias a las que tenga derecho.
- b) Exactamente igual que el cálculo de la base de cotización por contingencias comunes de un trabajador por cuenta ajena.
- c) No se calcula, se corresponde con el salario mínimo interprofesional (SMI) y la prorrata de las pagas extras.
- d) Para los empleados de hogar no se utiliza una base de cotización, las cuotas de cotización son las mismas con independencia de su retribución.

**9. Señale la respuesta correcta:**

- a) La base mínima de cotización por contingencias comunes es idéntica para todas las categorías profesionales.
- b) La base mínima de cotización por contingencias comunes coincide con el tipo mínimo de cotización por contingencias profesionales.
- c) La base máxima de cotización por contingencias profesionales coincide con el tipo máximo de cotización por contingencias profesionales.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. Cuando el trabajador se encuentra en situación de pluriempleo, para las contingencias comunes:**

- a) El tope máximo de las bases de cotización se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.
- b) Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga el trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.
- c) La base mínima correspondiente al trabajador, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y se aplicará para cada una de ellas. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**11. En los supuestos de alta sin percibo de remuneración.**

- a) No se cotiza a la Seguridad Social porque no existe remuneración.
- b) Cuando deba mantenerse la obligación de cotizar conforme a la Ley General de la Seguridad Social, se tomará como base de cotización por contingencias comunes la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional.
- c) Cuando deba mantenerse la obligación de cotizar conforme a la Ley General de la Seguridad Social se tomará como base de cotización la del último mes de cotización con percibo de remuneración.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**12. La obligación de cotizar se suspenderá:**

- a) Durante la situación de huelga y cierre patronal.
- b) En las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena.
- c) En las situaciones de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- d) En todas las situaciones de suspensión del contrato con independencia de la causa.

**PREGUNTAS DE REPASO**

- 1. ¿Qué remuneraciones deben incorporarse en la base de cotización por contingencias comunes?
- 2. ¿Qué conceptos no se computarán en la base de cotización por contingencias comunes?
- 3. ¿Cuándo nace y cuándo se extingue la obligación de cotizar?
- 4. ¿Cuáles son los supuestos de responsabilidad solidaria por deudas derivadas de la obligación de cotización a la Seguridad Social?
- 5. ¿Cuáles son los conceptos por los que se ha de cotizar en el Sistema Especial de cotización de Empleados de Hogar?
- 6. ¿Cómo se ha de proceder a la cotización por percepciones correspondientes a vacaciones devengadas y no disfrutadas?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Joaquina Méndez Álvarez presta servicios como arquitecta, grupo 1 de cotización a la Seguridad Social, en la empresa JMA con contrato ordinario por tiempo indefinido, a jornada completa.

En el mes de agosto recibe las siguientes retribuciones mensuales:

- Salario base: 1.300 euros.
- Antigüedad: 155,60 euros.
- Plus convenio: 1.130 euros
- Plus transporte: 140 euros.
- Gastos de locomoción 550 kilómetros retribuidos a 0,17 euros/kilómetro.

En el mes de agosto realizó horas extraordinarias por fuerza mayor por valor de 300 euros y otras horas extras por valor de 570 euros.

La trabajadora tiene derecho a dos pagas extraordinarias de salario base más antigüedad cada una, recibiendo una de ellas justo este mes de agosto.

Se aplica el código de la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) 811 de la tarifa de primas a efectos de cotización por contingencias profesionales.

Dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Calcule las cuotas de cotización que han de asumir tanto la trabajadora como la empresa.

### **Caso práctico núm. 2.**

Un trabajador con un contrato indefinido a tiempo completo, con categoría profesional de ingeniero, grupo 1 de cotización a la Seguridad Social, tiene las siguientes retribuciones en el mes de junio:

- Dinerarias:
  - Salario base = 1.500 euros.
  - Antigüedad = 700 euros.
  - Plus de especialización = 300 euros.
  - Dos pagas extraordinarias de 1.500 euros cada una de ellas.
- En especie:
  - Disfrute gratuito de la vivienda propiedad del pagador, cuyo valor catastral revisado es 25.120 euros.
  - Uso gratuito de un vehículo de empresa, cuyo coste total de adquisición ascendió a 15.050 euros.
- Suplidos por gastos: 5 dietas en España (pernocta) por un importe de 50 euros/día y 4 sin pernocta en España por un importe de 20 euros/día.

A efectos de cotización por contingencias profesionales se le aplican las tarifas del tipo a. del Cuadro II “personal en trabajos exclusivos de oficina”, cuyos tipos son el 0,80 % en concepto de IT y 0,70 % por IMS.

Dé respuesta a la siguiente cuestión:

1. Calcule las cuotas de cotización que han de asumir tanto la trabajadora como la empresa.



# FICHA N° 90

## Asistencia sanitaria

*Raquel Castro Medina*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Se declaran titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria:**
  - a) Todas las personas con nacionalidad española y las personas extranjeras que tengan establecida su residencia en el territorio español.
  - b) Las personas con nacionalidad española en todo caso y las personas extranjeras cuando tengan reconocido el permiso de trabajo en España.
  - c) Sólo las personas que estén afiliadas a la Seguridad Social española.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. Tendrán la consideración de beneficiarios:**
  - a) El cónyuge y los descendientes del titular cuando sean menores de dieciocho años.
  - b) Los convivientes del titular siempre y en todo caso.
  - c) El cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, los descendientes y personas asimiladas a cargo del titular que sean menores de veintiséis años o que tengan una discapacidad en grado igual o superior al 65 %.
  - d) Sólo los descendientes del titular siempre sean menores de dieciocho años.
  
- 3. La competencia de sanidad exterior:**
  - a) Es compartida entre el Estado y las Comunidades Autónomas.
  - b) Esta atribuida en exclusiva al Estado.
  - c) Está atribuida al Ministerio de Sanidad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. Aquellas personas que no tengan derecho a la asistencia sanitaria con cargo a fondos públicos:**
  - a) Podrán solicitar dicha prestación mediante pago de la cuota derivada de la suscripción de un convenio especial.
  - b) Deben buscar opciones de atención sanitaria exclusivamente en el sector privado.
  - c) Pueden recibir asistencia sanitaria de forma gratuita sin necesidad de realizar trámites adicionales durante al menos tres meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir las personas extranjeras sin residencia legal en España para optar a la asistencia sanitaria con fondos públicos?**
  - a) No tener la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía.
  - b) No poder exportar el derecho de cobertura sanitaria desde su país de origen o procedencia.
  - c) No existir un tercero obligado al pago.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 6. ¿Cuál de las siguientes prestaciones no queda comprendida en el catálogo del Sistema Nacional de Salud?**
  - a) La atención primaria.
  - b) La atención odontológica.
  - c) La atención de urgencias.
  - d) La prestación farmacéutica.

- 7. Entre los colectivos que están exentos en la aportación de la prestación farmacéutica ambulatoria encontramos:**
- Las personas perceptoras de rentas de integración social.
  - Las personas perceptoras de pensiones no contributivas.
  - Las personas afectadas de síndrome tóxico.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Cuál de las siguientes situaciones no está previstas en la Cartera de Servicios Comunes de atención primaria en lo relativo a la protección sobre la maternidad?**
- Seguimiento del embarazo normal.
  - Complicaciones del embarazo, parto y puerperio.
  - Visita puerperal en el primer mes del postparto.
  - Atención a anomalías congénitas y a enfermedades del recién nacido con origen en el período perinatal.
- 9. Respecto a la posibilidad del reintegro de prestaciones o de gastos médicos acaecidos fuera de los centros, establecimientos y servicios del Sistema Nacional de Salud:**
- Sólo será posible cuando se aprecie una urgencia de carácter vital e inmediata.
  - No se permite el reintegro de prestaciones o gastos médicos fuera del Sistema Nacional de Salud en ninguna circunstancia.
  - Podrá solicitarse ante cualquier falta de atención médica en los centros o establecimientos de salud públicos.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. Respecto a los trabajadores migrantes en la Unión Europea:**
- Las normas comunitarias de coordinación en materia de Seguridad Social no regulan las prestaciones en especie.
  - La prestación de asistencia sanitaria sigue siendo competencia de cada uno de los Estados Miembros.
  - Los trabajadores migrantes tienen acceso a la asistencia sanitaria solo en su país de origen.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Cabe el reembolso de gastos en los casos de asistencia urgente, inmediata y de carácter vital que hayan sido atendidos fuera del Sistema Nacional de Salud?
- ¿Quiénes tienen derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social?
- ¿Dónde pueden recibir asistencia sanitaria los trabajadores transfronterizos?
- ¿Qué prestaciones incluye la cartera común suplementaria del Sistema Nacional de Salud?
- ¿Cuáles son los rasgos distintivos de la asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional?
- ¿Podrán las Comunidades Autónomas aprobar sus respectivas carteras de servicios?

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Carmen acude a su centro de salud el 28 de mayo con un cuadro de metrorragia por el cual fue derivada a Ginecología para el 11 de septiembre del mismo año. El 4 de junio se presentó en Urgencias debido

a un empeoramiento de su situación, donde se le recomendó adelantar su cita con Ginecología. Pese a su insistencia y reclamaciones y tras unas gestiones, recibió nueva cita para el 24 de julio. Fruto de la desesperación decidió acudir a la sanidad privada el 29 de junio, sometiéndose a una histeroscopia quirúrgica el 1 de julio, emitiéndose en esa fecha un informe anatopatológico. El 24 de ese mismo mes Carmen fue intervenida quirúrgicamente por la sanidad privada. Días después, acudió a los servicios públicos de salud solicitando ser examinada en Ginecología el 30 de julio, antes de ser vista en la sanidad privada para la valoración del tratamiento a seguir.

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

1. Argumente, en base a Derecho, si existe o no la posibilidad de que Carmen solicite el reintegro de los gastos sufragados por la atención y las intervenciones quirúrgicas realizadas.

# FICHA N° 91

## Incapacidad temporal

*María José Asquerino Lamparero*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. El trabajador que no puede transitoriamente prestar sus servicios, pero no requiere asistencia sanitaria para su recuperación, se encuentra en:**
  - a) Incapacidad temporal.
  - b) Incapacidad laboral transitoria.
  - c) Invalidez temporal.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. Durante la situación de incapacidad temporal, el trabajador:**
  - a) No percibe salario.
  - b) Continúa obteniendo el salario, aunque en cuantía inferior a la que correspondería de estar trabajando.
  - c) Continúa percibiendo el salario íntegramente pues es un supuesto de interrupción del contrato.
  - d) Puede cobrar salario o prestación en función de lo que determine el convenio de aplicación.
  
- 3. Es presupuesto ineludible para causar derecho a la prestación de incapacidad temporal:**
  - a) Estar prestando servicios por cuenta ajena o propia.
  - b) Estar de alta o en situación asimilada al alta, si la contingencia fuera profesional.
  - c) Estar de alta o en situación asimilada al alta y reunir un período de cotización previo, si se derivó de accidente no laboral o enfermedad común.
  - d) Si la contingencia fuera una enfermedad común, encontrarse de alta o en situación asimilada al alta y reunir el período de carencia que señala la Ley.
  
- 4. La situación de incapacidad temporal tiene una duración máxima:**
  - a) Equivalente al tiempo que emplee la persona en recuperarse, sin que tenga un plazo máximo legal de duración.
  - b) De 365 días prorrogable por 180 días más, si se prevé que es posible su curación durante la prórroga.
  - c) Que determinará el empresario asesorado por su equipo médico.
  - d) Que depende del número de meses/años que haya cotizado el trabajador.
  
- 5. La prestación de incapacidad temporal es un subsidio que:**
  - a) Coincide con la remuneración salarial del trabajador, excepto los complementos de puesto de trabajo.
  - b) Se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base.
  - c) Se calcula aplicando un porcentaje sobre la base de cotización.
  - d) Se obtiene una vez se aplica un porcentaje a la base reguladora.
  
- 6. Trabajador en situación de incapacidad temporal cuyo empresario ha tenido conocimiento de que se encuentra en la playa, haciendo una vida completamente normal. Indignado, el empleador se plantea iniciar los trámites para que le sea suprimida la prestación e, incluso, despedir al trabajador. El empresario puede:**
  - a) Despedirlo por transgresión de la buena fe contractual, sin que la prestación de incapacidad temporal se vea afectada.
  - b) En principio no incide en la situación de incapacidad temporal en ninguna medida, salvo que se acredite lo contrario.
  - c) Despedirlo por transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, con el abono de una multa que se graduará en función de lo que determine el convenio colectivo de aplicación.
  - d) Dejar de abonarle el complemento a la prestación por incapacidad temporal.

- 7. Trabajador en incapacidad temporal que es sorprendido trabajando en un negocio que, al parecer, es de su titularidad. Ante ello:**
- Se apreciaría incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales.
  - El trabajador habrá de optar entre el subsidio o seguir trabajando por cuenta propia.
  - En principio, no ha cometido falta alguna, salvo que se demuestre la incompatibilidad entre el estado de salud del trabajador y la actividad que lleva a cabo por cuenta propia.
  - Se instaría la incoación de un expediente administrativo para sancionar al trabajador con la pérdida de beneficios a cargo de la Seguridad Social, durante el plazo que señala la Ley General de la Seguridad Social.
- 8. Pepa se halla en situación de incapacidad temporal. Encontrándose en ésta, y habiendo reunido los requisitos correspondientes, solicita la pensión de jubilación. ¿Qué ocurre con la prestación de incapacidad temporal?**
- La trabajadora elige entre la prestación de incapacidad temporal o la que le corresponde por la jubilación.
  - Continúa obteniendo la prestación de incapacidad temporal hasta que se recupere.
  - Finaliza.
  - Percibiría las dos. Una vez se recupere, únicamente obtendría la pensión de jubilación.
- 9. Luis ha recibido el alta médica que pone fin a su proceso de incapacidad temporal. Al no estar de acuerdo con la decisión, impugna la misma. ¿Qué ocurre a partir de entonces con la situación laboral de Luis?**
- El alta es inmediatamente ejecutiva, por lo que tiene que reincorporarse a su puesto de trabajo.
  - Continúa en la misma situación que antes, esto es, no ha de reincorporarse al puesto de trabajo hasta que no se resuelva la impugnación.
  - No puede impugnar el alta médica. Ha de reincorporarse necesariamente a su puesto.
  - Debe hacer lo que le indique el facultativo, pues al emitir el alta médica indicará también si ha de reincorporarse o no a su puesto de trabajo.
- 10. ¿Cómo se calcula la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo?**
- Igual que una situación de incapacidad temporal derivada de una enfermedad profesional.
  - A partir del decimocuarto día de la baja sería del 100 % de la base reguladora.
  - No hay que calcular nada. Se le abona la misma cantidad que se ha señalado para el salario.
  - Igual que si la incapacidad temporal hubiera sido ocasionada por un accidente no laboral.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Diferencias entre obtener una prestación de incapacidad temporal siendo la contingencia profesional de la que se obtiene si la contingencia fuera común.**
- Concepto de incapacidad temporal.**
- ¿La situación de incapacidad temporal conlleva la suspensión o la interrupción del contrato? Razónese jurídicamente la respuesta.**
- Blanca es trabajadora de la empresa Acme. Su último día de asueto lo ha empleado para pintar las paredes de su casa. Cuando estaba subida a la escalera, se desestabiliza y cae, partiéndose la clavícula. El médico le ha prescrito reposo absoluto. ¿Cuál sería el período de carencia requerido para tener derecho a la prestación por incapacidad temporal?**
- Blanca, la trabajadora de la pregunta anterior, fue dada de alta el 1 de julio de 2023. El día 2 de septiembre de 2023 vuelve a fracturarse la clavícula. ¿Cuál es el tratamiento jurídico que se le dispensa a esta nueva baja médica?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Blanca, la trabajadora que se fracturó la clavícula cuando estaba pintando en su casa, permanece en situación de incapacidad temporal desde el día 1 de febrero de 2023 al 1 de julio del mismo año.

Blanca tiene un contrato indefinido desde el 1 de marzo de 2020. Es una trabajadora de retribución mensual.

Percibe un salario de 1600 euros y tiene derecho a dos pagas extraordinarias en idéntica cuantía que su salario.

No ha realizado nunca horas extraordinarias. La base de cotización por contingencias comunes es de 1866,67 euros.

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

1. Requisitos que se le exigirían para tener derecho al subsidio de incapacidad temporal.
2. En el supuesto de que tuviera derecho a la prestación de incapacidad temporal, ¿cuál sería la cantidad que percibiría durante el mes de febrero?

## FICHA N° 92

### Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor

*María José Asquerino Lamparero*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. A una trabajadora que está embarazada le han dicho que, como consecuencia de su avanzada edad. Es necesario que no continúe prestando servicios hasta que dé a luz. Ante esta prescripción médica, podría solicitar la suspensión de su contrato de trabajo con ocasión de:**
  - a) Riesgo durante el embarazo.
  - b) Maternidad adelantada.
  - c) Incapacidad temporal.
  - d) La trabajadora embarazada puede elegir entre incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo.
- 2. La trabajadora del supuesto anterior tiene 40 años cuando da a luz pero tan sólo consigue acreditar 200 días de cotización previa (correspondientes al año anterior a su embarazo), estando de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. ¿Tendría derecho a algún subsidio o prestación de Seguridad Social con ocasión del nacimiento de su hijo?**
  - a) Sí. Cumple con el período mínimo de carencia de 180 días en los últimos 5 años.
  - b) No, pero podría tener derecho a una prestación si el otro progenitor acredita el período mínimo de cotización legal.
  - c) Sí, tendría derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de hijo porque acredita más de 180 días cotizados en los últimos 7 años.
  - d) Sí. El dato de la edad es para despistar. No se exige, con independencia de los años que tenga la madre, período de cotización mínimo alguno.
- 3. María y Celestino han sido padres de hijos gemelos. Suponiendo que concurren los requisitos legales para causar derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de hijos, ¿cuál sería la duración de la prestación?**
  - a) 18 semanas para cada uno de los padres.
  - b) 18 semanas en total que podrán distribuirse los padres como deseen.
  - c) 16 semanas para cada uno de los padres.
  - d) 16 semanas para uno de los dos padres.
- 4. Celestino, el padre de la pregunta anterior, quiere incorporarse al trabajo al segundo día de vida de los gemelos:**
  - a) Es posible ya que puede renunciar al disfrute del permiso.
  - b) Es posible y, en ese caso, el periodo que no ha disfrutado se lo traspasa a la madre.
  - c) No puede y ha de disfrutar del íntegro periodo de suspensión.
  - d) Las seis semanas posteriores al parto deben obligatoriamente ser disfrutadas por el mismo.
- 5. Si, debido a una serie de complicaciones en el parto, el bebé nace sin vida:**
  - a) Siguen teniendo derecho a la suspensión por nacimiento y cuidado de hijos y a la correspondiente prestación, en su caso.
  - b) La madre tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal.
  - c) El padre (u otro progenitor) no tendrá derecho a la prestación por nacimiento, pero la madre sí.
  - d) No se suspendería el contrato de trabajo de ninguno de los dos progenitores.

