



DERECHO  
VIRTUAL

# Derecho Laboral 1

Última Actualización: 07/11/2025

# AVISO LEGAL

Este libro es propiedad exclusiva de Derecho Virtual y ha sido elaborado únicamente para el uso de los alumnos inscritos en la academia. Su contenido está protegido por las leyes de propiedad intelectual y derechos de autor. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comercialización, comunicación pública, transformación o cualquier otro uso no autorizado total o parcial del contenido de esta obra, en cualquier formato o por cualquier medio, sin el consentimiento previo y por escrito de Derecho Virtual. El incumplimiento de esta prohibición podrá dar lugar a las responsabilidades legales correspondientes. Todos los derechos reservados.



# ÍNDICE - DERECHO LABORAL 1

## BLOQUE 1: INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL

Página: 6

Tema 1: Definición de Derecho Laboral .....	7
Tema 2: Los elementos de la Relación Laboral .....	10
Tema 3: Supuestos especiales de Relaciones Laborales .....	14
Tema 4: Trabajo Autónomo .....	19

## BLOQUE 2: LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Página: 21

Tema 1: Derecho Internacional y Laboral .....	22
Tema 2: Fuentes del Derecho Laboral .....	25
Tema 3: Convenios Colectivos .....	28
Tema 4: Convenio Colectivo I .....	32
Tema 5: Convenio Colectivo II .....	36
Tema 6: Convenio Colectivo III .....	40
Tema 7: La Conciliación Laboral .....	44
Tema 8: Fuentes Nacionales del Derecho Laboral .....	48

## BLOQUE 3: EMPRESARIO Y TRABAJADOR

Página: 50

Tema 1: El Empresario .....	51
Tema 2: La Empresa .....	55
Tema 3: La Responsabilidad del Empresario .....	59
Tema 4: La Cesión de Trabajadores .....	67
Tema 5: Deberes de los Trabajadores .....	72

## BLOQUE 4: LOS CONTRATOS LABORALES

Página: 74

Tema 1: Los Contratos Laborales .....	75
Tema 2: El Contrato Indefinido .....	78
Tema 3: El Contrato Fijo-Discontinuo .....	81
Tema 4: Los Contratos Fijos-Discontinuos .....	85
Tema 5: Los Contratos Temporales .....	88
Tema 6: Los Contratos de Duración Determinada .....	92
Tema 7: Los Contratos Formativos .....	96
Tema 8: El Contrato Indefinido .....	101
Tema 9: El Contrato Fijo-Discontinuo .....	103
Tema 10: Los Contratos Fijos-Discontinuos .....	108
Tema 11: Los Contratos de Duración Determinada .....	111
Tema 12: El Contrato de Interinidad .....	115
Tema 13: El Contrato Formativo .....	118
Tema 14: Contratos Formativos .....	122
Tema 15: El Trabajo a Distancia .....	127

## BLOQUE 5: LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Página: 131

Tema 1: El Salario .....	132
Tema 2: El Salario (Segunda Parte) .....	136
Tema 3: El Horario de Trabajo .....	141
Tema 4: La Jornada Laboral .....	145
Tema 5: Registro Horario .....	149

# ÍNDICE - DERECHO LABORAL 1

## BLOQUE 5: LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (cont.)

Página: 131

Tema 6: Los Periodos de Descanso .....	152
Tema 7: Los Periodos de Descanso en el 2024 .....	156
Tema 8: Los Permisos Laborales Retribuidos .....	159
Tema 9: Permisos de paternidad y maternidad .....	162

## BLOQUE 6: LAS MODIFICACIONES LABORALES

Página: 166

Tema 1: Las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo .....	167
Tema 2: Movilidad Geográfica .....	173
Tema 3: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 1) .....	180
Tema 4: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 2) .....	184
Tema 5: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 3) .....	189
Tema 6: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 4) .....	195
Tema 7: La Excedencia Forzosa .....	199
Tema 8: Las Excedencias Voluntarias .....	204
Tema 9: Excedencia Voluntaria por cuidado familiar .....	207
Tema 10: La Sucesión Empresarial .....	211
Tema 11: La Sucesión Empresarial (Parte 2) .....	215

## BLOQUE 7: DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Página: 218

Tema 1: Extinción del Contrato de Trabajo .....	219
Tema 2: Extinción del Contrato de Trabajo (Parte 2) .....	224
Tema 3: Extinción del Contrato de Trabajo (Parte 3) .....	228
Tema 4: El Despido por Fuerza Mayor .....	232
Tema 5: El Despido Disciplinario .....	236
Tema 6: El Despido Colectivo .....	239

# **BLOQUE 1**

## **INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL**

# Tema 1: Definición de Derecho Laboral

El Derecho Laboral es la rama del ordenamiento jurídico que regula las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, es decir, las relaciones entre el trabajador y el empresario. Es una de las ramas más jóvenes del ordenamiento jurídico, derivando originalmente del Derecho Civil.

**El Derecho Laboral nace para paliar el desequilibrio que existe entre los sujetos de la relación laboral.** Si bien formalmente el trabajador y el empresario tienen los mismos derechos, materialmente no se hallan en una situación de igualdad. Por ello, el Derecho Laboral se configura como un instrumento protector del trabajador.

## 1. El Trabajador y las Notas de Laboralidad

Para que una relación sea considerada laboral y le sea de aplicación el Derecho del Trabajo, los servicios que preste el trabajador deben cumplir una serie de notas que se conocen como notas de laboralidad. **Su concurrencia es de suma importancia, ya que si falta alguna de ellas, no estaremos ante una relación laboral.**

"El Derecho Laboral se configura como un instrumento protector del trabajador"

### Voluntariedad

Los servicios deben prestarse de forma voluntaria.

### Personalísimo

Se trata de servicios personalísimos.

### Ajenidad

Los servicios se prestan por cuenta ajena.

### Dependencia

El trabajador debe estar dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, el empresario.

Analizaremos pormenorizadamente cada una de estas notas en lecciones posteriores.

# 2. El Empresario, Ámbito de Aplicación y Funciones del Derecho Laboral

## 2.1 Concepto de Empresario (Art. 1.2 ET)

El artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) define al empresario ampliamente:

 **Se considera empresario a toda persona física o jurídica o comunidad de bienes que reciba la prestación de servicios por parte de los trabajadores.**

También incluye a quienes reciban servicios de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

## 2.2 Exclusiones y Regímenes Especiales

Existen ciertas relaciones de trabajo que, pese a vincular al trabajador con un empleador, quedan excluidas de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores. **El artículo 1.3 del ET recoge estas exclusiones** (como funcionarios o trabajo familiar), que serán analizadas en otras lecciones.

## 2.3 El Contenido y las Funciones del Derecho Laboral

El Derecho del Trabajo no solo regula las relaciones individuales, sino también los aspectos colectivos, siendo influenciado por los cambios tecnológicos y sociales.

### Regulación Mínima y Autonomía

La legislación laboral se ocupa de regular los aspectos mínimos que debe contener el contrato de trabajo.

- **Límite Mínimo:** Estos aspectos mínimos podrán mejorarse a través de la negociación privada, pero nunca empeorarse.
- **Intangibilidad de Derechos:** La autonomía de las partes se encuentra limitada por la ley. Por ejemplo, ningún trabajador podrá disminuir los 30 días de vacaciones garantizados por el ET, aunque sí podrán verse aumentados.

### Relaciones Colectivas

El Derecho del Trabajo también regula la relación existente entre organizaciones sindicales y empleador.

- **El convenio colectivo es una herramienta tan importante como el contrato de trabajo.**
- Regula los conflictos individuales (v. gr., un conflicto entre empresario y trabajador por días de vacaciones) y los conflictos colectivos (v. gr., todos los aspectos del derecho a huelga).



"El Derecho del Trabajo como sistema de normas y relaciones"

## 2.4 El Derecho Laboral como Sistema

Podemos entender el Derecho del Trabajo como un sistema de normas y como un sistema de relaciones, que incluyen:

01

---

### Relaciones Laborales

Relaciones laborales entre el empresario y el trabajador.

02

---

### Trabajador y Representantes

Entre el trabajador y los representantes de los trabajadores.

03

---

### Empresario y Representantes

Entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

04

---

### Empresa y Seguridad Social

Entre la empresa y la Seguridad Social.

# Tema 2: Los elementos de la Relación Laboral

## 1. El Ámbito de Aplicación del Derecho Laboral: Las Notas de Laboralidad

La aplicación del Derecho del Trabajo depende de la concurrencia de una serie de elementos o **notas de laboralidad** en la prestación de servicios, tal como establece el **artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Es fundamental recordar que "**los contratos no son lo que las partes dicen que son, sino lo que su naturaleza determina que son**", lo que implica que la calificación legal prima sobre la voluntad de las partes.



## 2. Las Notas Esenciales de Laboralidad

Las notas que definen la existencia de una relación laboral son:



**1** Voluntariedad



**2** Remuneración

(Por cuenta ajena)



**3** Personalidad

(Carácter personalísimo)



**4** Ajenidad



**5** Dependencia

(Ámbito de organización y dirección)

### 2.1 Voluntariedad y Carácter Personalísimo

#### Voluntariedad

La prestación de servicios debe ser **voluntaria** a lo largo de toda la relación laboral. El trabajador, Belén, conserva la facultad de **abandonar su puesto de trabajo**, lo que está previsto en el **artículo 49.1 letra D del ET**.

#### Personalísimo

La prestación laboral es **personalísima**. El trabajador (Belén) es la **única persona** que puede desempeñar las funciones pactadas con la empresa. La sustitución requiere un contrato y una relación distinta.

### 2.2 Remuneración

**Carácter Oneroso:** El trabajador recibe un **salario** (remuneración) por parte de la empresa a fin de mes. Esta nota se relaciona directamente con la ajenidad.

## 3. Notas Clave: Ajenidad y Dependencia

La ajenidad y la dependencia son las notas que más se discuten y en las que los tribunales suelen centrar su análisis por ser las de manifestación menos clara. El **Tribunal Supremo** ha establecido un sistema de **indicios** para determinar su concurrencia.

### 3.1. Ajenidad (Asunción del Riesgo)

La **ajenidad** consiste en la **atribución de los frutos del trabajo al empresario**.