- 6. Luis y Luisa han sido padres de un hermoso bebé nacido por parto natural. Están de alta en el Régimen General de la Seguridad Social pero no pueden acreditar el periodo mínimo de cotización que les es exigible para tener derecho al subsidio por nacimiento. ¿Tendrían acceso a la prestación no contributiva por nacimiento de hijo?**
- Sólo Luisa.
  - Ambos progenitores tienen derecho.
  - Tendrían derecho sólo si no superan un determinado nivel de ingresos.
  - Sólo Luis.
- 7. El derecho al subsidio no contributivo por nacimiento se condiciona a:**
- A que la madre esté de alta o situación asimilada al alta y acredite 180 días de cotización mínima.
  - Que la madre acredite un periodo de cotización mínimo que se fija en función de la edad, no exigiéndosele que esté de alta o asimilada.
  - Que los dos padres estén de alta en el sistema de la Seguridad Social.
  - Que la madre esté de alta o en situación asimilada al alta, sin requerirle periodo de carencia alguno.
- 8. Si se tuviera derecho al subsidio no contributivo por nacimiento, la duración sería:**
- No tiene una duración predeterminada legalmente. Se señalan diferentes duraciones en función de la edad de los progenitores.
  - De 42 días hábiles tras el parto.
  - De 42 días naturales tras el parto.
  - Los mismos días que para el subsidio contributivo por nacimiento y cuidado de hijo o menor.
- 9. La prestación por nacimiento y cuidado de hijos se calcula sobre la base reguladora. ¿Cómo se halla ésta?**
- Calculando la que procedería en el supuesto de que estuviéramos frente a una situación de riesgo durante el embarazo.
  - Calculando la que correspondería en los supuestos de incapacidad temporal por contingencias profesionales.
  - Calculando la que correspondería a una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes.
  - Depende de si el hijo fue adoptado o no y de si la adopción fue nacional o internacional.
- 10. El subsidio por nacimiento y cuidado de hijos en el nivel contributivo es:**
- El 100 % de la base reguladora.
  - El 100 % del salario.
  - El 100 % de la base reguladora durante las primeras 6 semanas.
  - Durante las seis primeras semanas se percibe el 100 % de la base reguladora y el resto del tiempo se calcula a razón del 75 % sobre la base reguladora.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Situaciones protegidas por la prestación por nacimiento y cuidado de hijos,**
- Beneficiarios y duración del subsidio por nacimiento en caso de maternidad biológica.**
- El contrato de trabajo de sustitución de Andrea ha finalizado. En el momento de la extinción de su relación laboral, estaba percibiendo la prestación por nacimiento de hijo. ¿Qué ocurre con esa prestación a partir del momento en que se finaliza el vínculo laboral?**
- ¿Qué órgano es el competente para abonar la prestación por nacimiento y cuidado de menor?**



**5. ¿En qué consiste el subsidio no contributivo por cuidado de hijo y qué requisitos han de concurrir para ser beneficiario?**

CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Félix tiene 23 años. Lleva trabajando desde los 16 años y desde hace un año presta sus servicios en el supermercado Acme.

Quiere adoptar a un bebé. Al final, como no quiere separar a unos gemelos, de 3 meses, adopta a los dos.

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

1. ¿Tendría derecho a algún subsidio de Seguridad Social?
2. ¿Cuál sería la duración, en su caso, de la prestación?

**Caso práctico núm. 2.**

Lorena y Marcos han sido padres de una bebé que nació el día 1 de agosto. Marcos tiene 27 años y Lorena 32 años.

Lorena ha estado empleada desde los 16 años. Marcos, desde los 21 años.

Lorena acredita una base de cotización por contingencias comunes durante el mes de julio de 3500 euros y su base de cotización por contingencias profesionales de ese mismo mes ascendió a 4200 euros.

Durante el mes de julio, Marcos tiene una base de cotización por contingencias comunes de 2500 euros y la de contingencias profesionales es de 4700 euros.

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

1. ¿Reúnen los padres los requisitos legales exigibles para causar derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor?
2. Calcule la prestación que le correspondería/n a cada uno de los progenitores.

## FICHA N° 93

### Prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia

María José Asquerino Lamparero

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- Ana se encuentra en su octavo mes de gestación. Últimamente está muy cansada y apenas puede concentrarse en las tareas de su trabajo. Le han recomendado que no siga trabajando. Probablemente sería declarada afecta a una situación de:**
  - Riesgo durante el embarazo.
  - Incapacidad temporal.
  - Maternidad (actual prestación por nacimiento y cuidado de menor).
  - Nada. Tendrá que hacer lo que pueda y cuando tenga al bebé solicitar la prestación correspondiente.
- El trabajo es el causante del riesgo a la salud del bebé que la trabajadora lleva en su interior. Para que se declare la suspensión por riesgo durante el embarazo sería necesario previamente que:**
  - No sea factible cambiarle el puesto de trabajo a la empleada para que éste sea compatible con su embarazo.
  - La trabajadora haya concertado previamente un seguro privado que cubra esta contingencia.
  - La trabajadora reúna el periodo de cotización mínimo que señala la Ley General de Seguridad Social.
  - Nada. No se requiere nada más.
- La prestación de riesgo durante la lactancia es equivalente a:**
  - La suma de las bases de cotización por contingencias profesionales del último año de la trabajadora beneficiaria.
  - La suma de las bases de cotización por contingencias comunes del último año de la trabajadora beneficiaria.
  - La prestación por riesgo durante el embarazo.
  - Al salario del último mes de la trabajadora.
- La duración máxima de la situación de riesgo durante la lactancia natural es de:**
  - Lo que dure el riesgo. No tiene duración legal máxima.
  - Hasta que el bebé deje de tomar leche materna.
  - Hasta que el bebé cumpla 9 meses.
  - El número de meses que señale la Mutua.
- Respecto a la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia:**
  - Se percibe una cantidad sensiblemente superior en el primer supuesto.
  - En ambas se trata de un porcentaje que se calcula sobre el salario.
  - En ambas es el 100 % del salario que percibía la trabajadora.
  - En cualquiera de los dos, será el 100 % de la base reguladora.
- ¿Cuál de las siguientes afirmaciones en relación a la situación de riesgo durante el embarazo es cierta?**
  - La base reguladora se calcula igual que si fuera una prestación por Incapacidad Temporal ocasionada por una contingencia común.
  - La prestación finaliza cuando la trabajadora embarazada da a luz.
  - La prestación es compatible con la que se percibirá una vez nazca el bebé.
  - Durante los dos primeros meses, el empresario ha de reservar el puesto de trabajo.

- 7. Son requisitos para tener derecho a la prestación de riesgo durante la lactancia natural:**
- Que la trabajadora no pueda prestar trabajo alguno sin poner en riesgo la vida de su bebé o la suya.
  - Estar de alta y haber cotizado previamente un mínimo de 180 días en los últimos 7 años.
  - Estar de alta y haber cotizado previamente durante un tiempo que se determina en función de la edad de la trabajadora.
  - Afiliación y alta de la trabajadora.
- 8. ¿Podría solicitar la prestación por riesgo durante la lactancia una radióloga que recientemente ha sido madre?**
- Sí, siempre que no exista otro puesto de trabajo compatible.
  - Depende del nivel de radiación que ha de soportar.
  - Depende de si antes le concedieron o no la prestación por riesgo durante el embarazo.
  - No, a menos que sea víctima de violencia de género.
- 9. Durante la situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia:**
- Se puede realizar un trabajo por cuenta ajena.
  - Se puede realizar una actividad diferente por cuenta ajena o propia.
  - Se suspende el contrato de trabajo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta,
- 10. La situación de riesgo durante el embarazo:**
- Necesita la trabajadora probar el daño que se le ocasionaría a su futuro bebé.
  - Es asumida íntegramente (la prestación) por el empresario.
  - No ha de materializarse suceso dañoso alguno. Solamente es exigible que se acredite que el trabajo entraña un riesgo para la trabajadora o el bebé.
  - Necesita que se acredite que el trabajo entraña un riesgo para la trabajadora o el bebé y que no sea posible el cambio de puesto de trabajo a otro en el que no haya riesgo.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Concepto de situación de riesgo durante el embarazo.**
- Requisitos para ser beneficiario de la prestación por riesgo durante el embarazo.**
- ¿Cuándo finaliza el subsidio de riesgo durante el embarazo?**
- Concepto de situación de riesgo durante la lactancia:**
- ¿Cuándo finaliza el subsidio por riesgo durante la lactancia natural?**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Alicia es médico radióloga en una clínica privada desde el 20 de marzo de 2015.

Recientemente se ha quedado embarazada y, comunicada esta circunstancia a su empleador, éste se muestra receptivo a las inquietudes de su trabajadora que está muy preocupada porque su médico le ha advertido de los riesgos que corre su bebé si continúa prestando servicios como radióloga.

El empresario ha tratado de reubicarla pero no ha sido posible. Acreditadas estas circunstancias, solicita la prestación de riesgo durante el embarazo.

La trabajadora con contrato indefinido tiene unas bases de cotización por contingencias comunes de 32.000 euros anuales. No se observan diferencias entre las bases de cotización del último año, siendo por tanto todas iguales.

De igual modo, la trabajadora realizó 140 horas extras el año antes, habiéndosele compensado con el correspondiente descanso.

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

1. ¿Qué presupuestos se exigen para tener derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo?
2. Calcule, en su caso, la prestación por riesgo durante el embarazo que le correspondería.

### **Caso práctico núm. 2.**

Alicia, la trabajadora del supuesto anterior, ha dado a luz. Tras disfrutar de la correspondiente prestación por nacimiento y cuidado de menor se plantea su vuelta al trabajo. El puesto de trabajo que ella ocupaba sigue sin ser compatible ahora con su estado de madre lactante, sin que exista posibilidades de cambiar a otras funciones.

Se le vuelve a reconocer el derecho a la suspensión de su contrato de trabajo.

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

1. ¿Cuál sería la causa de la suspensión?
2. Cuando el bebé de Alicia cumple los 7 meses de vida, el empresario le comunica que, existiendo una vacante en el área de atención primaria, puede incorporarse a este puesto que no entraña riesgo alguno para su hijo. Alicia le comunica al empresario que no desea ese puesto y que prefiere continuar con la suspensión de su contrato. ¿Se puede negar Alicia a acatar esta orden empresarial?

## FICHA N° 94

### Incapacidad permanente

*María José Asquerino Lamparero*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Trabajador que como consecuencia de un accidente de trabajo pierde completamente la visión de un ojo. Se encontraría por ello en situación de:**
  - a) Incapacidad permanente total.
  - b) Gran invalidez.
  - c) Incapacidad permanente absoluta.
  - d) No se puede saber pues depende de la profesión ejercida por el trabajador lesionado.
- 2. Los grados de incapacidad permanente son:**
  - a) Parcial, total, absoluta y gran invalidez.
  - b) Parcial, total, absoluta, gran invalidez y las lesiones permanentes no invalidantes.
  - c) Parcial, total, absoluta, gran invalidez, las lesiones permanentes no invalidantes y la incapacidad permanente total cualificada.
  - d) Parcial, total, absoluta, gran invalidez y la invalidez temporal.
- 3. ¿Qué órgano es el competente para declarar la existencia de la incapacidad permanente en el nivel contributivo?**
  - a) Depende del grado de incapacidad permanente.
  - b) El Equipo de Valoración de Incapacidades, esto es, un tribunal médico oficial.
  - c) El Director Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - d) La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 4. Un repartidor de pizzas pierde tres dedos de la mano dominante. Esto le dificulta enormemente llevar a cabo sus tareas. Probablemente el trabajador sería declarado afecto a una situación de:**
  - a) Incapacidad permanente absoluta.
  - b) Incapacidad permanente total.
  - c) Incapacidad permanente parcial.
  - d) Gran invalidez.
- 5. Trabajador que ha sido declarado en situación de incapacidad permanente absoluta. Esta declaración implica que automáticamente su contrato:**
  - a) Se extinga.
  - b) Se interrumpa.
  - c) Se extinga previa comunicación al trabajador de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida.
  - d) Nada. Aunque lo habitual es que se extinga, la extinción no opera de forma automática.
- 6. Andrea, que es mecánica de coches, ha sido declarada afecta a una incapacidad permanente total porque sufre una enfermedad previsiblemente definitiva que le impide caminar. Ha encontrado un trabajo como florista en una tienda para, estando sentada, hacer los arreglos florales. ¿Qué ocurre con la prestación que obtenía por la declaración de su incapacidad permanente total?**
  - a) Si quiere trabajar, ha de renunciar a la pensión de incapacidad permanente total.
  - b) Son compatibles la pensión y este concreto trabajo por el que percibirá el correspondiente salario.
  - c) No puede aceptar el trabajo. Ha de seguir obligatoriamente percibiendo la pensión, pues su estado de salud le imposibilita tener otro trabajo.
  - d) Puede realizar otro trabajo siempre que no se dé de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

- 7. Piloto de avión que se queda tuerto. Esta situación, probablemente, se declararía como:**
- Incapacidad permanente parcial.
  - Lesión permanente no invalidante.
  - Gran invalidez.
  - Incapacidad permanente total.
- 8. Trabajadora que es locutora de radio. Sufre un accidente in itinere. Le amputaron dos dedos de la mano derecha. Estas lesiones ocasionarían:**
- El derecho a la indemnización prevista para las denominadas lesiones permanentes no invalidantes pues no son constitutivas de incapacidad permanente.
  - Una incapacidad permanente parcial.
  - Una incapacidad permanente total.
  - Una incapacidad permanente absoluta o una gran invalidez.
- 9. Melinda ha sido declarada afecta a una incapacidad permanente parcial, teniendo derecho a:**
- La concesión de una pensión mensual vitalicia.
  - La concesión de una pensión mensual hasta el momento en que se jubile.
  - La concesión de una indemnización a tanto alzado.
  - La suspensión del contrato de trabajo hasta que se recupere.
- 10. La declaración de incapacidad permanente en nivel no contributivo requiere que el beneficiario:**
- Acredite un periodo de cotización mínimo (inferior al que se establece para el nivel contributivo).
  - Pertenezca a un colectivo en situación de exclusión social.
  - Solamente tenga entre 18 y 65 años, no supere un determinado umbral de rentas y tenga un grado de minusvalía de, al menos, el 65 %.
  - Tenga entre 18 y 65 años, no supere un determinado umbral de rentas, tenga un grado de minusvalía de, al menos, el 65 % y acredite residencia en España al menos 5 años, siendo 2 de ellos inmediatamente anteriores a la solicitud.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Defina el concepto jurídico de la incapacidad permanente en el nivel contributivo.
- Señale los diferentes grados de incapacidad permanente y su concepto, incluyendo un ejemplo para ilustrar cada uno de los mismos.
- “La incapacidad permanente total cualificada es un grado autónomo de incapacidad permanente al que se declara afecto a un trabajador bajo determinadas condiciones que hacen presumible que no va a encontrar otro trabajo. Si finalmente encontrara otro trabajo, seguiría percibiendo la prestación correspondiente por la incapacidad permanente total cualificada, que es superior en cuantía que la simple declaración de incapacidad permanente total”. Comente este texto, señalando aquellos extremos que son correctos y cuáles no lo serían.
- Si un trabajador es declarado afecto a una incapacidad permanente absoluta por un accidente no laboral estando de alta en Seguridad Social, ¿cuál sería su base reguladora?
- ¿Cómo se realiza el abono de las pensiones de incapacidad permanente total. incapacidad permanente absoluta y gran invalidez?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Eloísa, de 40 años de edad, se encuentra afiliada y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social. El día 4 de julio de 2023 sufrió un accidente al ser atropellada cuando volvía a su casa tras haber sacado la basura de su domicilio. Como consecuencia de este accidente, presenta una serie de reducciones anatómicas y funcionales graves previsiblemente definitivas que le impiden seguir ejerciendo su profesión.

La trabajadora se encuentra de alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1 de febrero de 2008.

Las bases de cotización por contingencias comunes de los 24 meses escogidos por la trabajadora en los 7 últimos años ascendieron a la suma de 43.200 euros.

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

1. Si la trabajadora pudiera seguir desempeñando otra actividad diferente a la habitual, ¿cuál sería el grado de incapacidad permanente a la que quedaría afecta? ¿Cuáles son los requisitos legales exigidos para ser declarado afecto a una incapacidad permanente parcial?
2. Calcule la cuantía de la prestación.

### **Caso práctico núm. 2.**

Al finalizar su jornada laboral, Carmen regresó a casa como de costumbre, sufriendo un accidente que casi le cuesta la vida. Las lesiones que presenta, tras haber sido estabilizada su situación médica, le impiden la realización de cualquier trabajo con un mínimo de profesionalidad.

Ante ello, se plantea la posibilidad de solicitar la declaración de su situación de incapacidad permanente en el grado correspondiente.

Llevaba trabajando desde enero de 2023.