#### Ajenidad en los Frutos

Los beneficios del negocio (v. gr., en un *burger*) van a parar al dueño, no al trabajador (Belén).

#### Ajenidad en los Riesgos

El empresario ha **asumido todo el riesgo** que implica poner en marcha el negocio. El trabajador trabaja *para* el dueño, no *por cuenta* del dueño.

#### Indicios de Ajenidad (Tribunal Supremo)

Indicios de Ajenidad	Implicación Práctica
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Puesta a Disposición</b>	El trabajador pone a disposición del empresario los productos elaborados o servicios prestados (v. gr., cajas de cartón).
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Relaciones con el Público</b>	El empresario adopta las decisiones concernientes a las relaciones con el público (v. gr., fijar los precios de los productos en el <i>burger</i> ).
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Remuneración Fija o Periódica</b>	El trabajador recibe una remuneración de <b>carácter fijo o periódico</b> todos los meses.
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Criterio de Cálculo</b>	El cálculo de la retribución guarda proporción con la actividad desempeñada <b>sin asumir riesgo ni el lucro</b> que caracteriza la actividad del empresario.

### 3.2. Dependencia (Subordinación Jerárquica)

La **dependencia** (o subordinación) significa que el trabajador está **sujeto a las órdenes del empleador**. Esta nota es abstracta y se analiza a través de indicios. La dependencia puede darse de forma **flexible** (v. gr., Belén puede decidir su horario laboral, pero sigue estando bajo las órdenes de su jefe).





### 3.3 Indicios de Dependencia

Indicios de Dependencia	Manifestación Práctica
 <b>Jornada y Horario</b>	Sometimiento a una <b>jornada y horario</b> (aunque admite flexibilidad).
 <b>Poder Sancionador</b>	El empresario tiene el <b>poder sancionador</b> sobre el trabajador por incumplimiento de normas.
 <b>Medios y Materiales</b>	Utilización de <b>medios y materiales de la empresa</b> .
 <b>Lugar de Trabajo</b>	El <b>lugar de trabajo es determinado por el empresario</b> (incluso en teletrabajo, si ha sido pactado).
 <b>Inserción en la Organización</b>	El trabajador se inserta en la organización del empresario, quien <b>programa su actividad y establece objetivos</b> .
 <b>Control del Resultado</b>	El trabajador debe <b>dar cuenta al empresario del trabajo realizado</b> , controlando este el resultado de su actividad.

**Conclusión:** Si falta alguna de las notas de laboralidad (voluntariedad, personalidad, remuneración, ajenidad, o dependencia), **no estaremos ante una relación laboral**.



# Tema 3: Supuestos especiales de Relaciones Laborales



## 1. Relaciones Laborales Excluidas (Art. 1.3 ET)

El **artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** excluye ciertas relaciones del ámbito laboral. Estas se excluyen no por incumplir las notas de laboralidad, sino por considerarse **supuestos especiales** con una regulación propia:



### Funcionarios Públicos y Personal Administrativo

- **Régimen:** Los **funcionarios públicos** se rigen por el **Estatuto de la Función Pública**, así como por otras **normas administrativas y estatutarias**.
- **Exclusión:** La exclusión se justifica porque **no existe la figura del empresario**. Quien contrata es el Estado, la comunidad autónoma o las corporaciones locales, lo que dificulta la apreciación plena de las notas de dependencia o ajenidad.



### Prestaciones Personales Obligatorias

- **Fundamento:** Son prestaciones de **obligado cumplimiento** al amparo del **artículo 30 de la Constitución (CE)**.
- **Naturaleza:** Pueden ser de **carácter personal o patrimonial** y se regulan mediante ley.
- **Ejemplo:** La colaboración personal o con recursos en caso de una catástrofe natural (v. gr., megatsunami), conforme a la Ley 27/2015. En este caso, no hay voluntariedad libre.



### Consejeros y Administradores Societarios

Se excluye el **mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración** en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad.

- **Condición:** Esto solo aplica siempre que su actividad en la empresa **solo comporte la realización de contenido inherente a este cargo**.
- **Naturaleza:** Los tribunales han venido entendiendo que se trataría de una **relación mercantil**.



## 🤝 Trabajo de Amistad y Benevolencia

Se excluye el trabajo realizado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. (V. gr., una peluquera que peina y maquilla a una amiga gratuitamente).

- La exclusión se basa en la **falta de retribución y dependencia**.
- **Excepción:** Si el favor se vuelve **habitual y retribuido**, la relación podría transformarse en laboral.



## 👤 Trabajo Familiar

Se excluye el trabajo de los **familiares que conviven y se benefician del negocio familiar** (v. gr., hija que trabaja en la tienda de golosinas de sus padres).

- Se considera **autónomo colaborador**.
- **Excepción de Contratación:** Un familiar puede ser contratado si **no existe una dependencia económica** con el empleador. Los **menores de 30 años**, con o sin convivencia, sí pueden ser contratados y se considera **relación laboral**.

## 🚚 Otras Exclusiones Relevantes

- **Operaciones Mercantiles con Riesgo:** Se excluyen quienes intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, **siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación**.
- **Transportistas con Autorización:** Se excluye la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte, **al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares**.

*"La exclusión se justifica porque **no existe la figura del empresario** en el sentido tradicional del Derecho del Trabajo."*

## 🎯 2. Relaciones Laborales Especiales (Art. 2.1 ET)

Las **relaciones laborales especiales** son aquellas que, si bien cumplen las notas de laboralidad, presentan peculiaridades que requieren una **normativa específica**.

El **artículo 2.1 del ET** recoge las siguientes (lista no exhaustiva):

 <b>Personal de Alta Dirección</b> Trabajadores con autonomía y responsabilidad plena, limitados solo por órganos superiores.	 <b>Servicio del Hogar Familiar</b> Con normativa propia y retribución nunca inferior al <b>salario mínimo interprofesional</b> .	 <b>Penados en Instituciones Penitenciarias</b>
 <b>Deportistas Profesionales</b> (V. gr., Cristiano Ronaldo, Leo Messi).	 <b>Artistas en Espectáculos Públicos</b> (V. gr., Aitana en la academia de Operación Triunfo).	 <b>Representantes que Intervienen en Operaciones Mercantiles</b> (Donde el trabajador actúa bajo denominación de representante y <b>no asume el riesgo</b> de las operaciones).
 <b>Trabajadores con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo</b>	 <b>Trabajadores Portuarios</b>	 <b>Cualquier otra declarada como tal por una norma</b>

"*Las relaciones laborales especiales cumplen las **notas de laboralidad**, pero presentan peculiaridades que requieren normativa específica.*

## 3. Supuestos Afines (Distinción con Figuras Contractuales)

Existen figuras contractuales cuyo objeto es la prestación remunerada de servicios, pero que no son laborales. La distinción exige acudir a las **notas de laboralidad** (dependencia y ajenidad).

Figura Afín	Naturaleza Contractual	Distinción (Ausencia de Subordinación)
 <b>Arrendamiento de Servicio</b>	Naturaleza <b>mercantil</b> .	El prestador del servicio lo hace con <b>autonomía y libertad de actuación</b> (v. gr., un asesor legal).
 <b>Contrato de Ejecución de Obra</b>	El objeto es el <b>resultado definitivo del trabajo prestado</b> .	El objeto de la relación laboral es la <b>actividad en sí misma</b> . (V. gr., pintor por cuenta propia).
 <b>Contrato de Mandato</b>	El mandatario puede actuar en <b>nombre propio</b> .	<b>No existe ajenidad o subordinación</b> , y el mandato puede ser gratuito.
 <b>Contrato de Sociedad</b>	No se lleva a cabo en régimen de <b>ajenidad y no se remunera salarialmente</b> .	Se basa en el <b>reparto de beneficios</b> , no en el salario.
 <b>Contrato de Transporte</b>	Puede ser laboral o mercantil.	Si el transportista (Pedro) no se encuentra bajo el poder de organización y dirección del empresario (dispone de su propio camión, servicio puntual), es <b>mercantil</b> . Si recibe un salario, trabaja voluntariamente y bajo la dirección del empresario (v. gr., empresa de congelados), es <b>laboral</b> .

 **Nota importante:** Determinar correctamente la naturaleza de la relación es esencial para conocer la **jurisdicción competente** (social vs. civil/mercantil) y la **normativa aplicable**.



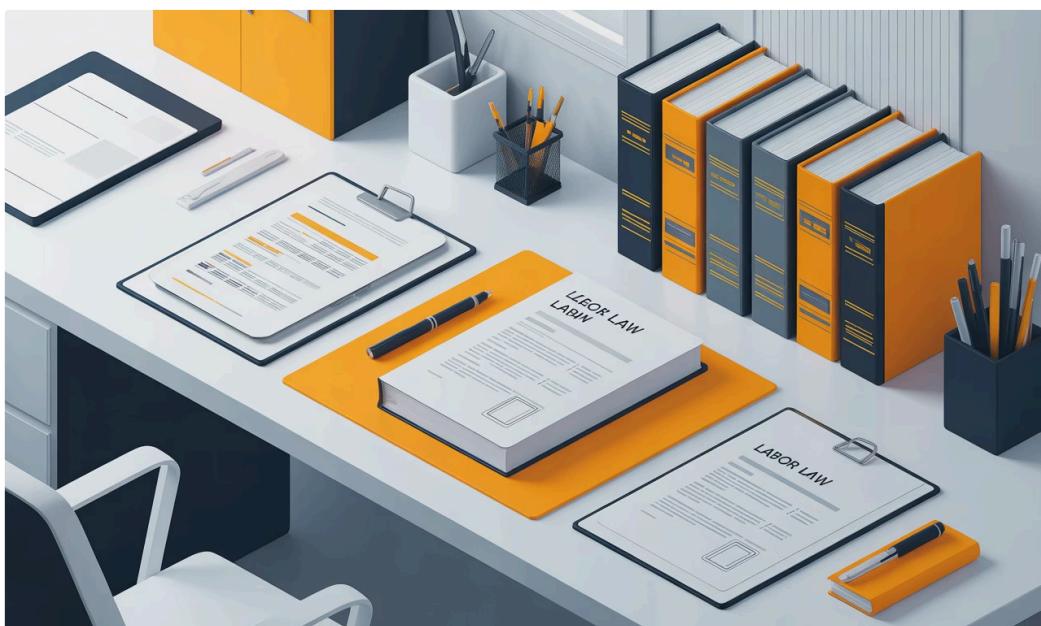
*"La distinción exige acudir a las **notas de laboralidad**: dependencia y ajenidad."*

## ✓ Criterios de Laboralidad

- **Dependencia:** Subordinación al poder de dirección del empresario
- **Ajenidad:** Los frutos del trabajo pertenecen al empresario
- **Voluntariedad:** Libre consentimiento de las partes
- **Retribución:** Contraprestación económica por el trabajo

## ⚖️ Consecuencias Jurídicas

- **Jurisdicción Social:** Para relaciones laborales
- **Jurisdicción Civil/Mercantil:** Para supuestos afines
- **Normativa ET:** Aplicable a relaciones laborales
- **Normativa Específica:** Para relaciones especiales



# Tema 4: Trabajo Autónomo

El trabajador autónomo es aquel que realiza un trabajo por cuenta propia, caracterizado por la ausencia de las notas de ajenidad o dependencia propias de una relación laboral asalariada. Su actividad se regula principalmente por la **Ley 20/2007, de 11 de julio (LETA)**.

## 1. Ámbito de Aplicación del Régimen de Autónomos (RETA)

El trabajador autónomo debe realizar su actividad de forma **habitual, personal y directa**, sin estar sujeta a un contrato de trabajo. Estos trabajadores celebran contratos mercantiles.

El Régimen Especial de la Seguridad Social para Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) aplica a diversos sujetos

### ◆ Trabajadores Individuales

- El trabajador individual que presta un servicio por cuenta propia (v. gr., Paco, grabador de eventos)
- El familiar colaborador de autónomo que trabaja en el negocio de sus padres con condiciones de asalariado
- Los transportistas que presten servicio al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares con vehículos comerciales cuya propiedad o poder de dirección ostenten

### ◆ Socios y Administradores

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y comanditarias
- Los comuneros de la comunidad de bienes
- Los socios de sociedades civiles irregulares
- Administradores o consejeros de sociedades mercantiles

## 2. El Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE)

Un TRADE es el **Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente**. Se trata de un autónomo que, a pesar de no ser un trabajador asalariado, mantiene una fuerte vinculación económica con un único cliente o empresa.

Para ser considerado TRADE, el trabajador autónomo debe cumplir la condición principal y una serie de condiciones adicionales:

### 1. Condición de Dependencia Económica

**Recibir al menos el 75% de sus ingresos** por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales de una empresa o cliente. (V. gr., Paco recibe el 75% de sus ingresos de una empresa de wedding planners).

## 3. Condiciones Adicionales para Ser TRADE

Además de la dependencia económica, deben concurrir las siguientes circunstancias:

### Restricciones Laborales

- **No debe tener a su cargo** a ningún trabajador por cuenta ajena
- **No puede contratar o subcontratar** con terceros la actividad

### Independencia Organizativa

- **No debe ejecutar su actividad** de manera indiferenciada con otros trabajos de la empresa cliente
- **Debe disponer** de su propia infraestructura y material para la actividad

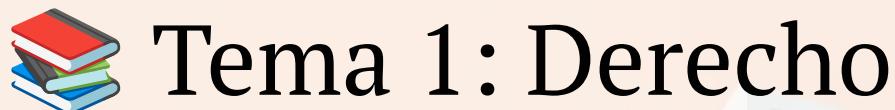
### Autonomía Operativa

- La actividad debe ser **bajo criterio organizativo propio**, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir del cliente
- **Debe recibir una contraprestación** en función del resultado de la actividad, asumiendo el riesgo y ventura de la misma

  **Exclusión:** No se considera TRADE a aquellos profesionales que comparten oficina o despacho.

# BLOQUE 2

## LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL



# Tema 1: Derecho Internacional y Laboral

El análisis de las fuentes del Derecho Laboral debe comenzar con las normas de carácter internacional, cuya eficacia está intrínsecamente ligada a la soberanía del Estado y al consentimiento del Estado soberano.

## 1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, es **la fuente institucional básica del derecho internacional del trabajo**.

### 1.1 Naturaleza y Funciones

#### Naturaleza

Es un organismo especializado de la ONU, dotado de capacidad jurídica y autonomía.

#### Instrumentos

Adopción de convenios y recomendaciones.

#### Asistencia

Desarrollo de programas de asistencia a países y entidades que lo requieran.

### 1.2 Eficacia de los Convenios de la OIT

Los convenios de la OIT son una norma internacional, pero **su eficacia en el derecho interno de cada país está condicionada al acto de ratificación** por la autoridad competente. No tienen una eficacia instantánea.

*"Un tratado internacional publicado oficialmente en España goza de prelación sobre cualquier disposición, incluidas las leyes, en sentido propio."*

### Obligación de Sometimiento

La adopción del convenio obliga a los Estados miembros de la OIT a **someter su texto en el plazo de un año** a la consideración de la autoridad estatal.

### Ratificación y Publicación

El convenio surte efectos en el derecho interno solo cuando ha sido **ratificado y debe haberse publicado oficialmente en el BOE**.

### Prelación

Un tratado internacional publicado oficialmente en España **goza de prelación sobre cualquier disposición**, incluidas las leyes, en sentido propio.

### Control de Constitucionalidad

Los tratados deben ser **congruentes con nuestra Constitución**, y se tienen en cuenta los posibles choques con el ordenamiento interno al ratificarse.

### Usos Jurisdiccionales

Los convenios de la OIT publicados pueden **fundamentar pretensiones ante el orden jurisdiccional social**, pero no sustentar por sí solos demandas de amparo.

## 1.3. Control de Aplicación de los Convenios

El control de aplicación se realiza mediante dos mecanismos:

### Control Indirecto

**Exigencia de memorias anuales** que cada Estado debe rendir.

### Control Directo

Establecimiento de un **sistema de quejas ante el Consejo de Administración** o de reclamaciones a través de las representaciones sindicales de trabajadores o empresarios.

## 2. Otras Fuentes Internacionales y Supranacionales

### 2.1 Organizaciones Globales y Regionales

El Derecho Laboral también se ve influenciado por organismos como **la ONU, la OCDE, el Consejo de Europa y la Unión Europea**.

## 2.2 Derecho Internacional Convencional

 Acuerdos  
Bilaterales/Multilaterales  
Surge de **acuerdos directos entre dos o más Estados.**

 Finalidad  
Su finalidad central es **la protección laboral de los trabajadores emigrantes.**

 Acuerdos entre Entes  
Existe la modalidad de tratados firmados por **entes distintos del Estado** (v. gr., el Convenio Multilateral de Quito suscrito por instituciones de la Seguridad Social iberoamericanas).

## 2.3. El Convenio Colectivo Internacional

La adopción de un Convenio Colectivo Internacional o Multinacional ha tropezado con serias dificultades:

*"La viabilidad futura requiere la homogeneidad de base, como podría darse en el marco de la Unión Europea."*

### Obstáculos

- Derivados de la **precariedad de la organización y acción sindical** en el plano internacional
- La **falta de viabilidad** por las condiciones nacionales muy distintas (económicas y productivas)

### Viabilidad Futura

Requiere la **homogeneidad de base**, como podría darse en el marco de la Unión Europea.

### Resumen Esquemático

#### Fuentes Internacionales del Derecho Laboral:

- **OIT (1919):** Convenios y recomendaciones
- **Eficacia condicionada:** Ratificación + Publicación BOE
- **Control:** Indirecto (memorias) y Directo (quejas)
- **Otras fuentes:** ONU, OCDE, Consejo Europa, UE
- **Convenios bilaterales/multilaterales:** Protección trabajadores emigrantes



# Tema 2: Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes del Derecho Laboral a nivel nacional se distinguen por incluir tanto **disposiciones estatales** como la **norma profesional autónoma**, emanada de la negociación colectiva.

## 1. Tipología de Fuentes y Jerarquía

Las fuentes del Derecho Laboral están influenciadas por el artículo 1.1 del Código Civil pero se complementan con las fuentes específicas recogidas en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

### Fuentes del Derecho Laboral

- Disposiciones legales y reglamentarias del Estado
- Convenios colectivos
- Voluntad de las partes manifestada en el contrato
- Usos y costumbres locales y profesionales

### La Negociación Colectiva

**La peculiaridad del Derecho del Trabajo** es la existencia de una fuente propia que no tiene equivalente en ninguna otra rama del ordenamiento jurídico: la negociación privada entre la empresa y los trabajadores a través de sus representantes.

**Convenios Colectivos:** Tienen capacidad para dictar normas de eficacia colectiva y vinculantes a todas las partes representadas en la negociación.

**Es importante destacar la imperatividad de estas normas y la irrenunciabilidad de muchas de ellas por parte de los trabajadores.**

## 2. Disposiciones Legales y Constitucionales

### 2.1 La Constitución Española (CE)

La CE regula diversos derechos y principios que actúan como fuente fundamental y se materializan a través de disposiciones legales:

#### Libertad Sindical

Comprende el derecho de los trabajadores a **fundar sindicatos** y a **afiliarse a los que deseen**.

#### Derecho a Huelga

Regula la defensa de los intereses de los trabajadores cuando hay una huelga y el **mantenimiento de los servicios esenciales**.

#### Otros Derechos Fundamentales

La dignidad, el principio de igualdad, la libertad de expresión, la tutela judicial efectiva, el deber de trabajar, el derecho a la negociación colectiva y la adopción de medidas de conflicto colectivo.

#### Principios Rectores

**Políticas de empleo**, de formación profesional y la institución de la seguridad social.

### 2.2 Disposiciones Legales y Reglamentarias (Art. 3 ET)

Las disposiciones legales son la **primera fuente reguladora** de las relaciones laborales.

**Reglamentos:** El artículo 3 del ET en su apartado segundo establece que las disposiciones reglamentarias desarrollarán estas leyes de rango superior, pero **no podrán establecer condiciones de trabajo distintas o inferiores a las establecidas en la ley.**  3. Competencias Autonómicas

La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas (CCAA) es **desigual en materia laboral y de seguridad social**:

#### Legislación Laboral

El Estado tiene **competencia exclusiva** sobre la legislación laboral. Las CCAA no pueden establecer leyes o reglamentos laborales propios, solo pueden ejecutar las leyes estatales.