En la fecha que sufrió el accidente, la trabajadora percibía:

- Salario base diario: 50 euros.
- Plus de antigüedad diaria: 6 euros.
- Plus de peligrosidad: 40 euros mensuales

Tenía derecho a dos pagas extraordinarias por importe cada una de ellas de 30 días de salario base y antigüedad.

El convenio colectivo que le es de aplicación establece un total de 240 días laborales.

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

1. ¿A qué grado de incapacidad permanente se le declararía afecta? ¿Qué requisitos se exigirían para tener acceso a la prestación?
2. Calcule la prestación que le correspondería.

## FICHA N° 95

### Jubilación contributiva

*Pilar Palomino Saurina*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **El periodo mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación ordinaria es de:**
  - a) Trece años, de los cuales, al menos, tres años alternos, deben estar comprendidos dentro de los trece años próximos al momento de causar el derecho.
  - b) Catorce años, de los cuales, al menos, cuatro deben estar comprendidos dentro de los catorce años, inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.
  - c) Quince años, de los cuales, al menos, dos deben estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.
  - d) Dieciséis años, de los cuales, al menos, seis años alternos, deben estar comprendidos dentro de los dieciséis años próximos al momento de causar el derecho.
2. **El legislador posibilita el acceso a la jubilación antes de cumplir la edad mínima ordinaria en el caso de:**
  - a) Jubilación anticipada por razón de actividad.
  - b) Jubilación anticipada en caso de discapacidad.
  - c) Jubilación anticipada por voluntad del interesado.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
3. **¿Cuál es la base reguladora de la pensión de jubilación?**
  - a) El resultado de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - b) El resultado de dividir por doscientos setenta y seis las bases de cotización durante los trescientos veintidós meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - c) El resultado de dividir por trescientos cuarenta y cuatro las bases de cotización durante los doscientos cuarenta y cinco meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
4. **¿Cómo es el porcentaje a aplicar según los años de cotización a la Seguridad Social?**
  - a) Proporcional.
  - b) Fijo.
  - c) Variable.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Una vez reconocida una pensión de jubilación en su modalidad contributiva el derecho es:**
  - a) Imprescriptible.
  - b) Reducido.
  - c) Prescriptible.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista salvo si se trata de actividades:**
  - a) Por cuenta ajena.
  - b) Por cuenta propia, en cualquier caso.
  - c) Por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.



- 7. ¿A quién corresponde el reconocimiento del derecho y la gestión de la prestación de jubilación parcial?**
- Al Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - Al Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
  - Al Fondo de Garantía Salarial.
  - A la Tesorería General de la Seguridad Social.
- 8. Se puede presentar la solicitud para tener acceso a una pensión de jubilación de carácter contributivo desde:**
- Los dos meses anteriores a la jubilación.
  - Los tres meses anteriores a la jubilación.
  - Los cuatro meses anteriores a la jubilación.
  - Los cinco meses anteriores a la jubilación.
- 9. ¿Qué se requiere para tener acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador?**
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de veinte años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
  - Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de veinticinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
  - Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
  - Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y siete años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
- 10. ¿Qué periodo mínimo de cotización efectiva hay que acreditar para tener acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado?**
- Treinta años.
  - Treinta y tres años.
  - Treinta y cinco años.
  - Cuarenta años.
- 11. No se puede acceder a la jubilación anticipada en caso de discapacidad con una edad inferior a:**
- Cuarenta años.
  - Cuarenta y cinco años.
  - Cincuenta y dos años.
  - Sesenta años.
- 12. La pensión de jubilación parcial no es compatible con:**
- La pensión de viudedad.
  - La prestación de incapacidad temporal.
  - La prestación por desempleo.
  - Las pensiones de incapacidad permanente absoluta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Pueden acogerse a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas?**
- ¿Qué porcentaje se aplica a la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión de jubilación?**

3. Cuando el trabajador esté afectado por una discapacidad igual o superior al 65 %, ¿en cuánto se reduce la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación?
4. ¿Cuáles son las causas por las que se extingue la jubilación parcial?
5. ¿Con qué prestaciones es incompatible la pensión de jubilación flexible?
6. ¿Cuál es la duración de un contrato de relevo que se establezca como consecuencia de una jubilación parcial?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Sofía prestaba servicios en una empresa desde el 12 de agosto de 1997 y accedió a la jubilación parcial el 3 de diciembre de 2012, por lo que se contrató a otra trabajadora con un contrato de relevo a tiempo parcial para cubrir las horas que dejaba vacantes la primera.

Solicitó pensión de jubilación el 14 de diciembre de 2012 y por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 15 de abril de 2013 se le denegó por haber suscrito la empresa un contrato de relevo con una trabajadora que ni era desempleada ni trabajaba con un contrato de duración determinada.

Ante esta situación, la empresa notificó a Sofía el 26 de mayo de 2013 la finalización del contrato a tiempo parcial por denegación de la prestación de jubilación parcial y la vuelta a las condiciones anteriores al 3 de diciembre de 2012.

Sofía interpuso demanda en el Juzgado de lo Social, que fue desestimada, y posteriormente recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, cuya sentencia le dio la razón, al entender que la empleadora era culpable del perjuicio causado por su negligencia al suscribir un contrato de relevo que no cumplía los requisitos exigidos por la ley, cuando era fácilmente comprobable la situación de desempleo de la relevista y su no alta en la Seguridad Social, razón por la que la condenó al pago de la indemnización reclamada, conforme a los artículos 1101 y siguientes del Código Civil.

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

1. ¿Con qué es compatible la pensión de jubilación parcial?
2. ¿Puede atribuirse alguna responsabilidad a la empresa?
3. ¿A qué estaba obligada la empresa?

### **Caso práctico núm. 2.**

Clara solicitó pensión de jubilación el día 15 de julio de 2021 pero, por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de fecha 11 de noviembre de 2021, se le deniega por no haber cumplido la edad mínima para acceder a la jubilación ordinaria y porque el grado de discapacidad del 10 % derivada de sufrir esclerosis múltiple no alcanza el mínimo del 45 % requerido para acceder a la jubilación anticipada.

Posteriormente, la resolución de 12 de abril de 2022 de la Consejería de Servicios Sociales del Principado de Asturias la revisa y reconoce a Clara un grado de minusvalía del 48 %, siendo 2,5 por factores sociales complementarios. Debido a ello, interpuso demanda ante el Juzgado de lo Social.

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. ¿Qué requisitos son necesarios para acceder a la jubilación anticipada en caso de discapacidad?
2. ¿Cuándo no son tenidos en cuenta los coeficientes reductores de la edad de jubilación?

## FICHA N° 96

### Muerte y supervivencia

*María Angustias Benito Benítez*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Como regla general, para ser beneficiario de la pensión de viudedad, el sujeto causante debe acreditar:**
  - a) En todo caso, estar en una situación de alta o asimilada al alta a la fecha de fallecimiento.
  - b) No se requiere período de cotización en ningún caso.
  - c) Un período mínimo de cotización de quince años, si el causante, a la fecha de fallecimiento, no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. La prestación temporal de viudedad tiene una duración de:**
  - a) Dos años.
  - b) Tres años.
  - c) Cinco años.
  - d) Siete años.
- 3. En relación con las parejas de hecho:**
  - a) Sólo pueden acceder a la prestación temporal de viudedad.
  - b) No se exige el requisito de insuficiencia de recursos.
  - c) No pueden ser beneficiarias de la pensión de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. En términos generales, la pensión de viudedad es incompatible con:**
  - a) La pensión de jubilación.
  - b) Otra pensión de viudedad.
  - c) Las rentas del trabajo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. Las mujeres que acrediten que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio**
  - a) En todo caso, tendrán derecho a pensión de viudedad, aun no siendo acreedoras de la pensión compensatoria.
  - b) Tendrán derecho a pensión de viudedad, si son acreedoras de pensión compensatoria.
  - c) Tendrán derecho a pensión de viudedad, si acreditan una situación de necesidad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. En supuestos de pluralidad de beneficiarios con derecho a pensión de viudedad causada por el mismo sujeto:**
  - a) Se reconocerá a partes iguales en función del número de beneficiarios.
  - b) Se reconocerá en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, incluido el cónyuge superviviente.
  - c) Se garantiza, en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente.
  - d) Nunca podrá concurrir una pluralidad de beneficiarios con derecho a pensión de viudedad causada por el mismo sujeto.

- 7. Cuando la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, concurriendo los requisitos exigidos, el porcentaje que se aplicará a la base reguladora será del:**
- 52 %.
  - 60 %.
  - 70 %.
  - 80 %.
- 8. El sobreviviente divorciado, único beneficiario de pensión de viudedad, tendrá derecho:**
- A una pensión de viudedad cuya cuantía será la prevista para los supuestos generales.
  - A una pensión de viudedad cuya cuantía siempre será equivalente a la pensión compensatoria que hubiese estado disfrutando.
  - A una pensión de viudedad que se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de la pensión compensatoria, si la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria.
  - A una pensión de viudedad que aumentará hasta alcanzar la cuantía de la pensión compensatoria, si la cuantía de la pensión de viudedad fuera inferior a la pensión compensatoria.
- 9. Puede ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad:**
- En todo caso, el hijo menor de 25 años a la fecha del fallecimiento del causante.
  - El hijo menor de 25 años a la fecha del fallecimiento del causante que no efectúe un trabajo lucrativo o, cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores a los límites previstos.
  - En todo caso, el hijo menor de 26 años a la fecha del fallecimiento del causante.
  - El hijo menor de 26 años a la fecha del fallecimiento del causante que no efectúe un trabajo lucrativo o, cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores a los límites previstos.
- 10. En relación con la cuantía de la pensión de orfandad en caso de varios beneficiarios:**
- La suma de los porcentajes de los beneficiarios no puede exceder del 118 % de la base reguladora.
  - La suma de los porcentajes de los beneficiarios puede exceder del 118 % de la base reguladora.
  - La suma de los porcentajes de los beneficiarios no puede exceder del 120 % de la base reguladora.
  - No es posible exceder el 100 % de la base reguladora.
- 11. En relación con la compatibilidad de la pensión de orfandad con las rentas del trabajo:**
- Para los huérfanos entre 21 y 25 sólo es compatible con rendimientos del trabajo inferiores a los límites previstos.
  - La pensión de orfandad resulta incompatible con cualquier renta del trabajo.
  - Para los menores de 21 años no existe incompatibilidad, incluso es compatible con cualquier rendimiento del trabajo del menor.
  - Las respuestas a) y c) son correctas.
- 12. La pensión a la que pueden acceder aquellos otros familiares o asimilados que, reuniendo las condiciones que para cada uno de ellos se establezca y previa prueba de su dependencia económica del causante, se denomina:**
- Pensión en favor de familiares.
  - Pensión de orfandad.
  - Pensión de viudedad.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. Indique si se requiere o no período previo de cotización para causar pensión de viudedad, según la contingencia causante del fallecimiento.**

2. Indique los requisitos adicionales exigidos en los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivase de enfermedad común no sobrevenida tras el vínculo conyugal.
3. ¿Cómo procede el reparto de la pensión de viudedad en supuestos de crisis matrimonial o de pareja de hecho cuando concurre una pluralidad de beneficiarios?
4. ¿Cuáles son los requisitos que debe reunir una pareja de hecho a los efectos de causar una pensión de viudedad?
5. ¿Cuándo corresponde una prestación temporal de viudedad?
6. Indique la situación que impide ser beneficiario de las prestaciones de muerte y supervivencia.
7. ¿Cuándo procede el reconocimiento de la indemnización especial a tanto alzado?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Elena venía percibiendo una pensión de viudedad por fallecimiento de su esposo, Diego, en cuantía resultante de aplicar el porcentaje del 52 % sobre una base reguladora de 516,28 euros. Se le aplicó una prorrata por convivencia del 40 %, al concurrir como beneficiaria de la pensión con la excónyuge del causante, con una prorrata por convivencia del 60 %.

Al fallecer la excónyuge de Diego se extinguió la pensión que tenía reconocida. Es por ello que Elena solicitó al Instituto Nacional de la Seguridad Social que se incrementase la cuantía de su pensión con la parte proporcional que aquélla venía recibiendo. El Instituto Nacional de la Seguridad Social denegó el derecho al incremento de la pensión de viudedad en base a que superaba el importe de la pensión mínima una vez aplicada la prorrata del divorcio en atención al tiempo de convivencia con el causante, añadiendo que la Ley General de la Seguridad Social no prevé la posibilidad de ser incrementada la pensión del cónyuge legítimo en el caso de fallecimiento del cónyuge histórico, con lo que una vez hecho el reparto de la pensión en caso de concurrencia de beneficiarios, la extinción de una parte de ella no alteraría la pensión reconocida a los demás.

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

1. A la vista de las más recientes sentencias recaídas sobre esta materia, ¿considera que Elena tiene derecho a tal incremento?

**FICHA N° 97****Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género***Francisco Javier Hierro Hierro*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La duración del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género es de:**
  - a) 5 meses.
  - b) 4 años.
  - c) 18 meses.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 2. Tienen derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
  - a) Las mujeres, en todos los supuestos.
  - b) Los hombres, en todos los supuestos.
  - c) Las mujeres y hombres, en igualdad de condiciones, que hayan tenido uno o más hijos e hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 3. Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género deben:**
  - a) Haber sido beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
  - b) Haber solicitado y disfrutado de una reducción de jornada por cuidado de menor.
  - c) Haber solicitado y disfrutado de una excedencia por cuidado de familiares.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 4. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
  - a) No contributiva.
  - b) Complementaria.
  - c) Contributiva.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
  
- 5. ¿Cuál es el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
  - a) 200 euros mensuales.
  - b) 1000 euros anuales.
  - c) La cuantía se determina en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
  
- 6. El alcance temporal del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
  - a) Es indefinido.
  - b) Se prevé una duración de cinco años.
  - c) Tendrá una vigencia de 10 años.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 7. El padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial:**
- Tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, en todos los supuestos.
  - No tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
  - Tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, siempre que muestre una actitud de arrepentimiento y solicite perdón a sus descendientes.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Existe límite a la cuantía a percibir por complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?**
- Sí, a tres veces el importe mensual fijado por hijo o hija.
  - No existe límite alguno.
  - Sí, a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. La financiación del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se realizará:**
- Con un impuesto específico.
  - Mediante las aportaciones de la parte empresarial y trabajadora en las cotizaciones a la Seguridad Social.
  - Mediante una transferencia del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. ¿Qué es la brecha de género de las pensiones?**
- El porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.
  - La diferencia entre la pensión más alta percibida por un hombre y la más baja percibida por una mujer.
  - El porcentaje entre el número de pensionistas mujeres y hombres.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 11. Da derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género:**
- Solo el percibo de una pensión contributiva de jubilación.
  - En exclusiva el percibo de una pensión contributiva de viudedad.
  - El percibo de una pensión contributiva de jubilación, excepto en la modalidad de parcial, de incapacidad permanente o de viudedad.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. Entre las condiciones exigidas al hombre para que pueda ser beneficiario del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género se encuentra:**
- En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.
  - Las respuestas anteriores son incorrectas.
  - Las respuestas a) y b) son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere quiénes tienen derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.
2. ¿Qué requisitos deben concurrir para que los hombres puedan tener derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
3. ¿Cuál es el importe del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
4. ¿Cuáles son las reglas a las que se sujeta la percepción del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género?
5. ¿Cómo se articula el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Margarita, nacida en fecha de 15 de junio de 1959, solicitó del Instituto Nacional de la Seguridad Social la pensión de jubilación el 15 de junio de 2023.

La Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictó en fecha de 27 de junio de 2023 resolución por la que se le otorgó una pensión de jubilación con una base reguladora de 3008,12 euros y un porcentaje del 88 % con un complemento de pensión contributiva para la reducción de brecha de género de 60,80 euros mensuales.

Margarita tuvo dos hijos inscritos en el libro de familia según el Registro Civil y un aborto en fecha 12 de junio de 1984. El día 12 de junio de 1984 Margarita tuvo una cesárea, dando a luz a un feto, que posteriormente y tras reanimación falleció.

En reclamación previa se solicitó el importe correspondiente a un tercer hijo, aspecto este último que fue denegado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

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

1. ¿Se tiene derecho al complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género en los supuestos de nacimiento y posterior muerte sin el transcurso de veinticuatro horas desprendido del seno materno?
2. ¿Y en el supuesto de que se hubiera producido un aborto?