#### Seguridad Social

La Constitución solo atribuye al Estado la competencia exclusiva para la **legislación básica y el régimen económico** de la seguridad social. En este caso, las CCAA sí pueden dictar leyes que desarrollen las bases estatales.

#### Asistencia Social

Las CCAA tendrán **competencia exclusiva** en materia de asistencia social.



## 2.3. Competencias Autonómicas

La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas (CCAA) es **desigual en materia laboral y de seguridad social**:

### Legislación Laboral

El Estado tiene **competencia exclusiva** sobre la legislación laboral. Las CCAA no pueden establecer leyes o reglamentos laborales propios, solo pueden ejecutar las leyes estatales.

### Seguridad Social

La Constitución solo atribuye al Estado la competencia exclusiva para la **legislación básica y el régimen económico** de la seguridad social. En este caso, las CCAA sí pueden dictar leyes que desarrollen las bases estatales.

### Asistencia Social

Las CCAA tendrán **competencia exclusiva** en materia de asistencia social.



### Esquema-Resumen: Distribución de Competencias

Materia	Estado	CCAA
Legislación Laboral	 Exclusiva	 Solo ejecución
Seguridad Social	 Legislación básica	 Desarrollo normativo
Asistencia Social		 Exclusiva

# Tema 3: Convenios Colectivos

El **convenio colectivo** es una fuente esencial y distintiva del Derecho Laboral español. Posee **reconocimiento constitucional** y se configura como un **pacto de naturaleza normativa**, superior al contrato de trabajo individual.

## 1. Concepto y Naturaleza Jurídica

### 1.1 Reconocimiento y Definición



#### Reconocimiento Constitucional

El convenio colectivo goza de **reconocimiento constitucional**, ya que se encuentra recogido en el **artículo 37.1 de la Constitución (CE)**.



Es un **pacto suscrito entre organizaciones sindicales y organizaciones empresariales**, a través del cual se fijan una serie de **condiciones de trabajo** que han de regir su ámbito de aplicación.



## 1.2. Fuerza Vinculante

El convenio colectivo se caracteriza por su **fuerza normativa y vinculante**:

	<b>Naturaleza Normativa</b> Se trata de un pacto de <b>naturaleza normativa</b> .		<b>Jerarquía</b> Está por encima del <b>contrato de trabajo</b> .		<b>Imperatividad</b> Las condiciones pactadas en el convenio <b>no pueden ser contravenidas por condiciones pactadas en un contrato</b> . Son obligatorias automáticamente.
---	--	---	--	---	--

*"Las condiciones pactadas en el convenio no pueden ser contravenidas por condiciones pactadas en un contrato."*

 **Ejemplo:** Si el convenio reconoce 60 días de vacaciones, el contrato no puede pactar 59 días.



## 2. Clasificación de Convenios Colectivos

La clasificación del convenio colectivo atiende tanto al **modo en que se ha negociado (eficacia)** como a su **ámbito de aplicación**.

### 2.1 Clasificación por Modo (Eficacia)

Tipo de Convenio	Requisitos	Consecuencia y Eficacia
Estatutario	Cumple <b>todos los requisitos y procedimientos</b> establecidos en el <b>Estatuto de los Trabajadores (ET)</b> .	<b>Auténtica norma jurídica.</b> Vincula a <b>todos</b> los incluidos en su ámbito de aplicación ( <b>eficacia erga omnes</b> ).
Extraestatutario	Llevado a cabo <b>sin seguir las prescripciones del ET</b> . Resultado de una negociación informal.	<b>Carece de fuerza normativa y de eficacia general.</b> Solo vincula a las personas que lo hayan firmado o que quieran <b>adherirse</b> .
Acuerdos de Empresa	Acuerdos alcanzados para resolver <b>cuestiones concretas y puntuales</b> de cada empresa.	Eficacia dentro de la empresa.

## 2.2. Clasificación por Ámbito

### Ámbito Funcional

-  Nivel inferior a la empresa  
(centro de trabajo, grupo especial de trabajadores)
-  Nivel de la **empresa**
-  Nivel de un **sector de la actividad** (v. gr., calzado)

### Ámbito Territorial

-  Local, comarcal
-  Regional, provincial, interprovincial
-  Autonómico, estatal
-  **Internacional**

## 3. Integración del Convenio Colectivo con las Normas Nacionales

La relación del convenio colectivo con el resto del ordenamiento jurídico nacional se basa en la aplicación del **principio de norma más favorable** y el **principio de mínimos**.

### 3.1. Relación Convenio Colectivo y Contrato de Trabajo

El convenio colectivo **se impone al contrato de trabajo**.

#### Principio de Mínimos

No se pueden establecer condiciones **contrarias y perjudiciales** para el trabajador.

#### Intangibilidad de Derechos

El trabajador **no puede disponer por contrato de los derechos reconocidos por convenio colectivo** (v. gr., 5 días al mes para ausentarse por razones médicas). Lo único que se permite es aumentarlos.

## 3.2 Relación Convenio Colectivo y Norma Estatal

La relación entre la norma estatal (ley) y el convenio se articula mediante varios principios:

Principio	Consecuencia	Ejemplo
<b>Complementariedad</b>	La norma estatal establece una regulación y permite que el convenio la <b>complete sin contradecirla</b> .	El convenio puede <b>aumentar</b> los 15 días de permiso por matrimonio reconocidos en el ET, pero no disminuirlos.
<b>Subsidiariedad</b>	La norma estatal opera <b>cuando no haya un convenio colectivo</b> .	La ley se aplica de forma supletoria en ausencia de pacto colectivo.
<b>Remisión</b>	La norma (ley) <b>remite</b> muchas veces al convenio para la regulación de aspectos específicos.	La ley delega en la negociación colectiva la fijación de ciertos plazos o condiciones.
<b>Suplementariedad</b>	La norma estatal fija un <b>mínimo o un máximo</b> , y el convenio colectivo procede a <b>mejorarlo</b> (añadiendo un suplemento).	La ley fija el mínimo de vacaciones; el convenio lo suplementa y mejora.

"El convenio colectivo se impone al contrato de trabajo."



# Tema 4: Convenio Colectivo I

El convenio colectivo constituye un **instrumento fundamental en las relaciones laborales**, estableciendo el marco normativo que regula los derechos y obligaciones entre trabajadores y empresarios mediante un proceso de negociación libre y democrático.

## 👉 1. Concepto y Alcance Normativo

### 1.1 Definición y Naturaleza

#### Pacto Colectivo

Es un **acuerdo adoptado libremente** entre los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios a través de un proceso de negociación.

#### 🎯 Finalidad

Regular **derechos y obligaciones** de la relación laboral entre el trabajador y el empresario.

#### Fuerza Obligatoria

Es de **obligado cumplimiento** para ambas partes.

### 1.2 Regla de Mínimos y Límites al Contenido

**Regla Fundamental:** El convenio colectivo solo puede mejorar los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores. No puede reducir derechos.

**Ejemplo:** Un convenio puede ampliar el permiso de 15 días por matrimonio a un mes, pero no reducirlo a una semana.

## 🚧 1.3 Límites a la Negociación

La libertad de negociación está limitada por la ley:

#### Materias

Debe limitarse a **materias de índole económica, laboral, sindical** o cualquier otras que afecten al empleo.

#### Igualdad

La negociación debe estar dirigida a **promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**. (Sería ilegal un aumento salarial solo para hombres).

## 2. Contenido Mínimo (Art. 85.3 ET)

El artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores establece el **contenido mínimo y obligatorio** que debe tener todo convenio colectivo:

01

---

**Determinación de las partes** que lo están negociando.

02

---

**Ámbito personal, funcional, territorial y temporal** de dicho convenio.

03

---

**Procedimiento para solventar las discrepancias** que puedan surgir.

04

---

**Forma y condiciones** en las que se podrá denunciar el convenio, así como el plazo mínimo para hacerlo.

05

---

**Designación de una comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras.

## 3. Clasificación de Convenios Colectivos por Ámbito de Aplicación

Los convenios se clasifican según el **ámbito funcional y territorial** al que extienden su eficacia, lo que determina la legitimación para negociarlos.

### 3.1. Convenios Colectivos Sectoriales

- ❑ **Ámbito:** Establecen las condiciones laborales y los derechos y deberes dentro de un sector específico de la economía (v. gr., la construcción o la hostelería).

#### Legitimación de Trabajadores

- Sindicatos con consideración de **más representativos a nivel estatal**.
- Sindicatos con condición de **más representativos a nivel de comunidad autónoma** (respecto de convenios que no trasciendan dicho ámbito territorial).
- 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 refiere al convenio.

#### Legitimación de Empresarios

- Asociaciones empresariales que, en el ámbito geográfico del convenio, cuenten con el **10% de los empresarios**.
- Asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al **15% de los trabajadores afectados**.

### 3.2. Convenios Colectivos de Empresa o de Ámbito Inferior

**Ámbito:** Se aplicarán únicamente a la empresa en la que se negocia.

#### Legitimación de Trabajadores

**Comité de empresa, delegados de personal** o las secciones sindicales que en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité.

#### Legitimación de Empresario

**El propio empresario.**



### 3.3. Convenios de Grupos de Empresas

#### Legitimación de Trabajadores

La misma que para un **convenio sectorial**.

#### Legitimación de Empresario

La **representación de las empresas afectadas**.

#### 4. Esquema-Resumen: Tipos de Convenios

Tipo de Convenio	Ámbito	Legitimación Trabajadores	Legitimación Empresarios
 <b>Sectorial</b>	Sector económico específico	Sindicatos más representativos o con 10% representación	Asociaciones con 10% empresarios o 15% trabajadores
 <b>Empresa</b>	Una empresa concreta	Comité de empresa o delegados de personal	El propio empresario
 <b>Grupo</b>	Grupo de empresas	Igual que sectorial	Representación de empresas afectadas



# Tema 5: Convenio Colectivo II

El procedimiento de negociación del convenio colectivo se regula en el **capítulo segundo del título tercero del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Dicho proceso comienza con la comunicación formal y culmina con la publicación oficial del acuerdo.



## 1. Inicio de la Negociación (Comunicación)

El proceso comienza con una **comunicación escrita** que la parte promotora debe dirigir a la otra parte.



### 1.1 Contenido de la Comunicación

La comunicación debe contener la siguiente información clave:

#### Legitimación

La **legitimación** que ostenta la parte promotora.

#### Ámbito

El **ámbito del convenio** (v. gr., sectorial, de empresa, territorial).

#### Materias

Las **materias** que se quieren negociar (salario, jornada, permisos, etc.).



### 1.2. Obligación de Negociar y Buena Fe

#### Deber de Respuesta

La parte que recibe la comunicación **debe responder a la propuesta** de negociación.

#### Negativa

Solo puede negarse a iniciar las negociaciones por **alguna causa legal o establecida en otro convenio colectivo**.

**Principio de la Buena Fe:** Ambas partes deben negociar siempre teniendo en cuenta el **principio de la buena fe**.

## 2. Comisión Negociadora y Calendario

Una vez comunicada la propuesta, en un **plazo máximo de un mes** a partir de la recepción de la comunicación, se deben realizar tres acciones:

01

02

03

Comisión Negociadora	Respuesta	Calendario
Constituir la <b>comisión negociadora</b> .	La parte receptora debe <b>responder a la propuesta</b> de negociación.	Ambas partes deben establecer un <b>calendario o un plan de negociación</b> .

### 2.1. Constitución de la Comisión Negociadora (Art. 88 ET)

#### Regulación

La constitución se rige por el **artículo 88 del ET**.

#### Convenios Sectoriales

La comisión **no podrá tener más de 15 miembros por cada parte** (máximo 30 personas).

#### Otros Convenios

No superará el número de **13 miembros por cada parte**.

 **Asistencia:** Las partes designan a los componentes, pueden elegir un **presidente** de mutuo acuerdo, y pueden contar con la asistencia de **asesores** que actúan con **voz pero sin voto**.

### 2.2 Régimen de Acuerdos (Mayoría de Cada Representación)

Los acuerdos de la comisión negociadora requieren el **voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones**.

 **Matiz Clave (Examen):** No basta con la mayoría simple de los votos totales; es necesario que **la mayoría de los representantes de los trabajadores y la mayoría de los representantes de los empresarios** voten a favor.

#### Ejemplo de Acuerdo Válido

10 votos de trabajadores (mayoría de 15) y 8 votos de empresarios (mayoría de 15).



## 3. Formalización, Registro y Publicación

Para que un convenio colectivo sea válido, debe cumplir con los siguientes requisitos formales de registro y publicidad.

### 3.1 Formalización y Nulidad

- Los convenios colectivos deben **formalizarse por escrito**.
- De lo contrario, serían **nulos de pleno derecho**.

### 3.2. Registro y Publicación Obligatoria



#### Registro

En un plazo de **15 días** desde que las partes negociadoras lo firmen, deberá ser presentado ante la **autoridad laboral competente para registrarlo**.

#### Publicación

En un plazo máximo de **20 días** desde la presentación del convenio en el registro, se publicará obligatoriamente en el **BOE o en el boletín que corresponda** en función de su ámbito territorial.

## 3.2 Interpretación y Resolución de Conflictos

### Comisión Paritaria

La **comisión paritaria** de los convenios podrá **conocer y resolver sobre cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación** de los convenios colectivos.

### Procedimientos Alternativos

Los convenios también pueden establecer procedimientos alternativos como la **mediación o el arbitraje** para resolver controversias.



## 4. Esquema 1: Fases del Proceso de Negociación

Fase	Plazo	Acto Requerido	Condición de Validez
<b>Inicio</b>	Sin plazo.	Comunicación escrita (legitimación y materias).	Obligación de negociar y actuar bajo buena fe.
<b>Comisión</b>	Máximo 1 mes desde la recepción de la comunicación.	Constitución de la Comisión Negociadora (máx. 15 miembros/parte sectorial).	Establecer calendario/plan de negociación.
<b>Acuerdo</b>	Durante la negociación.	Voto favorable de la <b>mayoría de cada una de las dos representaciones</b> .	Formalización por <b>escrito</b> (nulidad si no es así).
<b>Registro</b>	15 días desde la firma.	Presentación ante la Autoridad Laboral Competente.	Publicación en el BOE o boletín territorial (máx. 20 días desde presentación).

**Recuerda:** El cumplimiento de **todos estos plazos y requisitos formales** es esencial para la validez del convenio colectivo.

# Tema 6: Convenio Colectivo III

La **vigencia** de un convenio colectivo (CC) se refiere al periodo de tiempo durante el cual sus cláusulas son aplicables. Este régimen es esencialmente dinámico y está marcado por la voluntad de las partes y la figura de la **ultraactividad**, diseñada para evitar vacíos normativos.

## 1. Duración y Entrada en Vigor del Convenio

### 1.1 Determinación Contractual

La **duración del convenio** y la **fecha de entrada en vigor** son determinadas por lo que las partes (representantes de los trabajadores y empresarios) **acuerden durante el proceso de negociación colectiva**.



### Silencio Legal

El Estatuto de los Trabajadores (ET) **no establece ninguna duración en defecto de pacto** ni hace mención al respecto.

### Entrada en Vigor

Las partes deciden la fecha de entrada en vigor. Pueden aplazarla o incluso conceder al convenio un **carácter retroactivo** (total o parcial).

- Ejemplo:* Si una cláusula de subida salarial tiene efecto retroactivo, los trabajadores deben cobrar ese aumento desde la fecha retroactiva pactada.

**"La duración del convenio es determinada por lo que las partes acuerden durante el proceso de negociación colectiva"**

## 1.2. Revisión y Actualización

Durante la vigencia del convenio, este **no es algo estático**. Los sujetos legitimados de los **artículos 87 y 88 del ET** pueden negociar su **revisión y actualización** en función de las necesidades del sector o la empresa.

# 2. Denuncia y Prórroga del Convenio

## 1. La Denuncia Formal

La **denuncia** es la manifestación formal de voluntad de **poner fin a la vigencia del convenio colectivo**.

-  **Requisitos Formales:** El plazo y la forma de denunciar deben concretarse **en el mismo convenio colectivo**, y siempre deberá **comunicarse a la autoridad laboral**.
-  **Legitimación:** Pueden denunciar el convenio los **mismos sujetos que estuvieron legitimados para negociarlo**, aunque no coincidan con aquellos que lo suscribieron.

- Ejemplo:* El sindicato más representativo en el momento de la denuncia (que puede haber cambiado) es el que puede ejercer la acción.

## 2. Vigencia Prorrogada

Si **no hay denuncia**, el convenio entra en una fase de **vigencia prorrogada**:

### Prórroga Tácita

El convenio se **prorroga anualmente**, salvo que haya un acuerdo en contrario.

- Ejemplo:* Si llega diciembre de 2024 y nadie lo denuncia, se prorroga automáticamente durante todo 2025.



## 3. La Fase de Ultraactividad

La **ultraactividad** es la fase en la que entra el convenio colectivo una vez que ha sido formalmente denunciado, asegurando el mantenimiento de su contenido durante el proceso de negociación del nuevo convenio.

### 3.1 Concepto y Plazo



#### Objetivo

Asegurar el **mantenimiento de su contenido** Es el tiempo que las partes hayan acordado. durante un cierto periodo de tiempo.



#### Duración



#### Mecanismos de Presión

Si transcurrido **un año desde la denuncia** del convenio las partes no han conseguido negociar uno nuevo, deben acudir a uno de los **procedimientos de mediación** que se prevén en el **artículo 83 del ET** para solventar sus discrepancias.

### 3.2 Decaimiento de Cláusulas Específicas

Durante la fase de ultraactividad, el convenio se mantiene, pero **decaen las cláusulas del mismo por las que se hubiera renunciado al ejercicio del derecho a huelga**.

**"Durante la ultraactividad decaen las cláusulas de renuncia al derecho a huelga"**

  **Efecto Práctico:** Si el convenio contenía una "cláusula de paz" que prohibía la huelga durante su vigencia, una vez denunciado y en ultraactividad, **esas cláusulas decaerían**, y los trabajadores sí podrían ejercer su derecho a huelga.



#### 4. Esquema 1: Fases de Vigencia del Convenio Colectivo

Fase	Determinación	Condición de Entrada	Consecuencia Legal
<b>1. Vigencia Inicial</b>	Plazo expreso pactado por las partes.	Publicación en el boletín oficial.	Las cláusulas de renuncia a huelga están activas.
<b>2. Vigencia Prorrogada</b>	Prórroga Anual Tácita.	<b>No hay denuncia</b> por ninguna de las partes.	El CC sigue íntegramente en vigor.
<b>3. Vigencia Ultraactiva</b>	Tiempo pactado o límite legal (si procede).	<b>Denuncia Formal</b> de una de las partes.	<b>Decaen las cláusulas de renuncia a huelga.</b> Obligación de acudir a mediación (tras un año de denuncia).



Vigencia Inicial

Cláusulas activas



Prórroga

Sin denuncia



Ultraactividad

Tras denuncia



# Tema 7: La Conciliación Laboral

La resolución de conflictos laborales se fomenta a través de vías extrajudiciales que, aunque no siempre obligatorias, poseen un importante valor como fuente de Derecho, equiparándose a una sentencia judicial en su fuerza ejecutiva.

## 1. La Conciliación Extrajudicial Previa

La **conciliación extrajudicial** es el intento obligatorio de solución del conflicto antes de acudir a la vía judicial, garantizando la posibilidad de un acuerdo entre las partes.

### 1.1 Obligatoriedad y Excepciones

#### Regla General

La conciliación es **obligatoria** para una serie de conflictos (v. gr., el despido).

#### Exclusiones (Art. 64 LRJS)

La conciliación **no es obligatoria** para materias como:

- Seguridad Social 
- Vacaciones 
- Materia electoral 
- Tutela de la libertad sindical 

### 1.2. Vías de Conciliación según el Empleador

El lugar y la vía de conciliación varían en función de la naturaleza del empleador (v. gr., Mar, una secretaria despedida):

Empleador	Vía de Solución del Conflicto
Empresa Privada (v. gr., clínica privada)	<b>Conciliación Previa</b> (ante el órgano administrativo competente)
Administración Pública	<b>Reclamación Administrativa Previa</b> y agotamiento de esta vía
Cooperativa de Trabajo Asociado (Socia)	<b>Recurso Previo</b> ante el consejo rector de la sociedad cooperativa



### 1.3. El Procedimiento de Conciliación

#### Papeleta

Debe constar la **identificación de las partes**, las características de la relación laboral, los hechos de la pretensión y la fecha del despido (si aplica).