## FICHA N° 98

### Desempleo contributivo

*María del Carmen Macías García*

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La prestación contributiva por desempleo:**
  - a) Se percibe siempre que no se haya cotizado.
  - b) Protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo de forma definitiva.
  - c) Sólo la pueden solicitar los trabajadores que vean reducida su jornada más de un 5 %.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Finalizada la prestación contributiva por desempleo:**
  - a) Se puede acceder a un subsidio por desempleo con responsabilidades familiares si se cumplen los requisitos exigidos.
  - b) Únicamente se puede solicitar el Ingreso Mínimo Vital o equivalente en la Comunidad Autónoma en la que resida.
  - c) Se accede, siempre, directamente a la prestación no contributiva por desempleo.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. Uno de los requisitos para tener derecho a la prestación contributiva por desempleo es:**
  - a) Haber trabajado mínimo 360 días dentro de los 4 años anteriores al hecho causante.
  - b) Un periodo de cotización que como mínimo será de 260 días.
  - c) Un periodo de cotización mínimo de 360 días dentro de los 6 años anteriores al hecho causante.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. La prestación contributiva por desempleo incluye cotizaciones a la Seguridad Social;**
  - a) A efectos de jubilación, prestación por nacimiento de hijo y muerte y supervivencia, riesgo durante el embarazo y lactancia.
  - b) Sólo a efectos de jubilación y asistencia sanitaria.
  - c) Por jubilación, incapacidad temporal, invalidez y muerte y supervivencia entre otros.
  - d) Exclusivamente a asistencia sanitaria, recuperación profesional y embarazo de riesgo.
- 5. ¿Cuál es la duración máxima de la prestación contributiva por desempleo?**
  - a) 370 días.
  - b) 385 días.
  - c) 740 días.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. ¿Cuál es la duración mínima de la prestación contributiva por desempleo?**
  - a) 190 días.
  - b) 60 días.
  - c) 120 días.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Entre los requisitos para acceder a la prestación contributiva por desempleo encontramos;**
  - a) Estar afiliado y en situación de alta o asimilación al alta.
  - b) No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
  - c) No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. El importe de la prestación contributiva por desempleo:**

- a) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales durante los 180 últimos días cotizados.
- b) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante los 180 últimos días cotizados.
- c) Depende de las bases de cotización a la Seguridad Social realizadas por contingencia profesionales incluyendo el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**9. El porcentaje de la cuantía de la prestación por desempleo:**

- a) El importe diario que se percibe es del 45 % de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 55 % a partir del día 181 hasta el final de ésta.
- b) El importe diario que se percibe es del 65 % de la base de cotización por desempleo durante los primeros 180 días y el 55 % a partir del 181 hasta el final de ésta.
- c) El importe diario que se percibe es del 70 % de la base reguladora durante los primeros 180 días de prestación y el 50 % a partir del día 181 hasta el final de ésta.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. El derecho a la prestación contributiva por desempleo nace desde que se produce el hecho causante de la misma. No obstante, es necesario que:**

- a) El interesado realice la solicitud, su inscripción como demandante de empleo y suscribir el acuerdo de actividad, entre otras cuestiones.
- b) El derecho a la prestación opera de modo automático, sin necesidad de solicitud, puesto que es una contingencia protegida por nuestra acción protectora.
- c) He cotizado por desempleo al menos 6 meses si no tengo responsabilidades familiares y no llego a los 360 días.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. Una persona trabajadora finaliza su contrato el día 20 de octubre de 2022 pero tiene 7 días pendientes de vacaciones retribuidas. ¿En qué fecha se produce la situación legal de desempleo?
2. A efectos de solicitud de una prestación contributiva por desempleo, ¿qué cotizaciones son computables?
3. Si se está cobrando una prestación contributiva por desempleo y le ofrecen un contrato a tiempo parcial, ¿se puede seguir cobrando la prestación?
4. De forma independiente a los requisitos generales de trámite de solicitud de prestación por desempleo, ¿qué documentación adicional deberá aportar una persona liberada de prisión?
5. Si se han realizado trabajos en países de la Unión Europea, indique de forma genérica la normativa de aplicación respecto a la prestación contributiva de desempleo.

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

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

1. ¿Como influye cobrar la prestación por desempleo contributiva sobre la futura jubilación a la que se pueda tener derecho? ¿Qué ocurre con la no contributiva?

# FICHA N° 99

## Prestaciones familiares

*Esperanza Roales Paniagua*

### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. Los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo son:**
  - a) Exclusivamente el padre.
  - b) Exclusivamente el hijo que genera el derecho salvo que esté incapacitado judicialmente.
  - c) Exclusivamente la madre.
  - d) En determinados supuestos, el hijo que genera el derecho.
- 2. La cuantía de la asignación económica por hijo a cargo discapacitado depende:**
  - a) De la edad del hijo.
  - b) Del grado de discapacidad del hijo.
  - c) De la edad y del grado de discapacidad del hijo.
  - d) De la edad y del grado de discapacidad del hijo y de los ingresos anuales de los beneficiarios.
- 3. Entre los requisitos de los beneficiarios para tener derecho a la prestación por parto o adopción múltiples se encuentra:**
  - a) La residencia legal en España durante un mínimo de cinco años.
  - b) El no tener derecho a prestaciones de la misma naturaleza en otro régimen de protección social.
  - c) El no percibir ingresos anuales superiores a una determinada cuantía.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 4. La prestación familiar por parto o adopción múltiple es compatible con:**
  - a) La prestación familiar por hijo a cargo discapacitado.
  - b) La prestación por nacimiento de hijo en familia numerosa.
  - c) La prestación por nacimiento en familia con padre con discapacidad.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. La prestación familiar, en su modalidad contributiva, para familias numerosas consiste:**
  - a) En una prestación económica durante 12 meses.
  - b) En una prestación económica de pago único siempre que la unidad familiar no supere unos ingresos máximos fijados anualmente.
  - c) En una prestación económica de pago único cualesquiera que sean los ingresos de la unidad familiar.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. La percepción de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años discapacitado en grado igual o superior al 65 % es incompatible con:**
  - a) La condición de pensionista de jubilación no contributiva del hijo, únicamente.
  - b) La condición de pensionista de invalidez no contributiva del hijo, solamente.
  - c) Tanto la condición de pensionista de jubilación no contributiva del hijo como la condición de pensionista de invalidez no contributiva del hijo.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. La gestión y reconocimiento de las prestaciones familiares no contributivas corresponde:**
  - a) Al Instituto Nacional de la Seguridad Social.
  - b) A la Tesorería General de la Seguridad Social.
  - c) A las Comunidades Autónomas.
  - d) Al Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

- 8. Para causar derecho a las prestaciones familiares contributivas, es necesario:**
- Ejercer algunos de los derechos que reconoce la norma laboral, como la excedencia o la reducción de jornada.
  - Haber cotizado un mínimo de tres años si se está en situación de alta.
  - Haber cotizado un mínimo de cinco años si no se está en situación de alta.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 9. Las prestaciones familiares, en su modalidad contributiva:**
- Tienen carácter económico cuando la familia acredita la insuficiencia de ingresos.
  - Tienen carácter económico independientemente del nivel de ingresos de la familia.
  - Tendrán carácter económico en función del tipo de prestación.
  - Nunca tienen carácter económico.
- 10. Los beneficiarios de las prestaciones familiares en su modalidad contributiva son:**
- Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social.
  - Los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial del Trabajo en el Mar.
  - Los trabajadores por cuenta propia del régimen especial de los trabajadores autónomos.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué periodo de la excedencia debido al cuidado de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos se considera efectivamente cotizado?
- Cuantía de la prestación económica por parto múltiple de tres hijos.
- Requisitos de los sujetos causantes de la asignación económica por hijo a cargo:
- ¿Qué se entiende por familia monoparental?
- Determinación del sujeto beneficiario en la prestación económica por parto o adopción múltiple.

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Raquel y Carlos residen en Albacete y tienen una hija de 2 años, nacida en mayo de 2021. Ambos trabajan por cuenta ajena y tuvieron unos ingresos en 2022 por su trabajo de 36.000 y 30.000 euros anuales, respectivamente.

En febrero de 2023, Raquel tuvo un parto múltiple de dos hijos, uno de ellos con un grado de discapacidad del 49 %.

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

- Determine si tienen derecho a algún tipo de prestación familiar de modalidad no contributiva.

**FICHA N° 100****Prestación no contributiva de invalidez***Fernando Jimeno Jiménez*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Qué requisito es propio de la pensión de invalidez no contributiva en relación con la jubilación de la misma naturaleza?**
  - a) Cumplir una determinada edad.
  - b) Estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en un determinado grado.
  - c) Reunir requisitos de residencia, cumpliendo los plazos preestablecidos.
  - d) Carecer de rentas o ingresos en cuantía superior a determinados límites.
  
2. **¿Qué requisito de edad es exigible para el acceso a una pensión no contributiva de invalidez?**
  - a) Haber cumplido los sesenta y cinco años de edad.
  - b) Ser mayor de dieciocho años.
  - c) Ser mayor de dieciocho años y menor de sesenta y cinco.
  - d) La edad exigible estará en función de la discapacidad o la enfermedad crónica padecida.
  
3. **¿Para reconocer una pensión de invalidez no contributiva se debe cumplir algún requisito de residencia?**
  - a) Sí, residencia legal en territorio español durante un período cualquiera de cinco años.
  - b) Sí, residencia legal en territorio español durante cinco años, de los cuales dos deberán ser consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.
  - c) Sí, residencia legal en territorio español durante diez años (entre el cumplimiento de los dieciocho años y la edad del devengo), de los cuales dos deberán ser consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.
  - d) No, ninguno. Simplemente se ha de cumplir el requisito de edad, discapacidad o enfermedad crónica y no superación del límite de rentas.
  
4. **El reconocimiento de la pensión no contributiva de invalidez, con independencia de la exigencia de edad, residencia y límite de rentas, se condiciona a estar afectado por una discapacidad o enfermedad crónica en grado igual o superior al:**
  - a) 25 %.
  - b) 33 %.
  - c) 45 %.
  - d) 65 %.
  
5. **La pensión no contributiva de invalidez, con independencia de los requisitos de edad, residencia y discapacidad o enfermedad crónica, está condicionada a límites de rentas e ingresos del:**
  - a) Beneficiario y miembros de la unidad económica de convivencia (matrimonio o parentesco hasta primer grado por consanguinidad).
  - b) Beneficiario y miembros de la unidad económica de convivencia (matrimonio o parentesco hasta primer grado por consanguinidad o afinidad).
  - c) Beneficiario y miembros de la unidad económica de convivencia (matrimonio o parentesco hasta segundo grado por consanguinidad).
  - d) Beneficiario y miembros de la unidad económica de convivencia (matrimonio o parentesco hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad).

- 6. ¿Qué ocurre con las pensiones no contributivas de invalidez cuando el beneficiario cumple sesenta y cinco años de edad?**
- Se mantiene la denominación de pensión no contributiva de invalidez.
  - Al cumplir sesenta y cinco años, el beneficiario debe solicitar nuevamente una pensión no contributiva de jubilación.
  - Pasan a denominarse pensiones no contributivas de jubilación.
  - Pasan a denominarse pensiones no contributivas de jubilación al cumplir el beneficiario 60 años.
- 7. ¿Puede existir más de un beneficiario de pensión no contributiva en la misma unidad económica de convivencia?:**
- No es posible.
  - Es posible en función de lo que determine anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
  - Es posible la concurrencia aunque sometida a reglas especiales de cálculo.
  - Es posible en función de lo que determine cada entidad pública gestora.
- 8. ¿Cuándo se puede percibir el complemento del 50 % (adicional) de la pensión no contributiva de invalidez?**
- Cuando se tenga reconocida una discapacidad/enfermedad crónica igual o superior al 70 % y necesite concurso de otra persona en la realización de actos esenciales de la vida.
  - Cuando se tenga reconocida una discapacidad/enfermedad crónica igual o superior al 75 % y necesite concurso de otra persona en la realización de actos esenciales de la vida.
  - Cuando se tenga reconocida una discapacidad/enfermedad crónica igual o superior al 85 % y necesite concurso de otra persona en la realización de actos esenciales de la vida.
  - Cuando se tenga reconocida una discapacidad/enfermedad crónica igual o superior al 80 % y necesite concurso de otra persona en la realización de actos esenciales de vida.
- 9. ¿Es posible compatibilizar la pensión de invalidez no contributiva con el ejercicio de alguna actividad?**
- No es posible.
  - Es posible si así lo autoriza cada Comunidad Autónoma.
  - Sí, aquellas previstas en los anexos que se aprueben en virtud de Orden Ministerial.
  - Si, con aquellas actividades compatibles con el estado y que no representen cambio en su capacidad de trabajo.
- 10. La calificación de la discapacidad tendrá lugar de conformidad con el baremo que apruebe el Gobierno, tomando en consideración factores:**
- Sólo físicos y psíquicos.
  - Únicamente físicos, psíquicos y sensoriales.
  - Solamente físicos, psíquicos y sociales complementarios.
  - Físicos, psíquicos, sensoriales y los sociales complementarios.
- 11. ¿Están incluidas las pensiones de invalidez no contributiva en el registro de prestaciones sociales públicas?**
- No se encuentran incluidas en el registro de prestaciones sociales públicas.
  - Se encuentran incluidas en el registro de prestaciones sociales públicas.
  - Solamente se incluyen en el citado registro las pensiones contributivas.
  - No existe un registro de prestaciones sociales públicas.

**12. Las pensiones no contributivas de invalidez quedan sometidas a los límites de rentas e ingresos propios del beneficiario y de la unidad económica de convivencia, pudiéndose reconocer el derecho con cantidad minorada en función de los recursos. ¿Qué importe mínimo se garantiza?**

- a) La mitad de la pensión.
- b) El 25 % de la pensión.
- c) El 10 % de la pensión.
- d) No se garantiza importe mínimo.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. **Indique los requisitos de residencia, edad y discapacidad/enfermedad crónica necesarios para el acceso a la pensión de invalidez no contributiva.**
2. **¿Qué limitaciones económicas se han previsto para reconocer y, en su caso, conservar, el derecho a percibir una pensión no contributiva de invalidez? ¿Son similares a los previstos en la modalidad de jubilación?**
3. **¿Es compatible la pensión no contributiva de invalidez con el ejercicio de una actividad lucrativa?**
4. **¿Es posible percibir alguna cantidad adicional vinculada a la pensión no contributiva de invalidez? En su caso, ¿en base a qué circunstancias?**
5. **¿Es posible que haya dos o más beneficiarios de pensión no contributiva de invalidez en la misma unidad económica de convivencia? ¿Cómo se determinará la cuantía de cada uno, si la concurrencia fuera posible?**
6. **Una vez reconocido el derecho a la pensión de invalidez no contributiva, ¿qué obligaciones o actuaciones formales debe cumplir el beneficiario para conservar su condición?**

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

Juan José, de veinticinco años, sufre accidente a consecuencia del cual padece limitaciones físicas muy graves, necesitando cuidados continuados en la realización de determinadas necesidades vitales. Siempre ha residido en el domicilio con sus padres. Solicita valoración de su situación de discapacidad ante el órgano correspondiente de su Comunidad Autónoma, obteniendo un 85 %. De igual modo, se valora la situación de dependencia, alcanzando un grado II (dependencia severa), a resultas de la que se le reconocen cuarenta y cinco horas de ayuda a domicilio, destinadas a atención personal, junto al servicio de teleasistencia.

Acredita periodos de residencia suficientes para acceder a la pensión no contributiva de invalidez, subrayándose que siempre ha estado viviendo en el domicilio familiar, junto a sus padres. Las rentas que percibe cada miembro se enumeran a continuación:

- Juan José no tiene rentas o recursos.
- Su padre percibe una pensión contributiva de jubilación de 18.000 euros en cómputo anual.
- Su madre realiza trabajos a tiempo parcial, percibiendo 6.000 euros anuales.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. **¿Acredita Juan José los requisitos de edad, discapacidad/enfermedad crónica y residencia necesarios para el acceso a la pensión no contributiva de invalidez? Razone la respuesta en base a lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social.**

2. ¿Qué factores se habrán tenido en cuenta para determinar la discapacidad? ¿Qué normativa resulta de aplicación?
3. Tomando en cuenta las rentas e ingresos señalados, razone si afectan a los límites económicos personales y de la unidad económica de convivencia. Para facilitar el cálculo, se dan las siguientes indicaciones:
  - Pensión anual no contributiva (2023): 6.784,54 euros.
  - Límite de acumulación anual de recursos (3 convivientes), dado que sus padres son ascendientes en primer grado de parentesco (2023): 40.707,25 euros.
4. Juan José está valorado con una discapacidad del 85 % y una situación de dependencia de grado II (dependencia severa), siendo destinatario del servicio de ayuda a domicilio. ¿Es posible reconocer alguna prestación complementaria en base a los datos ofrecidos?
5. Con el transcurso del tiempo, Juan José comienza a desarrollar habilidades y obtener ciertas rentas ¿Es posible que Juan José pueda realizar actividad lucrativa compatible con la pensión de invalidez no contributiva? ¿Cómo debe actuar ante el organismo público gestor? Analícense dos posibles escenarios: uno con ingresos de 5.000 euros y otro con 15.000 euros, anuales en ambos casos.
6. Si la madre de Juan José, con quien convive en el domicilio y forma parte de la unidad económica de convivencia, fuera perceptora de una pensión de invalidez no contributiva, ¿afectaría esta circunstancia al importe de la pensión no contributiva de Juan José?



# FICHA N° 101

## Prestación no contributiva de jubilación

*Fernando Jimeno Jiménez*

### PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Qué circunstancias son tomadas en cuenta para el reconocimiento de una pensión de jubilación no contributiva?**
  - a) Cumplir una edad determinada.
  - b) Requisitos de residencia, cumpliendo los plazos preestablecidos.
  - c) Carencia de rentas o ingresos suficientes (en función de determinados límites).
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
2. **¿Qué requisito de edad, al margen de otros, es exigible para el acceso a una pensión no contributiva de jubilación?:**
  - a) Cumplir 60 años de edad.
  - b) Haber cumplido 65 años de edad.
  - c) Haber cumplido 67 años de edad.
  - d) La edad exigible depende de la discapacidad reconocida a cada persona.
3. **¿Qué institución pública gestiona las pensiones no contributivas de jubilación? ¿Qué entidad reconoce el derecho?**
  - a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
  - b) Los Ayuntamientos.
  - c) Las Comunidades Autónomas competentes de acuerdo con sus Estatutos de Autonomía, tras el proceso de transferencia de los servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
  - d) Las Diputaciones Provinciales.
4. **¿Es exigible algún requisito de residencia para reconocer una pensión de jubilación no contributiva?**
  - a) Ninguno, simplemente cumplir el requisito de edad y carencia de rentas superior al límite.
  - b) Residencia legal en territorio español.
  - c) Residencia legal en territorio español durante diez años (entre el cumplimiento de 16 años y la edad de devengo).
  - d) Residencia legal en territorio español durante diez años (entre el cumplimiento de 16 años y la edad de devengo), de los cuales dos deberán ser consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.
5. **¿Cómo se financia la acción protectora no contributiva?**
  - a) Con cargo a las cotizaciones.
  - b) Aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social.
  - c) Aportaciones de la Seguridad Social al presupuesto del Estado.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
6. **El reconocimiento de la pensión no contributiva de jubilación, con independencia de la exigencia de edad y residencia, está supeditado a límites de rentas e ingresos:**
  - a) Del beneficiario y los miembros de la unidad económica de convivencia.
  - b) Solamente del beneficiario, dado que es una prestación individual.
  - c) De los miembros de la unidad económica de convivencia.
  - d) Del beneficiario y su cónyuge o similar relación.