#### Plazo de Celebración

Si transcurren **30 días sin celebrarse el acto**, se da por terminado el procedimiento y **cumplido el trámite**.

#### Admisibilidad Judicial

Si la demanda judicial se presenta sin el acto de conciliación, el juez la admite provisionalmente, advirtiendo que, si no se acredita el intento en un plazo de **15 días, archivará la demanda**.

*"La conciliación es obligatoria para una serie de conflictos, garantizando la posibilidad de un acuerdo entre las partes antes de acudir a la vía judicial."*

## 2. Consecuencias de la Incomparecencia

La incomparecencia de los litigantes al acto de conciliación genera distintas consecuencias según quién sea el ausente:

#### Demandante Ausente

**Mar, quien la solicitó**

- Se tiene la conciliación por **no presentada** y se **archivará** todo lo actuado.

#### Demandado Ausente

**Empresa**

- Se tiene la conciliación por **intentada sin efecto**. El juez puede apreciar **temeridad o mala fe**, e incluso interponer una **multa** si la sentencia posterior coincide con la pretensión de la papeleta.

## 3. Efectos del Acuerdo y su Ejecución

### 3.1 Acuerdo de Conciliación Extrajudicial



#### Fuerza Ejecutiva 💪

Lo acordado tiene **fuerza ejecutiva entre las partes** sin necesidad de ratificación judicial y puede llevarse a efecto por el **trámite de ejecución de sentencia**.



#### Ejecución Forzosa ⚡

Si la empresa no cumple lo pactado, Mar debe reclamar ante el **juzgado de lo social para su ejecución**, solicitando el cumplimiento forzoso.



#### Impugnación ✖️

El acuerdo solo puede ser impugnado ante el juzgado competente en un plazo de **30 días**, mediante el ejercicio de la **acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos**. Terceras personas perjudicadas también pueden impugnarlo en el mismo plazo, contado desde que tuvieron conocimiento del acuerdo.

*"Lo acordado tiene fuerza ejecutiva entre las partes sin necesidad de ratificación judicial."*

### 3.2 Acuerdo de Conciliación Judicial

#### Fomento Judicial

El órgano judicial debe **intentar la conciliación** entre las partes (es preceptivo).

#### Fuerza Ejecutiva

El acuerdo alcanzado ante el juez tiene la **misma validez que una sentencia judicial** y puede llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencia.





### 3.3 Ausencia de Acuerdo (Vía Judicial)

#### Libertad para Demandar FREE

Si no se llega a un acuerdo, ambas partes quedan libres para **acudir a la vía judicial laboral**.

#### Principio de Identidad 🔗

La demanda judicial no podrá fundamentarse en **hechos distintos** a los alegados en la papeleta de conciliación, salvo que fuesen posteriores al intento de avenencia. Además, los **sujetos** que intervengan deberán ser los mismos y ocupar la misma posición procesal.

- ❑ **Resumen clave:** La conciliación laboral es un mecanismo extrajudicial obligatorio que busca resolver conflictos antes de llegar a juicio. **Los acuerdos alcanzados tienen fuerza ejecutiva** y pueden ejecutarse como sentencias judiciales.



# Tema 8: Fuentes Nacionales del Derecho Laboral

Continuando con el estudio de las fuentes nacionales del Derecho Laboral, esta clase aborda **la costumbre, la jurisprudencia y los principios rectores** que ordenan la aplicación de las normas laborales.

## 🎯 1. Principios Rectores del Derecho Laboral

El Derecho Laboral se ordena mediante **principios que protegen al trabajador y limitan la autonomía de la voluntad**.

### 1. Principio de Jerarquía Normativa

Implica una **prelación de norma**: una norma de rango inferior no puede ir en contra de una norma de rango superior, salvo que se permita expresamente. (V. gr., el contrato de trabajo nunca podrá contravenir lo establecido en un convenio colectivo o en el ET).

### 2. Principio de Norma Más Favorable

**Complementario al Anterior:** Las normas de rango jerárquico superior establecen unas condiciones de trabajo mínimas que solo pueden ser mejoradas por las normas de rango inferior. (V. gr., aumentar los días de vacaciones del ET).

### 3. Principio de Absorción y Compensación (Art. 26 ET)

Se refiere a la **aplicación de fuentes normativas laborales que se suceden en el tiempo** y se regula en el artículo 26 del ET.

**Concepto:** Busca evitar que la mejora de un concepto salarial por una norma posterior (v. gr., convenio) obligue al empresario a aumentar un salario ya superior a ese mínimo legal o convencional.



**Ejemplo:** Si el salario pactado es de 50.000 € y el convenio sube el mínimo a 45.000 €, no existiría la obligación de subir el pacto individual de 50.000 € iniciales. **La mejora superior absorbe la inferior.**

#### 4. Principio de Condición Más Beneficiosa Adquirida

**Concepto:** Es un derecho que otorga el empresario de manera unilateral o mediante pacto a uno o varios de los trabajadores, que **mejora las condiciones laborales establecidas en el convenio y en el ET**. (V. gr., la cesta de Navidad).

#### 5. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos (Art. 3.5 ET)

Es el **más tradicional de los principios específicos del Derecho del Trabajo** y se regula en el artículo 3.5 del ET.

**Carácter Imperativo:** Otorga un carácter imperativo a las fuentes del derecho laboral.

**Efecto:** Existen ciertos derechos de los que los trabajadores no pueden disponer ni negociar, y cualquier acuerdo en este sentido será nulo. (V. gr., no se puede renunciar al salario mínimo o a los días de descanso semanales).

 **Recuerda:** Estos principios rectores son fundamentales para garantizar la protección del trabajador y el equilibrio en las relaciones laborales.

# **BLOQUE 3**

## **EMPRESARIO Y TRABAJADOR**



# Tema 1: El Empresario

El empresario es la figura central en el Derecho del Trabajo que, al asumir la organización de la actividad productiva, ostenta poderes inherentes para dirigir y controlar la prestación laboral.

## 1. Concepto de Empresario (Art. 1.2 ET)

El artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece un concepto amplio de empresario:

- **Se considera empresario a toda persona física o jurídica que reciba la prestación de servicios de un trabajador.**
- Incluye también a las comunidades de bienes.

 **Ejemplo:** Una comunidad de propietarios en régimen de propiedad horizontal que contrata un portero.

"Se considera empresario a toda persona física o jurídica que reciba la prestación de servicios de un trabajador."

## 2. Los Poderes Inherentes del Empresario

El empresario ostenta tres poderes principales, que siempre están limitados por el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

### Poder de Dirección y Organización

**El poder de dirección es la potestad del empresario para alterar de forma unilateral los límites de la prestación laboral,** dictando instrucciones sobre la organización y el funcionamiento del centro de trabajo.

### Poder de Vigilancia y Control

El artículo 20.3 del ET habilita al empresario para adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones.

### Poder Disciplinario

El empresario tiene poder disciplinario, lo que le facilita para sancionar las conductas ilícitas de los trabajadores, respetando en todo momento sus derechos fundamentales.



### 3. Poder de Dirección y Organización - Detalle

#### Facultades Principales

- **Instrucciones:** Carlos, dueño del videoclub, puede dictar instrucciones sobre la organización y asignar tareas a sus empleados.
- **Potestad Normativa:** El empresario tiene potestad normativa para dictar instrucciones de funcionamiento interno en la empresa. Estas instrucciones son de obligado cumplimiento.
- **Fuente de Derecho:** Estas normas internas solo se consideran fuente de derecho cuando derivan en una condición más beneficiosa para el trabajador (v. gr., la cesta de Navidad).

*"El trabajador presta sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario."*

#### 4. Poder de Vigilancia y Control (Art. 20.3 ET)

El artículo 20.3 del ET habilita al empresario (Carlos) para adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control, para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

#### Ámbito y Límites

- **Ámbito de Control:** Incluye la facultad de registrar a sus empleados, sus taquillas y sus efectos particulares (v. gr., correo electrónico), cuando sea necesario para la protección del patrimonio de la empresa y del de los demás trabajadores.
- **Límite de Dignidad:** En la adopción de medidas de vigilancia, se debe guardar el máximo respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.
- **Juicio de Proporcionalidad:** Antes de ejecutar el control (v. gr., registro de taquilla), debe realizarse un juicio de proporcionalidad, de idoneidad y de necesidad.

#### Movilidad y Modificación

El empresario puede modificar el contenido pactado de la prestación laboral:

- **Movilidad Funcional y Geográfica:** Podrá cambiar a los trabajadores de puesto o de centro de trabajo, incluso a otra ciudad (movilidad geográfica).
- **Modificación Sustancial:** Puede modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, siguiendo un proceso legal específico.

#### Garantías y Tecnología

- **Garantías en el Registro:** El registro de la taquilla debe hacerse en horario de trabajo y con un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, con otro trabajador de la empresa presente.
- **Nuevas Tecnologías:** Las nuevas tecnologías suponen una nueva forma de control que choca frontalmente con derechos como la intimidad, la propia imagen o la desconexión digital.



- ▣ **Importante:** Se debe guardar el máximo respeto a la dignidad e intimidad del trabajador en todas las medidas de vigilancia.

## 5. Poder Disciplinario

El empresario (Carlos) tiene poder disciplinario, lo que le faculta para sancionar las conductas ilícitas de los trabajadores, respetando en todo momento sus derechos fundamentales.

## 6. Límites al Poder Empresarial

**El poder de dirección tiene límites fundamentales que protegen al trabajador de la arbitrariedad:**

### Derechos Fundamentales

El empresario debe respetar los derechos del trabajador y no vulnerar, por ejemplo, el derecho a la intimidad.

### Normas Protectoras

Los límites se extienden a las normas relativas a la pertenencia a un grupo profesional, la duración en el tiempo del contrato, el lugar de trabajo o las condiciones necesarias para garantizar la prevención de riesgos laborales.



## 7. Esquema-Resumen: Poderes y Límites del Empresario

### ⚡ Poder de Dirección

- ✓ Dictar instrucciones
- ✓ Potestad normativa
- ✓ Movilidad funcional
- ✓ Movilidad geográfica
- ✓ Modificación sustancial

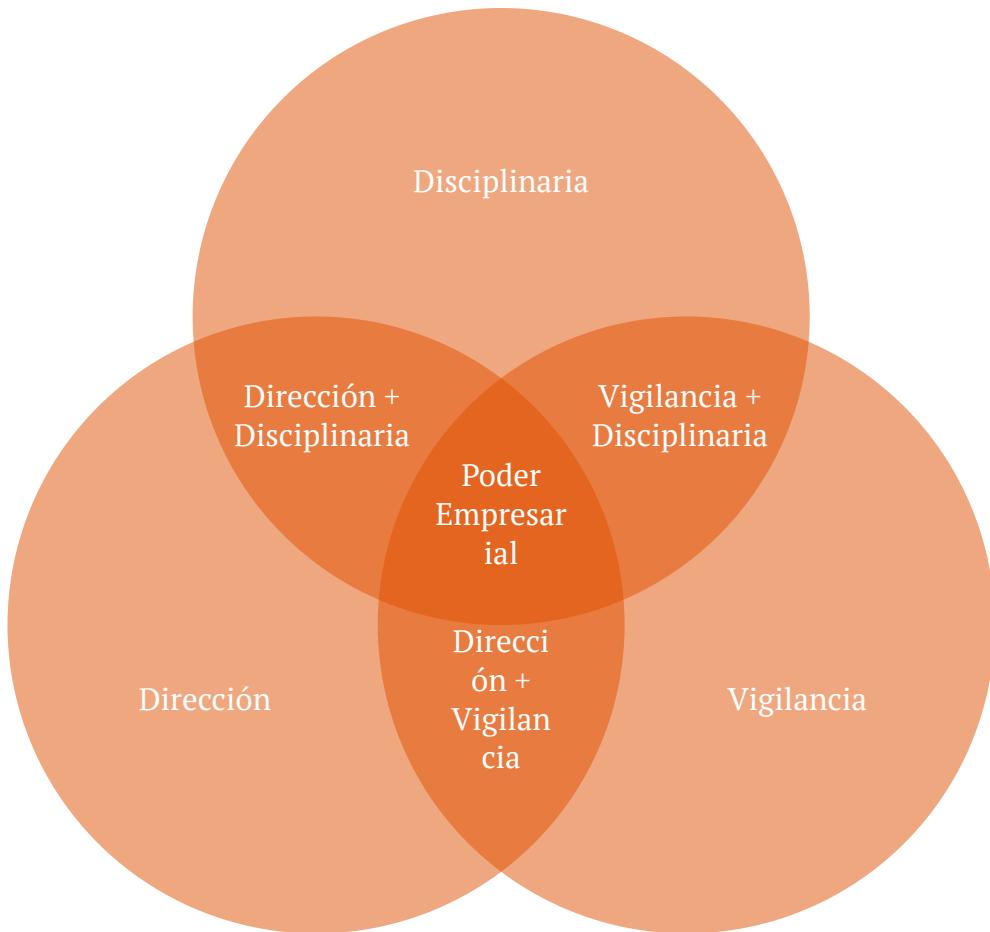
### 👁️ Poder de Vigilancia

- ✓ Control de cumplimiento
- ✓ Registro de taquillas
- ✓ Supervisión tecnológica
- ! Respeto a dignidad
- ! Juicio proporcionalidad

### ⚖️ Poder Disciplinario

- ✓ Sancionar conductas ilícitas
- ! Respeto derechos fundamentales
- ! Límites normativos
- ! Protección trabajador

"El poder de dirección tiene límites fundamentales que protegen al trabajador de la arbitrariedad."



❑ **Conclusión:** Los tres poderes del empresario (dirección, vigilancia y disciplinario) deben ejercerse siempre dentro de los límites establecidos por los derechos fundamentales del trabajador y las normas protectoras del ordenamiento jurídico laboral.



# Tema 2: La Empresa

La legislación laboral establece marcos jurídicos distintos para la **empresa**, el **centro de trabajo** y el **grupo de empresas**, siendo esencial diferenciarlos para la aplicación de normas sobre representación, negociación colectiva y responsabilidad.



## 1. La Empresa vs. El Centro de Trabajo

Aunque a *priori* parezcan sinónimos, la empresa y el centro de trabajo son dos realidades jurídicas diferenciadas.



### 1.1 La Empresa (Marco Organizativo)

La **empresa** se define como la **organización de medios personales, financieros y técnicos con un objetivo productivo**.

- **Distinción con el Empresario:** Empresa y **empresario** son **conceptos distintos**. Un empresario (persona física o jurídica) puede ser titular de **varias empresas** al mismo tiempo.
- **Relevancia Laboral:** La empresa se utiliza como marco de ordenación para:
  - **Representación y Participación** de los trabajadores.
  - **Prevención de Riesgos Laborales**.
  - **Tráfico Jurídico** (cambio de titularidad).
  - **Intereses Afectados** en despidos colectivos o modificación sustancial de condiciones de trabajo.



### 1.2. El Centro de Trabajo (Unidad Productiva Específica)

El **centro de trabajo** tiene una gran **importancia normativa** y se define en el **artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

- **Concepto Legal (Art. 1.5 ET):** Es la **unidad productiva con organización específica** que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral.
  - **Buques:** En la actividad marítima, el buque se considera centro de trabajo, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.
- **Distinción Clave:** Centro de trabajo **no es lo mismo que el lugar de trabajo**, sino que denota la idea de **unidad de producción**.

*"El centro de trabajo es una unidad productiva con organización específica que debe ser dada de alta ante la autoridad laboral."*

 <b>Unidad Productiva</b>	 <b>Individualidad</b> Se fundamenta en que cada centro lleva a cabo una <b>parte de la actividad empresarial</b> (v. gr., fábrica de coches que produce piezas en unidades distintas, o cadena de supermercados en distintas provincias).	 <b>Organización Específica</b> Posee una <b>cierta autonomía organizativa</b> y de funcionamiento respecto al área encomendada.	 <b>Alta ante Autoridad Laboral</b> No se requiere autorización administrativa, solo <b>comunicación</b> . La autoridad comprueba requisitos objetivos y, dado de alta, se <b>presume que existe</b> .
--	--	--	--

-  **Relevancia Normativa:** El centro de trabajo es el ámbito de **participación, representación, reunión**, y es relevante para la **negociación colectiva, movilidad geográfica, subrogación empresarial y conflicto colectivo**.

## 📍 2. Lugar de Trabajo y Trabajo a Distancia

El **lugar de trabajo** es el sitio donde los trabajadores acuden físicamente a desempeñar su labor. A los trabajadores se les debe **adscribir a un centro de trabajo** al inicio de la relación laboral.

-  **Trabajo a Distancia (Ley 10/2021):** La normativa de trabajo a distancia (Ley 10/2021) da la posibilidad del ejercicio de la actividad laboral en el **domicilio del trabajador o en el lugar señalado por él mismo**.
  -  **Fijación:** El lugar debe ser **fijado en el acuerdo** entre empresa y trabajador con carácter **previo**.
  -  **Responsabilidad Empresarial:** El empresario es responsable de **evaluar los riesgos** que este lugar pudiera tener, **cerciorarse de que cumpla con los requisitos** y **correr con los gastos propios de adaptación del puesto de trabajo**.

## 3. El Grupo de Empresas Laboral (Responsabilidad Solidaria)

Un **grupo de empresas** es un conjunto de unidades económicas con personalidad jurídica propia, sometida a un poder de decisión único. A efectos laborales, esta figura tiene consecuencias críticas en la **responsabilidad**.

### 3.1. Grupo Mercantil vs. Grupo Laboral

#### Grupo Mercantil

Siempre existe si concurren las estructuras de control (cadena, estrella, o filial común).

#### Grupo Laboral

Un grupo de empresas es laboral **solo cuando un trabajador realiza labores o se encuentra bajo la dirección de varias empresas de un grupo mercantil**. El trabajador debe demostrar la existencia del grupo laboral.

### 3.2. Criterios para Acreditar el Grupo Laboral (TS)

El Tribunal Supremo (TS) ha establecido indicios que, concurriendo de forma intensa (no necesariamente simultánea), acreditan el grupo laboral (Doctrina del Levantamiento del Velo):

01

#### Dirección Unitaria

Identidad de órganos de administración o accionariado. Las sociedades actúan bajo **unas mismas directrices/órdenes** a pesar de ser sociedades diferenciadas.

02

#### Prestación de Trabajo Común

El trabajador presta servicios **común, simultáneo o sucesivo** para varias empresas del grupo.

03

#### Confusión de Patrimonios/Caja Única

Los patrimonios de las sociedades se comunican, con **movimientos financieros sin que los mismos respondan a unos servicios reales**.

04

#### Confusión de Plantilla/Única Plantilla

La trabajadora presta servicios de forma **no diferenciada** para tiendas de bolsos y zapatos, sin organización propia de algunas empresas.



## ⚠️ 4. Consecuencia Fundamental (Responsabilidad)

*"Si existe un grupo de empresas laboral, todas las empresas del grupo responden de manera solidaria respecto de todas las obligaciones contraídas con el trabajador."*

Si existe un **grupo de empresas laboral**, la consecuencia fundamental para el trabajador es que **todas las empresas del grupo responden de manera solidaria** respecto de todas las obligaciones contraídas con el trabajador.



### 💶 Exigencia de Pago

El trabajador puede requerir el pago de **salarios o indemnizaciones a cualquiera de las sociedades del grupo**.



### 🛡 Protección ante Despido

En caso de **despido objetivo** (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), si la empresa individual tiene pérdidas pero **las demás empresas del grupo obtienen beneficios, no estaría justificada la causa económica** para proceder al despido. El trabajador podría ser readmitido o recibir la indemnización máxima.

# Tema 3: La Responsabilidad del Empresario

El empresario, como titular de la organización productiva, asume una amplia responsabilidad que abarca diversas áreas clave por su propia conducta y por los daños y perjuicios causados por sus empleados o por las infracciones normativas que cometa. Esta responsabilidad se articula principalmente en los siguientes ámbitos:

## Responsabilidad Civil

Abarca los daños y perjuicios ocasionados a terceros, ya sea por incumplimiento de contratos o por acciones que generen perjuicio a otros, debiendo responder con su patrimonio personal o empresarial.