- 7. ¿Quiénes forman parte de los miembros de la unidad económica de convivencia a los efectos de aplicar los límites de rentas e ingresos?**
- El beneficiario y su cónyuge.
  - El beneficiario, su cónyuge y los hijos.
  - El beneficiario, su cónyuge y los unidos por parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.
  - El beneficiario, su cónyuge y los unidos por parentesco de consanguinidad hasta el cuarto grado y segundo por afinidad.
- 8. Tienen la consideración de rentas e ingresos computables en la aplicación de los límites económicos:**
- Las derivadas del trabajo.
  - Las derivadas del capital.
  - Las derivadas del trabajo, el capital y las de naturaleza prestacional.
  - Las derivadas del trabajo y el capital.
- 9. ¿Con qué fecha se reconocen los efectos económicos de una jubilación no contributiva?**
- Desde el primer día del mes siguiente al de presentación de la solicitud.
  - Desde la fecha de presentación de la solicitud.
  - Desde el primer día del mes en el que se ha presentado la solicitud.
  - A partir del día siguiente a la fecha de resolución reconociendo la pensión no contributiva.
- 10. ¿Dónde se determina el importe de la pensión no contributiva de jubilación?**
- En la propia Ley General de Seguridad Social.
  - En el Real Decreto donde se establece el salario mínimo interprofesional.
  - En virtud de Orden Ministerial del departamento competente.
  - En la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.
- 11. Una vez reconocida la pensión de jubilación no contributiva, el beneficiario está obligado a comunicar a la entidad de gestión:**
- Las variaciones en la situación de convivencia y estado civil.
  - Las variaciones en su situación de residencia, así como otras circunstancias que afecten a la conservación o cuantía de la prestación.
  - No es necesario comunicar variaciones, toda vez que la entidad pública dispone de medios de averiguación.
  - Las respuestas a) y b) son correctas.
- 12. ¿El beneficiario de la pensión de jubilación no contributiva está obligado a presentar declaración de ingresos referida al año inmediato anterior?**
- No está obligado a presentar declaración alguna.
  - Sí, en el primer trimestre de cada año debe presentar declaración de ingresos de la unidad económica de la que forme parte.
  - El beneficiario está obligado a presentar declaración de sus propios ingresos, dentro del primer trimestre.
  - Está obligado a presentar declaración en el supuesto de haber obtenido ingresos durante el año anterior superiores al salario mínimo interprofesional.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. Especifique los requisitos de residencia necesarios para el acceso a la pensión de jubilación no contributiva.**

2. ¿Qué límites de rentas e ingresos se establecen para reconocer la pensión no contributiva de jubilación?
3. ¿Qué rentas o ingresos se entienden computables en el momento de aplicar los límites de rentas e ingresos?
4. ¿Qué obligaciones asume el beneficiario a quien se ha reconocido una pensión de jubilación no contributiva?
5. ¿Debe mantenerse la totalidad de los requisitos iniciales para conservar el derecho a la percepción? ¿Qué sucedería si se modificasen las condiciones de concesión y no se comunicase la variación por parte del interesado?
6. ¿Cómo pueden verificar los organismos públicos gestores si una persona es beneficiaria de pensión no contributiva?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La vida laboral de Pedro, ciudadano español, no aporta cotizaciones suficientes, debido a que durante muchos años estuvo trabajando sin alta en la Seguridad Social. Cuando cumple 65 años, un amigo le aconseja que tramite una pensión no contributiva de jubilación, motivo por el que presenta solicitud en el registro electrónico de la Administración del Estado el día siguiente a cumplir los 65 años, el 26 de noviembre.

Acredita periodos de residencia suficientes, matizándose que en los últimos diez años ha estado viviendo en su domicilio familiar, conviviendo con su cónyuge (Isabel), un primer nieto (Jesús) y una sobrina (Teresa). Todos se encuentran empadronados en el domicilio. Un segundo nieto (Teodoro) vive en el domicilio, pero se encuentra empadronado en otro diferente.

Las rentas percibidas se enumeran a continuación:

- Pedro no tiene ingresos de trabajo.
- Isabel ingresa mensualmente 250 euros (3.000 euros anuales) en concepto de trabajos puntuales.
- Jesús aporta mensualmente 400 euros derivados de un trabajo a tiempo parcial (5.600 euros anuales).
- Teodoro y Teresa se encuentran en situación de desempleo.
- La única propiedad que dispone la sociedad ganancial es inmobiliaria, tratándose de la vivienda habitual, cuyo valor catastral revisado asciende a 150.000 euros.

Responda a las siguientes cuestiones:

1. ¿Reúne Pedro los requisitos de edad y residencia necesarios para el acceso a la pensión no contributiva de jubilación? Razone la respuesta en base a la normativa prevista en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
2. ¿Qué personas constituyen la unidad económica de convivencia a los efectos del cómputo de límite de rentas e ingresos?
3. De conformidad con las rentas e ingresos indicados en la exposición del caso, comente si afectan a los límites económicos personales y de la unidad económica de convivencia. En su caso, determine si es posible reconocer la pensión solicitada. Para facilitar el cálculo, se reflejan las siguientes indicaciones:
  - Pensión anual no contributiva: 6.784,54 euros (2023).
  - Límite de acumulación anual de recursos (3 convivientes): 16.282,90 euros (2023).

4. ¿A partir de qué fecha se producirán los efectos económicos del reconocimiento de la pensión no contributiva?
5. Con el transcurso del tiempo, el nieto que forma parte de la unidad de convivencia obtiene rentas superiores y adicionalmente se produce el empadronamiento de un nuevo miembro en la vivienda de Pedro. ¿Cómo debe proceder el beneficiario?

### **Caso práctico núm. 2.**

Josefa estuvo durante años residiendo en el extranjero, sin haber cotizado lo suficiente para generar pensión contributiva de jubilación. Ha cumplido recientemente 68 años y tiene algunas dificultades en su movilidad que le condicionan la posibilidad de trabajar. Toma la decisión de solicitar una pensión no contributiva de jubilación. Reside en su pueblo de nacimiento conviviendo con su hermana. Acumula algunos ahorros.

Josefa solamente puede justificar el empadronamiento en el último año. No tiene dificultad en acreditar la residencia en España hasta su marcha al extranjero, cuando cumplió treinta años de edad.

Debe indicarse que es titular de una cuenta corriente con un saldo de 100.000 euros, por los que no obtiene rendimiento alguno. Su hermana percibe unas rentas derivadas del trabajo por un importe anual de 25.000 euros. La vivienda del pueblo es de titularidad compartida con su hermana, siendo su valoración catastral de 50.000 euros (sin revisar).

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

1. ¿Acredita Josefa suficiente periodo de residencia en territorio español? ¿Qué le aconseja en el supuesto de no justificar el mínimo previsto legalmente?
2. ¿De conformidad con las rentas e ingresos reflejados, respetaría los límites propios y de la unidad de convivencia para acceder a la pensión no contributiva de jubilación? Téngase en cuenta que el importe anual de la pensión anual no contributiva asciende en 2023 a 6.784,54 euros y que el límite de acumulación anual de recursos para el caso de 2 convivientes es de 11.533,72 euros en el año 2023.

## FICHA N° 102

### Ingreso Mínimo Vital

María Dolores Ramírez Bendala

#### PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La prestación de Ingreso Mínimo Vital tiene por objeto:**
  - a) La prevención del riesgo de pobreza y exclusión social de las personas que se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica.
  - b) La prevención del riesgo de pobreza de las personas que vivan solas y no tengan vivienda en propiedad.
  - c) La prevención del riesgo de exclusión social de aquellas personas que sean desempleadas de larga duración.
  - d) Exclusivamente la prevención del riesgo de pobreza de menores desamparados.
- 2. Las personas titulares del Ingreso Mínimo Vital:**
  - a) Deben tener, en todo caso, al menos 18 años.
  - b) Deben tener capacidad jurídica.
  - c) Sólo perciben la prestación en nombre propio.
  - d) Pueden ser mayores de edad que tengan establecidas judicialmente medidas de apoyo para la toma de decisiones.
- 3. No pueden ser beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital:**
  - a) Las personas de al menos 23 años, no integradas en otra unidad de convivencia, siempre que no estén unidas a otras por vínculo matrimonial o como pareja de hecho.
  - b) Las mujeres víctimas de violencia de género.
  - c) Los huérfanos absolutos siempre que vivan solos sin integrarse en una unidad de convivencia.
  - d) Los extranjeros sin autorización de residencia.
- 4. Las personas beneficiarias según la Ley, que sean menores de 30 años en la fecha de la solicitud del Ingreso Mínimo Vital:**
  - a) Deberán acreditar que, durante el año inmediatamente anterior a dicha fecha, su domicilio en España ha sido distinto al de sus progenitores, tutores o acogedores.
  - b) No es necesario que acrediten haber vivido de forma independiente, ya que la Ley no lo exige.
  - c) Deberán acreditar haber vivido de forma independiente en España, durante al menos los dos años inmediatamente anteriores a la indicada fecha.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. ¿Puede una persona sin hogar ser beneficiaria del Ingreso Mínimo Vital?**
  - a) Sí, si reside habitualmente en un municipio y está empadronado en un domicilio ficticio.
  - b) No, pues no tiene domicilio.
  - c) No, pues no puede acreditar el empadronamiento.
  - d) Sí, en todo caso.
- 6. Para la determinación de la cuantía mensual de la prestación de Ingreso Mínimo Vital:**
  - a) Será necesario computar el conjunto de rentas e ingresos de la persona/s beneficiaria/s en el ejercicio anterior.
  - b) Será necesario tener en cuenta si el beneficiario individual tiene un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 %.
  - c) Será necesario tener en cuenta si la unidad de convivencia es monomarental/monoparental.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**7. La cuantía del complemento de ayuda para la infancia será:**

- a) 70 euros para mayores de siete años.
- b) 100 euros para menores de tres años.
- c) La cuantía va a depender exclusivamente del número de menores que se incluyan en la unidad de convivencia.
- d) Es una cuantía fija e independiente de la edad del menor de 80 euros mensuales.

**8. La compatibilidad de la percepción del Ingreso Mínimo Vital con los incrementos de ingresos procedentes de rentas de trabajo o de la actividad económica por cuenta propia:**

- a) Consiste en determinar un importe del incremento de rentas derivadas por el trabajo que no se computan para la determinación de la situación de vulnerabilidad económica.
- b) Se aplicará a personas beneficiarias del Ingreso Mínimo Vital que incrementen sus ingresos procedentes del trabajo o los rendimientos netos de la actividad económica por cuenta propia respecto del año que se tuvo en cuenta para el cómputo de sus ingresos.
- c) Tomará en consideración los incrementos procedentes de rentas de trabajo o de la actividad económica por cuenta propia que se hayan producido en los dos ejercicios fiscales previos al año de la revisión del ingreso mínimo vital.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**9. Cuando convivan en un mismo domicilio personas entre las que no existan vínculos de consanguinidad o afinidad:**

- a) Podrán ser titulares del ingreso mínimo vital aquella o aquellas que se encuentren en riesgo de exclusión de conformidad con lo previsto en la Ley.
- b) En ningún caso podrán ser titulares del Ingreso Mínimo Vital.
- c) Podrán ser titulares del Ingreso Mínimo Vital todas y cada una de ellas.
- d) Podrá ser una titular del Ingreso Mínimo Vital y las demás beneficiarias, considerándose todas ellas como una unidad de convivencia.

**10. Las mujeres víctimas de violencia de género:**

- a) Deben acreditar tener residencia legal y efectiva en España al menos un año antes de la solicitud.
- b) Deberán acreditar haber vivido de forma independiente en España al menos dos años antes a la fecha de la solicitud, si son menores de 30 años.
- c) Deberá acreditar que la unidad de convivencia en la que se integra está constituida durante, al menos, los seis meses anteriores a la presentación de la solicitud, de forma continuada.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**11. Una de las características del Ingreso Mínimo Vital consiste en:**

- a) Garantizar un nivel mínimo de renta de cuantía igual y fija para todos sus perceptores.
- b) Ser una prestación cuya duración se prorroga mientras se mantenga la situación de vulnerabilidad económica y los requisitos que originaron el derecho.
- c) No estar en ningún caso vinculado a actuaciones para la inserción socio laboral.
- d) Ninguna respuesta es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. ¿Es requisito esencial para acceder a la prestación, en todo caso, el tener residencia legal y efectiva en España, de forma continuada e ininterrumpida durante el año anterior a la solicitud?
- 2. ¿Forma parte el Ingreso Mínimo Vital de la acción protectora del sistema de Seguridad Social?
- 3. ¿Quiénes pueden ser titulares del Ingreso Mínimo Vital?
- 4. ¿Como se determina la cuantía del Ingreso Mínimo Vital?

5. ¿La superación en un ejercicio de los límites de rentas establecidos en la norma para poder originar el derecho puede suponer, en todo caso, la pérdida del derecho a la percepción del ingreso mínimo vital en el ejercicio siguiente?
6. ¿Qué requisitos se deben acreditar para poder generar el derecho al complemento de ayuda a la infancia?
7. ¿Es compatible la percepción del Ingreso Mínimo Vital con la Renta Mínima de Inserción Social de Andalucía?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Adila, de nacionalidad marroquí, de 30 años de edad está en proceso de separación de su marido, ostentado la guarda y custodia exclusiva de sus dos hijos de cinco y siete años. Viven en un piso tutelado, ya que es víctima acreditada de violencia de género y usuaria de esta prestación de servicio residencial.

Reside en España desde hace nueve meses y está empadronada en el piso referido anteriormente. El pasado año estuvo trabajando esporádicamente como empleada de hogar obteniendo por ello unos ingresos de 5.600 euros anuales. No dispone de ningún tipo de patrimonio ni otros ingresos.

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

1. Si pueden ser beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital.

En caso afirmativo, ¿cuál sería la cuantía y la duración de la prestación?

Si es posible solicitar el complemento de ayuda para la infancia.

4. ¿Cómo se acreditan los requisitos exigidos (identidad, residencia legal, domicilio y la condición de víctima de violencia de género)?

### **Caso práctico núm. 2.**

José, de 52 años de edad y desempleado de larga duración, convive con su madre, Josefa, de 67 años; su esposa María, de 45 años, y sus tres hijos: Francisco de 19 años, que actualmente está percibiendo una beca de estudios (5.000 euros anuales); Manuela, de 10 años y Federico, de 8 años y con una discapacidad reconocida del 45 %.

Todos ellos residen desde hace tres años en la vivienda propiedad de Josefa, sita en Valladolid, debido a su precaria situación económica.

María trabaja como empleada de hogar a tiempo parcial habiendo percibido en el año anterior 5.200 euros por la prestación de sus servicios.

Por su parte, Josefa percibe una prestación no contributiva de jubilación de 6.784,54 euros anuales.

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

1. Si pueden ser beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital.

2. En caso afirmativo, ¿cuál sería la cuantía y la duración de la prestación?

3. Si es posible solicitar el complemento de ayuda para la infancia.

**FICHA N° 103****Inspección de Trabajo y procedimiento administrativo sancionador***María Salas Porras*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **De conformidad con el artículo 25.1 de la Constitución, ¿cuáles son los principios del derecho sancionador que rigen en nuestro ordenamiento jurídico y que han de ser observados también en el ámbito social cuando se imponen sanciones administrativas por la infracción de normas pertenecientes a este orden?**
  - a) Los principios de legalidad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y *non bis in idem*.
  - b) El principio de territorialidad.
  - c) El principio de *lex loci laboris*.
  - d) El principio de irrenunciabilidad de derechos.
2. **Conforme al principio de legalidad**
  - a) Se puede ser condenado o sancionado siempre que la acción concreta esté prevista en la legislación vigente en aquel momento.
  - b) Nadie puede ser condenado o sancionado siempre que la acción concreta esté prevista en una norma.
  - c) Se puede ser condenado o sancionado independientemente de que la acción concreta esté prevista en una norma.
  - d) Se puede ser condenado o sancionado siempre que la acción u omisión concreta estén previstas en la legislación vigente en aquel momento.
3. **El principio de tipicidad, por su parte:**
  - a) Exige que las infracciones no estén previstas en una ley.
  - b) Exige que las infracciones estén previstas en un convenio colectivo estatutario.
  - c) Exige que las infracciones estén previstas en una ley formal.
  - d) Exige que las infracciones estén previstas en una ley material.
4. **Respecto al principio de responsabilidad o de culpabilidad, señale la respuesta incorrecta:**
  - a) Que se exige la concurrencia de dolo o culpa para poder considerar infractor el comportamiento del individuo a sancionar.
  - b) Que cabe la responsabilidad objetiva del sujeto infractor.
  - c) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
5. **Para ajustar la cuantía de la sanción al comportamiento infractor del sujeto:**
  - a) El principio de proporcionalidad no debe ser utilizado.
  - b) Deben tenerse presentes la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor y, especialmente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales también se exige tener en cuenta el número de trabajadores afectados y en plantilla.
  - c) La cifra o volumen de negocios de la empresa es la variable a tener presente para tal ajuste.
  - d) No hay necesidad de ajustar estos dos elementos porque la Ley de Infracciones en el Orden Social ya ofrece una graduación exacta.



**6. La finalidad del principio *non bis in idem* en el procedimiento sancionador es:**

- a) Facilitar la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, sea en el ámbito penal y en el administrativo, sea en uno solo de ellos y en un mismo procedimiento.
- b) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, en el ámbito penal.
- c) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, en el ámbito administrativo.
- d) Impedir la posibilidad de que, por unos mismos hechos, se produzca duplicidad de sanciones, siempre que se produzca identidad de sujeto, hechos o fundamentos de esta naturaleza, objeto o causa material que haga referencia al bien jurídico protegido con la norma sancionadora, sea en el ámbito penal y en el administrativo, sea en uno solo de ellos y en un mismo procedimiento.

**7. Las actas automatizadas están previstas en el artículo 53.1.a) Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y son posibles cuando:**

- a) Se extiendan sin necesidad de que intervenga un Inspector.
- b) Se extiendan en el marco de actuaciones administrativas automatizadas, aunque también, *ex* artículo 44 del Real Decreto 928/1998, cabe automatizar las propuestas de sanciones cuando no se hayan presentado alegaciones contra las actas.
- c) Se extiendan a través de un programa informático y se certifiquen a través del Sello Cualificado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**8. La presunción de certeza con que se reviste al acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:**

- a) Se deriva del hecho de ser emitida por una Autoridad Pública.
- b) Se deriva del hecho de ser emitida por un Poder Público.
- c) Se deriva del hecho de ser emitida por un Agente Público.
- d) Es una presunción *iuris et de iure*.

**9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es correcta?**

- a) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se inició el acta.
- b) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los quince días siguientes a aquel en que se inició el acta.
- c) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los quince días siguientes a aquel en que se notificó el acta.
- d) Las alegaciones en el procedimiento sancionador deben plantearse en los diez días siguientes a aquel en que se notificó el acta.

**10. De entre las siguientes, elija la opción que considere correcta:**

- a) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de sanciones.
- b) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de infracciones en materia laboral.
- c) La prescripción de las infracciones tiene lugar en tres años cuando se trata de infracciones en materia de Seguridad Social.
- d) Todas las anteriores son correctas.

**11. Es función de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social:**

- a) La de arbitraje, mediación y conciliación siempre que sea a instancia de parte.
- b) La de asesoramiento e información siempre que esté previsto en los Planes Generales de Actuación.
- c) La juzgadora.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores son funciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

**12. El sigilo profesional:**

- a) Es un deber de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- b) No es un deber de los Subinspectores.
- c) No es un deber del personal de las Oficinas de la Inspección de Trabajo.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

### PREGUNTAS DE REPASO

1. De conformidad con los artículos 10 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y 11 del Real Decreto 928/2011, enumere todos los supuestos por los que el personal del sistema de Inspección está sujeto a incompatibilidades y a los motivos de recusación y abstención.
2. Enumere las funciones encomendadas a la Inspección de Trabajo
3. Indique cuál es el ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo cuando desarrolla su función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa social. Añada hasta cinco ejemplos distintos
4. Ponga tres ejemplos de ámbitos legamente exceptuados de la actividad fiscalizadora de la Inspección de Trabajo
5. De conformidad con el artículo 13.1 de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, indique cuáles son las facultades reconocidas a los Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social cuando se produce el acceso de estos a los lugares de trabajo
6. Enumere otras modalidades de actuación de la labor inspectora además de la apenas mencionada, referida al acceso a los lugares de trabajo

### CASOS PRÁCTICOS

**Caso práctico núm. 1.**

Antonio ha estado prestando servicios como panadero en el obrador “Harinas, S. A.” desde el 15 de enero de 1965 hasta el 28 de diciembre de 2021, fecha en que recibió carta de despido en la que se indicaba lo siguiente: “La causa que justifica tal decisión extintiva por parte de la mercantil Harinas, S.A. es la disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado por parte de Antonio, pudiendo ser considerado ello como falta muy grave, según lo establecido en el artículo 39.7 del IV Acuerdo Marco de ámbito Estatal para el Sector de la Panadería, y por lo tanto, constitutivo de despido”.

En el año anterior al despido ha estado en situación de incapacidad temporal en los siguientes períodos:

- De 5 de marzo de 2021 a 19 de marzo de 2021.
- De 27 de octubre de 2021 a 26 de noviembre de 2021.
- De 19 de noviembre de 2021 a 17 de diciembre de 2021.

En la precitada carta de despido no se reconoce la improcedencia del mismo. Tampoco se abona cantidad alguna indemnizatoria en la liquidación correspondiente. No consta que el trabajador haya reclamado judicialmente frente a dicha decisión empresarial.

El trabajador solicitó con fecha 31 de diciembre de 2021 las correspondientes prestaciones por desempleo contributivo conforme su situación legal de desempleo, por el despido antes referido y acreditado ante el Servicio Público de Empleo Estatal mediante el certificado de empresa, prestaciones que le fueron reconocidas mediante Resolución de fecha 18 de marzo de 2022.

No obstante, por la Entidad Gestora, el Servicio Público de Empleo Estatal, se procedió, con fecha 18 de marzo de 2022, a suspender el abono de las prestaciones por desempleo al trabajador al apreciarse indicios de fraude en la tramitación de la solicitud de prestaciones.

Según informa la oficina de prestaciones el trabajador manifestó a la funcionaria que tramitaba su solicitud estar conforme con el despido producido, afirmando que no iba a reclamar nada contra la empresa ni a presentar papeleta de conciliación, reconociendo explícitamente que “solicitó a la empresa los papeles para cobrar el paro”.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social dictó acta de infracción (confirmada posteriormente por resolución de la Autoridad Laboral) en que se imponía sanción a la empresa.

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

1. Indique ante qué tipo de infracción estamos, la disposición normativa en que está tipificada y, conforme al principio de proporcionalidad, aventúrese a determinar el grado que procedería imponer a la sanción que lleva aparejada.
2. La presunción de certeza que se reconoce a las actas de la Inspección para materializarse exige no sólo una observancia fiel de los parámetros legales referidos al relato fáctico sino, también, a otros tantos elementos que contribuyen a dotarla de los requisitos formales inherentes a todo acto de carácter público. Para el caso concreto que nos ocupa, indique cuáles cree que son los medios de prueba que ha utilizado el Inspector actuante para poder sustentar la referida acta.
3. De conformidad con el artículo 14.1.b) del Real Decreto 928/1998 deben incluirse en el acta los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta. ¿Considera que a partir de ellos existen indicios lo suficientemente claros como para poder permitir deducir por presunción (*ex art. 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil*), que el despido realizado tuvo como única finalidad crear artificialmente las condiciones formalmente legales necesarias para solicitar y obtener una prestación por desempleo?

### **Caso práctico núm. 2.**

A Liberto se le había reconocido una pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

Su esposa, Aurora, se encontraba en situación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la medida en que es titular de un pequeño comercio de artículos de prensa y librería sito en la Plaza de los Mártires de la localidad de Almargen, pueblo de unos 2.000 habitantes y en el que vive el actor con su esposa. El comercio es un pequeño local de 11 m<sup>2</sup> y 6,46 m<sup>2</sup> de almacén.

El día 19 de octubre de 2021 se personó en dicho comercio un Inspector de Trabajo levantando acta en la que se hace constar que el actor se encontraba solo y atendiendo al público.

A consecuencia de esta vista, el Inspector remitió al Instituto Nacional de la Seguridad Social el informe correspondiente, promoviéndose expediente sancionador el 14 de diciembre de 2021. Con fecha 12 de enero de 2022 se dictó resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social por la que se procedía a imponer la sanción de pérdida de la pensión de jubilación por un período de tres meses.

Liberto estaba desarrollando una actividad comercial, al menos el día de la visita del Inspector.

En la prueba documental solicitada por el actor queda constancia de que, obrante como parte integrante del expediente aportado por el representante del Instituto Nacional de la Seguridad Social comienza “En relación a la orden de servicio encomendada, dice el funcionario actuante, motivada por denuncia anónima, presentada el 24 de septiembre de 2017 en esta Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social...”.

Elabore un dictamen en Derecho en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Defina qué se entiende por denuncia y detalle su contenido mínimo exigible.
2. Determine los efectos de una denuncia anónima y razone si prevalecen aun cuando sea cierta como es el caso que nos ocupa.
3. Defina qué se entiende por deber de sigilo y sobre quién pesa esa obligación.

**FICHA N° 104****Proceso laboral***Lucía Dans Álvarez de Sotomayor y Lidia de la Iglesia Aza*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿De cuánto plazo dispone la persona trabajadora para reaccionar judicialmente frente a la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo?**
  - a) Cuenta con un plazo de un mes natural, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido. Se trata de un plazo de caducidad,
  - b) Cuenta con un plazo de un mes natural, a contar desde el mismo a aquel en que se hubiera producido el despido. Se trata de un plazo de prescripción.
  - c) Cuenta con un plazo de 20 días hábiles, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido. Se trata de un plazo de caducidad.
  - d) Cuenta con un plazo de 20 días naturales, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiera producido el despido. Se trata de un plazo de prescripción.
  
2. **Como medio de evitación del proceso, el trámite de la conciliación o mediación previa ante el Servicio de Conciliación, Mediación y Arbitraje:**
  - a) Tiene carácter obligatorio cuando se va a entablar una demanda por despido ante el Juzgado de lo Social.
  - b) Tiene carácter facultativo en todos los procesos que sus sustancien ante los órganos del orden jurisdiccional social, incluidos los procesos por despido.
  - c) Tiene carácter obligatorio en todos los procesos que se sustancien ante los órganos de la jurisdicción social, incluidos los procesos por despido.
  - d) Únicamente es obligatorio con carácter previo a la presentación de una demanda de despido, pero tiene carácter facultativo para la presentación de cualquier otra demanda ante los órganos de la jurisdicción social.
  
3. **Si un empresario despide a una trabajadora embarazada sin alegar justa causa y sirviéndose para ello de una carta de despido que incumple los requisitos formales, el despido habría de calificarse como:**
  - a) Despido improcedente, porque el empresario no ha justificado la causa de despido.
  - b) Despido improcedente, pues el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
  - c) Despido nulo, porque el empresario ha incumplido el requisito formal de entregar la carta de despido.
  - d) Despido nulo, porque el empresario no ha justificado la causa y, por tanto, la procedencia del despido.
  
4. **¿Es posible la acumulación de acciones en el caso de la demanda por despido, por ejemplo, para reclamar deudas de naturaleza salarial debidas por el empresario y no satisfechas a la fecha de extinción del contrato?**
  - a) Sí, es posible la acumulación de ambas pretensiones en la misma demanda.
  - b) Sí, puede acumular ambas pretensiones en la misma demanda, pues tanto la acción de despido como la de reclamación de cantidades adeudadas pueden acumularse a cualquier otra acción.
  - c) No cabe acumular ambas pretensiones en una misma demanda, ya que la acción de reclamación de cantidad está sujeta a plazo de prescripción mientras que la de despido tiene un plazo de caducidad.
  - d) No cabe acumular ambas peticiones en la misma demanda, pues a la acción de despido no puede acumularse a ninguna otra.

- 5. La declaración judicial de la improcedencia del despido de un trabajador que, además, es representante sindical en la empresa:**
- Supone que no tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo.
  - Supone que el trabajador tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación, tanto si opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
  - Implica que únicamente tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación si opta por la readmisión en su puesto de trabajo.
  - Implica que tendrá derecho a cobrar salarios de tramitación tanto si el empresario opta por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo como si opta por la readmisión.
- 6. ¿Qué calificación jurídica merece la extinción del contrato cuando el empresario no logra acreditar en el acto de juicio la causa del despido?:**
- Procedente.
  - Improcedente.
  - Nula.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Señale qué consecuencias tiene para la parte que va a ser demandada no asistir al acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), cuando esté debidamente citada, sin invocar causa que justifique dicha ausencia:**
- Se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose todo lo actuado.
  - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que se vuelva a intentar la conciliación en un momento posterior.
  - Se tendrá el acto de conciliación como “celebrado sin avenencia”.
  - Se tendrá la conciliación como “intentada sin efecto”, sin perjuicio de que luego puedan imponerse las costas del proceso a la parte que no hubiese comparecido.
- 8. ¿Qué eficacia tiene un acuerdo alcanzado en el acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)?**
- Sólo constituye título para iniciar acciones ejecutivas en caso de acuerdo total, pero no cuando el acuerdo es parcial y se precisa ir a juicio respecto de la parte en la que no se ha alcanzado acuerdo.
  - Constituye título suficiente para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal.
  - Constituye título para iniciar acciones ejecutivas, previa ratificación ante el juez o tribunal.
  - No constituye título para iniciar acciones ejecutivas, sólo interrumpe o suspende los plazos para presentar la demanda ante el juzgado o tribunal.
- 9. ¿Qué papel juegan las y los graduados sociales en los pleitos laborales?**
- Los graduados sociales no son abogados y, por tanto, no pueden representar a los trabajadores en el proceso laboral.
  - Pueden ejercer la representación técnica de trabajadores, pero en cambio no pueden representar a los empresarios, que necesariamente deberán comparecer a juicio asistidos por abogado.
  - Pueden ejercer la representación técnica tanto de trabajadores como de empresarios, pero sólo en la instancia; no podrán actuar en fase de recurso.
  - Pueden ejercer la representación técnica de trabajadores empresarios, tanto en la instancia como en fase de recurso de suplicación, aunque no podrán interponer recursos de casación.

**10. Juan Martínez quiere interponer demanda de reclamación de cantidad y pretende que sea su hermano Pedro quien le represente en juicio, pues, aunque no es abogado ni graduado social, siguió con aprovechamiento unos cursos *on line* sobre asesoramiento laboral:**

- a) Juan puede conferir la representación a su hermano, a través de poder notarial o por comparecencia *apud acta*, siempre que acredite estar en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.
- b) Juan no puede conferirle la representación a su hermano Pedro, pues éste no es un profesional del Derecho y estaríamos ante un supuesto de intrusismo profesional.
- c) Juan le puede conferir la representación a Pedro, sólo si puede acreditar que está en posesión de una titulación universitaria de grado superior.
- d) Al tratarse de una demanda de reclamación de cantidad, Juan debe actuar por sí mismo en los actos de conciliación y juicio.

**11. Un trabajador mayor de 16 años, pero menor de 18 años:**

- a) Tiene capacidad procesal respecto de los derechos derivados del contrato de trabajo y de la Seguridad Social.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.

**12. En relación con el recurso de suplicación:**

- a) Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico del que ha dictado la resolución recurrida).
- b) Es un medio de impugnación ordinario (cabe contra todo tipo de resoluciones y por cualquier motivo) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano judicial que ha dictado la resolución recurrida).
- c) Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y devolutivo (resuelve el órgano superior jerárquico al que ha dictado la resolución impugnada).
- d) Es un medio de impugnación extraordinario (sólo cabe contra determinadas resoluciones y por motivos tasados) y no devolutivo (resuelve el mismo órgano que dictó la resolución recurrida).

**13. ¿Se puede despachar ejecución judicial con arreglo a un acta de conciliación extrajudicial alcanzada ante el SEMAC?**

- a) Sí, pero sólo en el caso de que el acuerdo alcanzado ante el SEMAC sea homologado posteriormente por un Juez de lo Social.
- b) Sí, en todo caso y sin necesidad de que el acuerdo antes sea homologado judicialmente.
- c) Sí, pero únicamente a través de los trámites de la ejecución provisional.
- d) No, pues solo se puede despachar ejecución de una sentencia firme de condena.

**14. Indique en cuál de los siguientes procesos debe actuar siempre como parte el Ministerio Fiscal:**

- a) En los procesos sobre prestaciones de seguridad social.
- b) En los procesos de despido por causas objetivas.
- c) En los procesos sobre fecha de disfrute de vacaciones.
- d) En los procesos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

**15. Señale la respuesta correcta:**

- a) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y providencias.
- b) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y decretos.
- c) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos y diligencias finales.
- d) Los pronunciamientos de jueces y tribunales adoptan la forma de sentencias, autos, consignaciones y depósitos.

**16. Si, en el momento de dictar sentencia, el órgano judicial se considerase incompetente para conocer sobre el fondo del asunto, el resultado será:**

- a) Una sentencia en la que, tras resolver sobre el fondo del asunto, el órgano judicial declarará su incompetencia, indicando el órgano superior jerárquico ante el que se podrá recurrir la sentencia.
- b) Una sentencia meramente procesal en la que el órgano judicial declarará su falta de competencia, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto.
- c) Un auto, a través del cual se ordenará la reposición de las actuaciones al momento de haberse admitido la demanda.
- d) Un decreto dando por finalizado el trámite procesal, que sólo será recurrible en reposición.

**17. El despido de 20 trabajadores por causas organizativas (externalización del servicio de reparto) en una empresa que tiene a 189 trabajadores en plantilla:**

- a) Tiene que ser autorizado por la Autoridad laboral de la correspondiente Comunidad Autónoma.
- b) Tiene que ser tramitado como despido objetivo individual, por no superar los umbrales legalmente establecidos.
- c) Tiene que ser tramitado como despido colectivo, pues supera los umbrales legalmente establecidos para considerar que el despido es colectivo.
- d) No se pueden despedir a tantos trabajadores de una sola vez, sino que tendrán que espaciarse cada 90 días naturales.

**18. No son recurribles en suplicación las sentencias dictadas en:**

- a) Los procesos de impugnación de despidos disciplinarios.
- b) Los procesos relativos a la fecha de disfrute de vacaciones.
- c) Los procesos cuya cuantía sea superior a 3.000 euros.
- d) Los procesos sobre Seguridad Social.

**19. ¿Qué clase de pretensiones pueden sustanciarse a través del procedimiento monitorio?**

- a) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 6.000 euros.
- b) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, incluidas las correspondientes cuotas de la seguridad social, que no excedan la cantidad de 6.000 euros.
- c) La reclamación de deudas de seguridad social, que no excedan la cuantía de 3.000 euros.
- d) La reclamación de deudas derivadas de la relación de trabajo, que no excedan la cantidad de 3.000 euros.

**20. Son principios específicos del proceso laboral:**

- a) Oralidad, dualidad de partes, presunción de inocencia e intermediación.
- b) Oralidad, dualidad de partes, presunción de inocencia y caución.
- c) Oralidad, intermediación, legalidad procesal y buena fe.
- d) Oralidad, intermediación, celeridad e instancias única.



## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere los principios específicos del proceso laboral y defina, muy brevemente, en qué consiste cada uno de ellos.
2. Indique cómo se articula el orden de preferencia entre los procesos laborales.
3. Indique por qué se califica al recurso de suplicación como devolutivo y extraordinario.
4. Enumere los motivos por los que puede presentarse el recurso de suplicación.
5. Enumere los distintos medios de prueba que pueden presentarse en el proceso laboral.
6. Enumere qué legitimación podría tener un sindicato en la modalidad especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Verónica Trapillo es trabajadora de Influencers, S. A., una conocida empresa de publicidad que presta sus servicios a través de distintas plataformas de Internet. Verónica es, además, miembro del comité de empresa de la mencionada mercantil desde el año 2018. Está embarazada de algo más de siete meses, por lo que está prevista su baja por maternidad antes de fin de año.

El pasado lunes, 5 de septiembre, se le hizo entrega a esta trabajadora de carta de despido, alegándose en ella la existencia de justa causa para su despido disciplinario, por haberse acreditado por parte de la dirección de la empresa el uso indebido de internet en el ordenador de Verónica, toda vez que accedía a su cuenta personal de Instagram, durante su jornada de trabajo y frecuentaba páginas web de juego *on line*, completamente ajenas al desempeño de sus funciones. En la carta de despido se concreta detalladamente la causa del despido, fijándose como fecha de efectos de la decisión extintiva el mismo día 5 de septiembre del año en curso, obviando la necesaria apertura de expediente contradictorio.

Muy nerviosa con los acontecimientos, aunque admitiendo internamente la veracidad de las acusaciones contenidas en la carta de despido, Verónica ha acudido a usted ese mismo viernes, apenas cuatro días después de recibirla. Está valorando la posibilidad de acudir directamente a los Juzgados de lo Social para impugnar cuando antes la referida decisión empresarial.

Poniéndose siempre en la ficción de la fecha consignada en la carta de despido, elabore un dictamen resolviendo las siguientes cuestiones:

1. Actos previos y modalidad procesal adecuada para la tramitación de la demanda
2. Cómputo de los plazos para la interposición de la demanda por despido
3. Calificación del despido: la situación de embarazo de la trabajadora y la ausencia del expediente contradictorio en la calificación del despido

### **Caso práctico núm. 2.**

La empresa Astergo, S. L. está creciendo y a día de hoy ya cuenta con un total de veinte empleados, a los cuales se les aplica el convenio colectivo de oficinas y despachos de Madrid. La dirección de la empresa acaba de comunicar a tres de sus trabajadores (Julio, Roberto y Ramón) que no podrán coger sus vacaciones en el mes de agosto, como prevé el referido convenio, sino que habrán de esperar a disfrutar de su merecido descanso a partir del día 1 del próximo mes de octubre. Las razones aducidas para decidir que sean estos trabajadores, y no otros, los que tengan que cambiar la fecha de vacaciones, se fundamentan en la antigüedad de los propios trabajadores en la empresa, pues todos ellos fueron contratados el pasado año 2021.

Conocedores de que pueden reaccionar judicialmente frente a esta decisión empresarial, Julio, Roberto y Ramón acuden a usted buscando asesoramiento profesional, pues consideran que dicha decisión perjudica sus expectativas y planes familiares. Ramón, además, sostiene que tiene preferencia para disfrutar sus vacaciones en agosto, frente a otra compañera, Etelvina, contratada hace apenas seis meses. Por su parte, y ya que se ha decidido a demandar, Julio quiere aprovechar para reclamar unos complementos salariales que la empresa le debe desde hace tres meses.

Elabore un dictamen resolviendo las siguientes cuestiones:

1. Modalidad procesal adecuada.
2. Posibilidad de formar litisconsorcio.
3. Posibilidad de acumular una acción de reclamación de cantidad.

### **Caso práctico núm. 3.**

María, madre de dos niños, de 6 y 13 años, presta servicios con carácter indefinido en Servicios, S. A. Su jornada de trabajo es en turno rotatorio, una semana de 08.00 a 15.30 horas y la siguiente de 15.00 a 22.30 horas, en ambas, de lunes a viernes. Tras su separación, se le atribuye la custodia completa de sus hijos, con régimen de visitas en fines de semana alternos con su padre. Dada la nueva situación familiar, el 1 de septiembre, en aplicación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, solicita turno fijo de mañana, coincidente con el horario escolar de los menores, a los que apunta a comedor y extraescolares para poder prestar servicios el turno completo. En la empresa 4 personas prestan servicios con su mismo régimen horario, y 3 más en turno de mañana fijo. El convenio colectivo aplicable no establece regulación alguna al respecto. La empresa, mediante comunicación escrita de 3 de septiembre le niega la modificación de horario que solicita por necesidades del servicio.

Elabore una contestación fundada en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. Si es lícito el proceder de la empresa.
2. Posibilidades de actuación de la trabajadora frente a la desestimación de su solicitud y plazo para la interposición de acciones.
3. Razone si reúne la trabajadora los requisitos legal y convencionalmente exigidos para la estimación de su pretensión y forma de acreditación de estos en el caso de concurrir los supuestos legales.
4. Dado lo perentorio de la necesidad de la actora de modificar su horario, hasta la sentencia que decida el procedimiento, razone el horario que debe realizar.

### **Caso práctico núm. 4.**

El convenio colectivo de la empresa de bebidas gaseosas Bébanos, S.A., establece en su artículo 12: “Artículo 16. Antigüedad y plus de permanencia. De acuerdo con los derechos adquiridos en convenios anteriores, el personal contratado indefinidamente antes del 1 de enero de 2011, tendrá el complemento personal de antigüedad que consistirá en dos bienios del 5 % y 7 trienios del 6 % sobre el salario base de calificación. Este personal continúa por tanto devengando la antigüedad de acuerdo al sistema por el que ya lo viene haciendo. El personal que hubiera adquirido o adquiriera la condición de fijo a partir del 1 de enero de 2011 no devengará el complemento de antigüedad establecido en el párrafo anterior y en su lugar percibirá un nuevo complemento *ad personam* denominado plus de permanencia de acuerdo con las cantidades por paga que se indica en la tabla del anexo 2 y que serán revisables en función de los incrementos salariales que se establezcan para cada año”.

En base a tal redacción, conviven en la empresa dos sistemas de abono de antigüedad, dependiendo el abono de una y otra de la fecha en la que el trabajador haya pasado a ser indefinido.

Elabore una contestación fundada en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Si es acorde a Derecho el artículo 12 del convenio colectivo de esta empresa.

2. Posibilidades de actuación frente a tal artículo y legitimación para la interposición de acciones.

**Caso práctico núm. 5.**

Con fecha de 3 de septiembre de 2022 se dicta sentencia por cierto Juzgado de lo Social declarando la improcedencia del despido de Pedro, trabajador por cuenta ajena de Picapiedra, S. A., dedicada al comercio vario. Por parte de la empresa, en conversación informal, se comunica la intención de recurrir. La indemnización por despido que corresponde a Pedro la fija el Juzgado en 24.000 euros.

Elabore una contestación fundada en Derecho sobre las siguientes cuestiones:

1. Procedimiento que debe seguir la empresa para interponer recurso.
2. Si Pedro puede cobrar la indemnización mientras se tramita el recurso.

**FICHA N° 105****Partes del proceso, representación y defensa procesales***Ana María Chocrón Giráldez*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cómo comparecen en juicio quienes no estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles?**
  - a) Necesariamente representados por sus padres.
  - b) Por sus representantes legítimos o quienes suplan su incapacidad.
  - c) Por el Ministerio Fiscal en todos los casos.
  - d) Por sus tutores.
2. **La legitimación activa en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, corresponde:**
  - a) Al Ministerio Fiscal.
  - b) Al la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
  - c) A la persona acosada.
  - d) A todos los anteriores.
3. **Cuando las víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente:**
  - a) A los organismos públicos con competencia en la materia.
  - b) A los partidos políticos.
  - c) A las organizaciones sindicales.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
4. **¿Pueden las partes conferir su representación a un abogado?**
  - a) No, en ningún caso.
  - b) No, salvo que la otra parte haya conferido su representación a un graduado social.
  - c) No, salvo que la otra parte haya conferido su representación a un procurador.
  - d) Sí.
5. **La representación técnica por graduado social colegiado tiene carácter:**
  - a) Obligatorio.
  - b) Facultativo, en todas las instancias.
  - c) Facultativo en la instancia.
  - d) Voluntario.
6. **¿Cuándo debe hacer constar el demandado su intención de concurrir al acto de juicio asistido por un graduado social?**
  - a) En cualquier momento del juicio.
  - b) Dentro de los dos días siguientes a la citación para juicio.
  - c) Dentro de los cinco días siguientes a la citación para la conciliación judicial.
  - d) No es necesario hacer constar su asistencia.
7. **¿Puede actuar un sindicato en un proceso en nombre del trabajador para la defensa de sus derechos?**
  - a) Sí siempre que se trate de trabajadores afiliados a dicho sindicato y hayan obtenido su autorización.
  - b) Sí respecto de cualquier trabajador sea o no afiliado a dicho sindicato.
  - c) No, en ningún caso.
  - d) No, salvo que se trate de trabajadores que tengan la condición de representantes sindicales.

- 8. Si en cualquier fase del proceso, el trabajador afiliado expresara en la oficina judicial no haber recibido comunicación del sindicato solicitando la autorización para que actuara en su nombre:**
- El juez, previa audiencia de las partes, acordará suspender el juicio.
  - El juez, previa audiencia del sindicato, acordará continuar el juicio nombrando al trabajador otro representante.
  - El juez, previa audiencia del sindicato, acordará en la sentencia la finalización anticipada del juicio.
  - El juez, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámites.
- 9. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores:**
- Deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio.
  - El representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato.
  - La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el Letrado de la Administración de Justicia, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. En los pleitos laborales el Ministerio Fiscal:**
- Estará legitimado para intervenir en todos aquellos supuestos previstos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
  - Tendrá legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional.
  - Es el único legitimado en los procesos para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual.
  - Sólo interviene en conflictos y cuestiones de competencia.

### PREGUNTAS DE REPASO

- ¿Qué es el litisconsorcio pasivo necesario?
- ¿Cómo comparecen en juicio las personas jurídicas?
- ¿Qué es la legitimación por sustitución procesal?
- Exponga brevemente en qué consiste el principio de dualidad de posiciones
- ¿A quién corresponde la representación y defensa de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social?
- En el orden jurisdiccional social tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita:

### CASOS PRÁCTICOS

#### **Caso práctico núm. 1.**

En un proceso por accidente de trabajo la sentencia de instancia de un Juzgado de lo Social resolvió que: “Estimo la demanda de Raquel en reclamación por incapacidad permanente total o subsidiariamente parcial, siendo demandados la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y la empresa empleadora y reconozco que la actora se encuentra en situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo”.

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

1. ¿La necesidad de convocar al proceso a una pluralidad de demandados en procesos por accidentes de trabajo como en el caso denominación procesal recibe?
2. Si no se convocara a la empresa empleadora, ¿qué consecuencias se derivan de la sentencia que recaiga en el proceso?
3. Momento procesal para denunciar la defectuosa constitución de la relación jurídico-procesal.

### **Caso práctico núm. 2.**

Según consta en la STSJ de Madrid de 16 de septiembre de 2019, “de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los miembros de las secciones sindicales, en tanto que son representantes legales de los trabajadores, pueden actuar en nombre de los afiliados que lo autoricen para la defensa de sus derechos individuales. Por tanto, si dicha representación se admite para los actos procesales, debe serlo también para los actos previos al ejercicio de acciones judiciales, con lo que la presentación de dichos escritos habría interrumpido perfectamente el plazo de prescripción del artículo 59.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la representación voluntaria por sindicatos en el que se tengan en cuenta las siguientes cuestiones:

1. Determine cuáles son las especialidades establecidas en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para la representación por sindicatos.
2. Sobre otorgar el beneficio legal de justicia gratuita a los sindicatos cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social.
3. Representación por los sindicatos y economía procesal.

**FICHA N° 106****Modalidad procesal relativa al despido disciplinario***Diego Megino Fernández*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **A contar desde su efectividad, ¿de qué plazo dispone la persona trabajadora para presentar la demanda frente al despido disciplinario experimentado?**
  - a) Los 15 días naturales posteriores.
  - b) Los 20 días hábiles posteriores.
  - c) El año siguiente.
  - d) Como tal, no existe un plazo de caducidad para el ejercicio de la acción judicial frente a un despido disciplinario.
  
2. **¿Cuál de los siguientes días sí computará a efectos del plazo para la presentación de la demanda por despido disciplinario?**
  - a) Un sábado.
  - b) Un domingo.
  - c) Un día hábil del mes de agosto.
  - d) Un día festivo nacional.
  
3. **¿Cuántos días deben transcurrir para que, tras instar de manera formal el intento de conciliación extrajudicial previa (sin que este tenga finalmente lugar), se reanude el plazo para la presentación de la demanda por despido disciplinario?**
  - a) En la modalidad procesal por despido disciplinario, dado que el intento de conciliación extrajudicial no constituye un requisito necesario, la presentación de la correspondiente papeleta no interrumpe la caducidad de la acción procesal.
  - b) 15 días hábiles.
  - c) 15 días naturales.
  - d) En realidad, una vez planteado en tiempo y forma el intento de conciliación extrajudicial, el plazo para la presentación de la demanda por despido no se reanuda hasta la celebración y conclusión de aquel sin avenencia entre las partes.
  
4. **Entre los requisitos adicionales a incluir en la demanda por despido disciplinario no se contempla de un modo específico:**
  - a) Si la persona trabajadora ha disfrutado o no de sus vacaciones anuales.
  - b) Los hechos alegados por la empresa para la efectividad del despido.
  - c) La antigüedad de la persona trabajadora en la organización productiva.
  - d) Si la persona trabajadora se encuentra afiliada a un sindicato.
  
5. **En relación con la modalidad procesal de despido disciplinario, ¿cuál de las siguientes respuestas es la correcta?**
  - a) En las fases de alegaciones, prueba y conclusiones será la parte demandante quien intervenga en primer lugar.
  - b) La empresa podrá oponerse a la demanda alegando otros motivos distintos a los recogidos en la carta de despido.
  - c) Procederá la declaración de nulidad si la empresa incumplió alguno de los requisitos formales propios del despido disciplinario.
  - d) A la hora de calificar el despido en la sentencia, el órgano judicial no queda necesariamente vinculado a lo solicitado en la demanda.

- 6. En relación con el despido disciplinario improcedente, ¿cuál de las siguientes respuestas es la correcta?**
- a) Siempre que el despido sea declarado improcedente, la persona trabajadora tendrá derecho a los salarios de tramitación.
  - b) La extinción del contrato será declarada como tal si no concurre causa justificativa.
  - c) Como regla general, el derecho de opción corresponderá a la persona trabajadora.
  - d) Si no se opta en plazo, se entenderá que procede la extinción indemnizada del contrato.
- 7. Si el despido disciplinario es declarado procedente por el órgano judicial, la persona trabajadora:**
- a) No tendrá derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.
  - b) Tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 12 mensualidades.
  - c) Tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateados por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite de 24 mensualidades.
  - d) No tendrá derecho a ningún tipo de indemnización, pero sí a los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la sentencia.
- 8. En relación con la declaración judicial de improcedencia del despido disciplinario, ¿cuál de las siguientes opciones es la incorrecta?**
- a) Si la sentencia que resuelve el recurso interpuesto por la persona trabajadora eleva la cuantía de la indemnización, la empresa no podrá cambiar el sentido de la opción efectuada en la instancia.
  - b) Cuando la sentencia que resuelva el recurso confirme la de instancia, no cabrá modificar el sentido de la opción efectuada en su momento.
  - c) El derecho de opción entre indemnización y readmisión no siempre corresponderá a la empresa.
  - d) De haber optado la empresa por la extinción indemnizada, durante la tramitación del recurso la persona trabajadora se encontrará en situación legal de desempleo involuntario.
- 9. Cuando el despido disciplinario sea declarado improcedente por el órgano judicial, el correspondiente derecho de opción entre la readmisión de la persona trabajadora y la extinción indemnizada de la relación laboral deberá ser ejercicio dentro del plazo de:**
- a) Los 3 días siguientes desde la firmeza de la sentencia que así lo declare.
  - b) Los 5 días siguientes desde la notificación de la sentencia que así lo declare.
  - c) Los 7 días siguientes desde la firmeza de la sentencia que así lo declare.
  - d) Los 9 días siguientes desde la notificación de la sentencia que así lo declare.
- 10. A contar desde la fecha de la notificación de la sentencia, si el despido disciplinario es declarado improcedente por ausencia de causa legal, de haber optado por la readmisión la empresa podrá efectuar uno nuevo en el plazo de:**
- a) 3 días.
  - b) 5 días.
  - c) 7 días.
  - d) En realidad, no cabría tal opción.

### PREGUNTAS DE REPASO

- 1. En un procedimiento en cual la persona trabajadora impugne el despido disciplinario sufrido, ¿podrá reclamar también unas hipotéticas diferencias salariales a su favor o ello supondría incurrir en una acumulación indebida de acciones?**
- 2. ¿El hecho de plantear el intento de conciliación transcurrido ya el plazo de 20 días hábiles propio de la demanda por despido invalidará necesariamente esta última?**



3. ¿Cabe una aplicación extensiva de los supuestos de nulidad del despido disciplinario a otras situaciones en las que, por ejemplo, entren en juego derechos reconocidos en convenio colectivo en relación con la conciliación de las vidas personal, familiar y profesional?
4. ¿Qué calificación merece la actuación de una persona trabajadora que, conocedora del hecho de que próximamente se procederá a su despido disciplinario, antes de recibir la oportuna notificación formal solicita, por ejemplo, una excedencia para el cuidado de una hija de 9 años?
5. Si una persona trabajadora acaba de comunicar que su pareja ha dado a luz, ¿qué calificación puede merecer la inmediata actuación de su empresa consistente en despedirle disciplinariamente, sin causa y reconociendo desde un principio la improcedencia de su decisión?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Gumersinda trabaja como dependienta en una tienda de ropa deportiva, con una jornada a tiempo completo de 40 horas semanales, prestadas a razón de 8 horas diarias de lunes a viernes.

El 15 de junio, en buena medida como consecuencia del estrés causado por el comienzo de la campaña de rebajas, en presencia de su inmediata superior mantuvo una fuerte discusión con una clienta descontenta.

Al día siguiente, al final de la jornada, recibió una notificación desde la dirección de la empresa por la que se le comunicaba la imposición de una sanción por falta muy grave consistente, tal y como prevé el convenio colectivo de aplicación, en su despido disciplinario, efectivo a partir de esa fecha.

Gumersinda no está de acuerdo con la decisión adoptada por la empleadora, que considera desproporcionada e injustificada. Por eso ha decidido impugnarla judicialmente.

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

1. ¿Devendría necesario en este supuesto el intento de conciliación previa? En su caso, ¿cuáles serían los efectos sobre el plazo para la presentación de la demanda? ¿Y qué podría suceder si la trabajadora presentara su demanda sin haber promovido antes ese intento de solución extrajudicial?
2. Si la papeleta de conciliación se presentara el 27 de junio de 2023 y dicho acto se celebrara el 18 de julio siguiente (sin avenencia entre las partes), ¿hasta qué fecha podría la trabajadora formalizar su demanda? ¿Serían o no hábiles los días del mes de agosto?
3. En relación con las características relacionadas con el desempeño laboral, ¿qué contenido específico debería reflejar la trabajadora en su demanda?
4. Durante el juicio, ¿qué podría hacer y qué no la empresa?
5. Si tras el juicio el órgano judicial estimara la demanda de la trabajadora, ¿qué declararía en su sentencia? Entonces, ¿qué podría/debería hacer y en qué condiciones la empresa?
6. Suponiendo que la sentencia estimatoria de la demanda estuviera basada en un incumplimiento formal y que la empresa mantuviera el deseo de extinguir la relación laboral, ¿qué podría hacer y en qué condiciones la empleadora?
7. ¿Cabría recurso contra dicha sentencia? ¿Cuál? ¿De qué plazo dispondría la empresa para anunciarlo y, de ser admitido, para su efectiva interposición? ¿Debería constituir un depósito para recurrir y, en su caso, por qué importe?
8. ¿Cuáles serían los motivos en los que la empresa podría basar su recurso?
9. Si finalmente fuera desestimado el recurso interpuesto por la empresa, ¿debería esta hacer frente a las posibles costas? En concreto, ¿qué cabría tener en cuenta respecto de los honorarios del letrado o graduado social de la parte recurrida?
10. Si, una vez firme la sentencia y habiendo optado la empresa por la reincorporación de la trabajadora, al final no la readmite en la fecha señalada, ¿dentro de qué plazos debería la empleada solicitar la ejecución definitiva del fallo?

**FICHA N° 107****Modalidad procesal relativa al despido objetivo***Diego Megino Fernández*PREGUNTAS TIPO TEST

1. **En lo no previsto para la de despido objetivo, tendrá carácter supletorio la modalidad procesal de:**
  - a) Despido disciplinario.
  - b) Tutela de derechos fundamentales.
  - c) Despido colectivo.
  - d) Vacaciones.
2. **En relación con el despido objetivo, ¿cuál de las siguientes opciones es la correcta?**
  - a) Si la persona trabajadora hace uso de la licencia semanal para la búsqueda de nuevo empleo, no podrá impugnar después el despido.
  - b) La persona trabajadora no podrá anticipar su acción judicial durante el período de preaviso.
  - c) Para que el despido sea declarado procedente, a la empresa le bastará con demostrar en juicio la concurrencia de la causa.
  - d) Aunque no se preavise a la persona trabajadora, el despido podrá ser declarado procedente.
3. **Respecto del proceso derivado de un despido por causas objetivas, señale la opción incorrecta:**
  - a) Percibir la indemnización puesta a disposición por la empresa no impedirá a la persona trabajadora actuar en sede judicial contra el despido.
  - b) Siempre corresponderá a la empresa la carga de la prueba sobre la procedencia del despido.
  - c) La persona trabajadora no tendrá que esperar a la fecha de efectividad del despido para iniciar los trámites de cara a su impugnación.
  - d) No haber respetado la empresa cualquier requisito formal ocasionará que el despido objetivo deba ser declarado improcedente por el órgano judicial.
4. **Para ejercitar la acción de impugnación de la decisión extintiva se dispone de un plazo:**
  - a) De caducidad de 20 días naturales.
  - b) De prescripción de 20 días naturales.
  - c) De caducidad de 20 días hábiles.
  - d) De prescripción de 20 días hábiles.
5. **¿Cuál de las siguientes opciones es incorrecta?**
  - a) Durante el período de preaviso, la persona trabajadora tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales para la búsqueda de un nuevo empleo.
  - b) La persona trabajadora podrá presentar su demanda frente al despido objetivo estando todavía vigente el período de preaviso.
  - c) La empresa cuenta con la posibilidad de sustituir el período de preaviso, en todo o en parte, por el abono de los salarios correspondientes al tiempo no otorgado.
  - d) El plazo de caducidad de la acción comenzará a correr en la fecha de inicio del preaviso.
6. **No impedirán la calificación del despido como procedente:**
  - a) La omisión de comunicación escrita, la no concesión del período de preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización.
  - b) La omisión de comunicación escrita, la no concesión del período de preaviso y el error inexcusable en el cálculo de la indemnización.
  - c) La no concesión del período de preaviso y el error inexcusable en el cálculo de la indemnización.
  - d) La no concesión del período de preaviso y el error excusable en el cálculo de la indemnización.

- 7. ¿Cuál de los siguientes representa un supuesto específico de nulidad del despido objetivo?**
- Haberse efectuado en fraude de ley, al eludir la empresa las normas establecidas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos.
  - La no realización del preceptivo período de consultas.
  - La vulneración de un derecho fundamental o libertad pública.
  - No haber entregado a la representación del personal la documentación establecida en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- 8. En relación con la declaración judicial de improcedencia de un despido objetivo, ¿cuál de las siguientes opciones es la correcta?**
- En general, las consecuencias coinciden con las establecidas para el despido disciplinario.
  - Si la persona trabajadora tiene derecho a ellos, los salarios de tramitación podrán deducirse de los relativos al periodo de preaviso incumplido.
  - Cuando se produzca la readmisión de la persona trabajadora, esta no tendrá que reintegrar a la empresa la compensación económica por extinción de la relación laboral inicialmente percibida.
  - No cabrá la compensación entre la indemnización originalmente satisfecha y la que al final fije la sentencia.
- 9. Si el despido objetivo sufrido merece la consideración de procedente, la persona trabajadora tendrá derecho al abono de:**
- Los salarios de tramitación y una compensación económica calculada a razón de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.
  - Los salarios de tramitación.
  - Una compensación económica calculada a razón de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
  - Los salarios de tramitación y una compensación económica calculada a razón de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
- 10. Si el despido objetivo sufrido merece la consideración de improcedente y la empresa no opta por la readmisión de la persona trabajadora, esta tendrá derecho al abono de:**
- Los salarios de tramitación y una compensación económica calculada a razón de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.
  - Los salarios de tramitación.
  - Una compensación económica calculada a razón de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.
  - Los salarios de tramitación y una compensación económica calculada a razón de 33 días de salario por año de servicio, con el límite de 24 mensualidades.

### PREGUNTAS DE REPASO

- En el supuesto de un despido objetivo basado en alguna de las causas recogidas en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, ¿en qué momento puede/debe efectuarse la comunicación de la decisión extintiva a la representación de la plantilla: antes o después que a la persona trabajadora afectada?
- Si el despido objetivo es declarado nulo por el órgano judicial y se opta por la readmisión de la persona trabajadora en la organización productiva, ¿aquella debe llevarse a cabo necesariamente en las mismas condiciones que regían antes de la medida extintiva?
- Ante la concurrencia sobrevenida de una causa económica, técnica, organizativa o productiva, ¿puede la empresa dejar de aplicar válidamente un acuerdo suscrito en virtud del cual se compromete a que no practicará, durante un determinado período de tiempo y entre otras medidas, despidos objetivos basados en tales razones?

4. Dada la general aplicación supletoria de las reglas propias del despido disciplinario, ¿cabe también en el objetivo la posibilidad de subsanar posteriormente una extinción declarada improcedente por el órgano judicial como consecuencia de haber incumplido la empresa los requisitos formales exigidos?
5. ¿Qué calificación podría merecer el despido objetivo sin causa sufrido por una trabajadora sometida a un tratamiento de fertilidad asistida (antes de la implantación del embrión en el útero)?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

En virtud de un contrato indefinido, Elba Calao comenzó a trabajar el 13 de enero de 2014 como responsable del área de redes sociales de la empresa “Hotel Azo”.

En atención a la necesidad de ajustar los costes de personal y dado que estima, concurre una causa económica justificativa (lleva tres años consecutivos con pérdidas económicas), la dirección de la empresa ha decidido poner fin a esta relación con fecha de efectos del 11 de septiembre de 2023 (que será el último día de prestación efectiva de servicios de la empleada, a quien ha informado de su decisión cumpliendo con el período de preaviso establecido en el convenio colectivo de aplicación).

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

1. A la hora de determinar el importe del salario diario a efectos de la indemnización, por entenderlos excluidos, Hotel Azo no ha tomado en consideración los importes referidos a los siguientes conceptos a favor de la trabajadora: gastos de vivienda, seguro de vida, *bonus* irregular y vehículo de empresa para fines profesionales. De todos modos, Hotel Azo piensa que, incluso en el peor de los casos, la no incorporación de lo que, según su criterio, suponen conceptos dudosos constituiría un error excusable por su parte. Al fin y al cabo, tan sólo implicarían elevar el montante final en “unos pocos miles de euros” ¿Está en lo cierto?
2. Por otro lado, al comunicar el preaviso, la empresa informó a la trabajadora de que, en ese momento y dada la difícil coyuntura económica atravesada por la entidad, no podía poner a su disposición el importe de la correspondiente indemnización legal. ¿Qué opinión le merece este hecho?
3. ¿Y si, por ejemplo, en el momento de comunicar el preaviso (un viernes), la empresa informa a la trabajadora de que, en esa misma fecha, se había transferido a su cuenta corriente la pertinente indemnización legal, pero el ingreso no se hace efectivo hasta el martes siguiente? ¿Supondría haber incumplido con el requisito legal de la simultánea puesta a disposición de la indemnización legal?

**FICHA N° 108****Proceso laboral especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas***Lidia de la Iglesia Aza*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La legitimación para interponer acciones judiciales por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales la tiene:**
  - a) Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionado un derecho fundamental y tenga un derecho o interés legítimo.
  - b) Cualquier sindicato que tenga el carácter de más representativo conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
  - c) Solamente los trabajadores afectados por la vulneración denunciada.
  - d) Solamente los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- 2. En el procedimiento de tutela de derechos fundamentales:**
  - a) Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, los sindicatos más representativos y aquel en el que el trabajador esté sindicado, podrán personarse como coadyuvantes.
  - b) Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, sólo el sindicato en que el trabajador esté sindicado podrá personarse como coadyuvante.
  - c) Si el trabajador ejercita la acción como sujeto lesionado, sólo los sindicatos más representativos podrán personarse como coadyuvantes.
  - d) Si el sindicato al que está afiliado el trabajador quiere intervenir en el procedimiento, lo hará a título de perito.
- 3. En los procedimientos en materia de derechos fundamentales:**
  - a) La Inspección de Trabajo siempre será parte.
  - b) El delegado de prevención de riesgos siempre será parte.
  - c) El Ministerio Fiscal siempre será parte.
  - d) El delegado de personal siempre será parte.
- 4. En los supuestos en que se enjuicien por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales supuestos de acoso:**
  - a) La víctima puede dirigir pretensiones tanto contra el empresario como contra el sujeto directamente responsable de la vulneración.
  - b) Las acciones deberán interponerse exclusivamente contra el sujeto directamente responsable de la vulneración.
  - c) Las acciones pueden dirigirse exclusivamente frente al empresario.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. En los procesos de tutela de derechos fundamentales sólo es posible la acumulación con las siguientes acciones:**
  - a) Acciones en materia de Seguridad Social.
  - b) Acciones de despido.
  - c) Acciones para la reclamación de salarios impagados.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. La tramitación de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales:**
  - a) Es preferente exclusivamente a los procedimientos en materia de Seguridad Social.
  - b) Es preferente frente a todos los procedimientos que se sigan en el correspondiente Juzgado.
  - c) No es preferente.
  - d) Todas las respuestas anteriores son incorrectas.

**7. Los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental:**

- a) Si resulta difícil su cuantificación, deberán establecerse las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización.
- b) Son objeto siempre de una demanda diferente.
- c) No se pueden indemnizar, dado que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales únicamente persigue la cesación en la conducta vulneradora.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**8. En el supuesto de que una demanda interpuesta por el procedimiento de tutela de derechos fundamentales sea rechazada por el juez o tribunal por ser un procedimiento que no debe tramitarse por tal modalidad:**

- a) El juez o sala dará a la demanda la tramitación ordinaria o especial que proceda, si para tal procedimiento es competente y la demanda cumple todos los requisitos necesarios para su tramitación por tal modalidad.
- b) El juez o sala no puede rechazar la tramitación por el procedimiento determinado por el demandante.
- c) El juez o sala decidirá sobre el procedimiento correcto en sentencia.
- d) Sólo por acuerdo entre las partes se puede modificar el procedimiento de tramitación de la demanda.

**9. En los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, en el caso de que se invoque vulneración de la libertad sindical:**

- a) No será posible la solicitud de medidas cautelares.
- b) Se concederán medidas cautelares de oficio por el juez o tribunal.
- c) Si se solicitan medidas cautelares, siempre se suspenderá el acto impugnado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

**10. En el supuesto de medidas cautelares en un proceso de tutela de derechos fundamentales en caso de huelga en el que se impugnen los servicios mínimos o la designación del personal adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento, el órgano judicial podrá decidir:**

- a) Mantener la designación del personal adscrito a tales servicios.
- b) Modificar la designación del personal adscrito a tales servicios.
- c) Revocar la designación del personal adscrito a tales servicios.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

**11. En los supuestos de demandas por el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales referidos a protección frente al acoso, se podrá solicitar como medida cautelar:**

- a) La suspensión de la relación, la exoneración de la prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo.
- b) El disfrute de las vacaciones anuales hasta la resolución del procedimiento.
- c) El permiso retribuido que la Ley General de la Seguridad Social establece para este supuesto.
- d) El paso a la situación de incapacidad temporal.

**12. La sentencia en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en caso de estimación y conforme a las pretensiones concretamente ejercitadas, decidirá:**

- a) La existencia o no de vulneración de derechos fundamentales, el cese inmediato de la actuación contraria a derecho y el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho.
- b) La existencia de indemnización por los daños causados y acreditados.
- c) La reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión, más la reparación de las consecuencias derivadas, incluida la indemnización de los daños causados.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

## PREGUNTAS DE REPASO

1. Enumere todos los sujetos legitimados para interponer demanda de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas:
2. Las demandas por despido en las que se alegue vulneración de derechos fundamentales, ¿con arreglo a qué modalidad procesal deben tramitarse?
3. ¿La indemnización en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas es compatible con alguna otra indemnización?
4. ¿El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, requiere acreditación de haber agotado el trámite de conciliación extrajudicial previa?
5. Enumere los requisitos de la demanda de la modalidad de tutela de derechos fundamentales.
6. En el supuesto de que la demanda tramitada por la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales se refiera a protección frente al acoso, ¿contra quién debe formularse la demanda?

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

Elena fue contratada en mayo con un contrato temporal cuya duración estimada es de 30 meses. En enero del año siguiente en la empresa se convoca una huelga, a la que Elena decide sumarse. La empresa le remite un burofax comunicándole que, al ser trabajadora temporal, no tiene derecho al ejercicio del derecho de huelga y que, si no se incorpora en el plazo máximo de tres días, procederá a su despido por incomparecencia. Para poder ausentarse del puesto de trabajo, sin ser despedida, y dado que tiene dos hijos menores de tres años, solicita una reducción de jornada.

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

1. ¿Todas las personas que desarrollan profesionalmente una actividad remunerada tienen reconocido el derecho a la huelga?
2. ¿Qué posibilidades de actuación tendrá Elena en defensa de su interés y cuáles serían los términos de sus peticiones?

### **Caso práctico núm. 2.**

Ángel es empleado de banca y presta servicios para la misma entidad desde hace diez años. Durante los siete primeros años el trabajo se desarrolló sin problemas, pero hace tres años uno de sus compañeros ascendió a director de la sucursal y desde entonces la situación laboral de Ángel fue empeorando. Primero se le modificaron los turnos de vacaciones establecidos, luego se le empezaron a denegar todos los permisos de asuntos propios que solicitaba y en los últimos seis meses se le retiró el permiso de acceso al sistema informático y las llaves de la sucursal. De esta forma, los últimos seis meses los ha pasado sentado en una mesa sin equipo informático y con prohibición de atender al público. Esta situación le ha causado diversos ataques de ansiedad y, al comunicarla al responsable de zona, lo único que se le ha señalado es que debería dejar el trabajo, que no sirve. Ha acudido en diversas ocasiones a hablar con su representante sindical, que ha intentado solucionar su situación y que ha formulado múltiples quejas al delegado territorial, sin que las mismas hayan sido atendidas.

Elabore un dictamen en Derecho sobre la situación de Ángel en el que se dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué posibilidades de actuación tiene Ángel ante la situación que sufre?
2. ¿Frente a quién debe formular demanda?
3. ¿Podría el sindicato al que está afiliado el actor tanto interponer demanda como comparecer a la demanda que formule a título personal Ángel?
4. ¿Puede existir una caducidad de acciones, teniendo en cuenta que el inicio del comportamiento vulnerador es de hace más de tres años?
5. ¿Qué medidas cautelares puede solicitar Ángel al formular su demanda?