## Responsabilidad Laboral

Derivada de la relación con sus empleados, implica el cumplimiento de normativas de contratación, salarios, condiciones de trabajo y derechos laborales en general.

## Responsabilidad de Seguridad Social

Obliga al empresario a cotizar adecuadamente a la Seguridad Social por sus trabajadores, garantizando sus derechos a prestaciones por desempleo, jubilación, enfermedad, entre otros.

## Responsabilidad Penal

En ciertos casos, el empresario puede ser considerado responsable penalmente por delitos cometidos en el ámbito de su actividad empresarial, como fraudes, delitos medioambientales o contra la salud pública.

# Responsabilidad Civil del Empresario

La **responsabilidad civil del empresario** es un pilar fundamental en el ámbito jurídico-económico. Abarca tanto los daños y perjuicios causados por su propia acción u omisión, como aquellos generados por las personas de quienes debe responder, como sus empleados o colaboradores en el ejercicio de sus funciones. Esta responsabilidad puede surgir de **contratos** o de **actos ilícitos que causen daño a terceros**.

"Los dueños o directores de un establecimiento o empresa son responsables de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones."

— Artículo 1903 del Código Civil

Esta disposición legal subraya que la responsabilidad empresarial se extiende más allá de la persona física o jurídica del empresario, incluyendo a su equipo.

## Elementos Clave

-  **Responsabilidad por actos propios:** Decisiones y actuaciones directas del empresario.
-  **Responsabilidad por actos ajenos:** Daños causados por empleados o colaboradores en el desempeño de sus funciones.
-  **Base Legal:** Art. 1903 del Código Civil, extendiendo la responsabilidad a los dependientes.

## Ejemplo Ilustrativo

Consideremos a **Juan, propietario de una tienda de chucherías**. Un empleado, al reponer un estante, accidentalmente derriba dulces sobre un cliente, causando una lesión y dañando su ropa. Aunque Juan no estuvo directamente involucrado, como empresario, es civilmente responsable por los daños causados por su empleado.

-  **Daño:** Lesión menor y ropa dañada al cliente.
-  **Compensación:** Juan deberá indemnizar al cliente por gastos médicos y reparación/reemplazo de ropa.



# Caso Práctico - La Peluquería de Belén

En el Módulo 1, exploramos la responsabilidad civil general del empresario. Ahora, profundicemos con un caso práctico. Consideremos a Belén, una peluquera que trabaja en un salón de belleza. Un día, por un descuido o falta de experiencia, Belén mezcla incorrectamente los tintes químicos para el cabello de una clienta. Como resultado, la clienta sufre una severa irritación en el cuero cabelludo y daño en su cabello, lo que requiere tratamiento médico y reparaciones costosas.

"La responsabilidad del dueño se mantiene independientemente del tipo de contrato del empleado."

## Responsabilidad del Dueño

En este escenario, el dueño de la peluquería es el **principal responsable de los daños causados**. Esta responsabilidad surge por no haber cumplido adecuadamente con su obligación de vigilancia y supervisión sobre el personal y los procedimientos que se realizan en su establecimiento.

- ❌ Falta de capacitación adecuada.
- ❌ Ausencia de protocolos claros.
- 🔍 Supervisión directa insuficiente.

## Alcance de la Responsabilidad

Es importante destacar que la responsabilidad del dueño se mantiene independientemente de si Belén era una empleada con contrato fijo, una becaria, o incluso si trabajaba bajo un régimen de subcontratación o autónoma.

- Artículo 1903 del Código Civil: **Responsabilidad por hechos ajenos**.
- Obligación de garantizar un **servicio seguro y profesional**.
- El empresario debe asegurar que todo el personal esté cualificado y actúe conforme a los **estándares de seguridad y calidad**.

# Responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), el empresario asume una obligación primordial e ineludible de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Esta responsabilidad se manifiesta en la necesidad de desarrollar una **política preventiva integral** que abarque todas las fases de la actividad empresarial, desde el diseño de los puestos de trabajo hasta la implementación de medidas de emergencia. Dicha política no es meramente formal, sino que exige una aplicación efectiva y una vigilancia constante.

## Política Preventiva

La obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores se materializa en una **política preventiva integral**. Esta política no es un mero formalismo, sino que requiere una aplicación efectiva y una vigilancia constante.

- Diseño de puestos de trabajo seguros.
- Implementación de medidas de emergencia.
- Vigilancia continua de su efectividad.

## Declaración de Principios

Para cumplir con esta obligación, el empresario debe realizar una **declaración de principios clara y explícita**, conocida por todos los miembros de la empresa y que sirva de guía para todas las actuaciones en materia de seguridad y salud.

- Identificación y evaluación de riesgos.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Formación e información continua a los trabajadores.
- Consulta y participación activa de los empleados.

## Infracciones y Sanciones

El empresario responde **directamente por las infracciones laborales relacionadas con la PRL.** El incumplimiento de la normativa puede acarrear sanciones administrativas, sin perjuicio de responsabilidades civiles o penales.

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social vigila el cumplimiento.
- Levantamiento de actas de infracción.
- Posibles sanciones administrativas, civiles o penales.

## Principio "Non Bis in Idem"

Este principio legal impide ser sancionado dos veces por el mismo hecho. En PRL, si un empresario ya ha sido sancionado administrativamente por una infracción, **no podrá serlo nuevamente por el mismo hecho** si concurre identidad de sujeto, hecho y fundamento.

"No obstante, es crucial entender que este principio no impide que un mismo hecho pueda generar diferentes tipos de responsabilidad (administrativa, civil y penal) si los fundamentos y bienes jurídicos protegidos son distintos."

# Responsabilidad en Seguridad Social

En el complejo entramado de las **obligaciones empresariales**, la responsabilidad en materia de Seguridad Social ocupa un lugar central. El **incumplimiento de la normativa** en este ámbito puede acarrear **graves consecuencias** tanto para la empresa como para sus administradores. Estas infracciones no solo afectan a la recaudación y sostenibilidad del sistema público, sino que también merman los **derechos de los trabajadores** a prestaciones como la jubilación, el desempleo o la asistencia sanitaria.

## Infracciones Comunes y sus Manifestaciones

La **elusión del pago de cuotas a la Seguridad Social** es una de las infracciones más destacadas y sancionadas. Puede presentarse de diversas formas, buscando reducir costes a expensas de los derechos de los empleados y la financiación del sistema:

-  Falta de alta de trabajadores.
-  Declaración de bases de cotización inferiores a las reales.

-  Ocultación de horas extras.
-  Simulación de contratos a tiempo parcial cuando son a jornada completa.

## Consecuencias Legales y Reputacionales

### Administrativas

- Multas elevadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Recargos por retraso en el pago de cuotas.
- Pérdida de bonificaciones o exenciones.

### Penales

- Responsabilidad penal para administradores si el importe defraudado supera umbrales (delito contra la Seguridad Social).

### Comerciales

- Exclusión de concursos públicos.
- Daño significativo a la reputación empresarial.

"El cumplimiento de las normativas de Seguridad Social no es solo una obligación legal, sino un pilar fundamental para la protección social de los trabajadores y la estabilidad del sistema público."

## Obligaciones Clave del Empresario

Es fundamental que los empresarios mantengan un **estricto cumplimiento de estas normativas** para evitar sanciones y garantizar la protección social de sus empleados:

-  Alta de trabajadores en el sistema.
-  Comunicación de variaciones de datos.
-  Cotización por las bases correctas.
-  Ingreso de las cuotas dentro de los plazos establecidos.
-  Custodia de la documentación pertinente.

Cumplir con estas obligaciones contribuye al bienestar colectivo y a la legalidad en el mercado laboral.

## Responsabilidad Penal del Empresario y Administradores

La responsabilidad penal del empresario y de los administradores, tanto de hecho como de derecho, es una faceta crítica de la gestión empresarial que no puede ser ignorada. Esta responsabilidad surge cuando el incumplimiento de las normativas de seguridad y salud, medio ambiente o laborales deriva en delitos tipificados en el Código Penal. A diferencia de las responsabilidades administrativa o civil, la penal conlleva penas privativas de libertad, multas elevadas y, en algunos casos, la inhabilitación para ejercer la profesión o dirigir empresas.

# Tipos de Administradores Responsables

**Administradores de derecho:** Son aquellos que han sido formalmente nombrados y registrados en los órganos societarios.

**Administradores de hecho:** Son quienes, sin ostentar un título formal, ejercen funciones de dirección y control en la empresa.

"Ambos pueden ser responsables penalmente si su acción u omisión contribuye a la comisión de un delito. Esto subraya la importancia de una gestión diligente y consciente de las obligaciones legales en todos los niveles de la organización."

## Delitos que Conllevan Responsabilidad Penal



### Delitos contra la Seguridad Social

La elusión del pago de cuotas puede acarrear responsabilidades penales. Si la cuantía defraudada supera el umbral de **90.151,82 euros**, la conducta se tipifica como delito contra la Seguridad Social.



### Delitos contra el Medio Ambiente

Las actividades empresariales que causen **daños graves al entorno natural**, como vertidos contaminantes, emisiones tóxicas o la gestión ilegal de residuos, pueden ser objeto de persecución penal. Implica la obligación de adoptar medidas preventivas y correctivas.



### Delitos de Lesiones u Homicidio Laboral

Cuando la falta de cumplimiento de las medidas de seguridad laboral resulta en **daños físicos o la muerte de un empleado**, el empresario o administrador puede enfrentar cargos penales. Un ejemplo claro sería un albañil que se cae del andamio por falta de medidas de seguridad obligatorias.



# Tema 4: La Cesión de Trabajadores

La externalización de servicios (subcontratación) y la provisión de mano de obra a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) son mecanismos lícitos de organización empresarial. Sin embargo, su uso indebido puede derivar en la figura de la **cesión ilegal de trabajadores**, prohibida por el **artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

## 1. Cesión Ilegal de Trabajadores

La cesión de trabajadores está prohibida por el art. 43 del ET, salvo en el caso de las ETT. La ley, sin embargo, permite la externalización de servicios (subcontrata), siempre que se respete la independencia funcional y organizativa.

### 1.1 Distinción Lícita (Subcontratación)

La subcontratación (v. gr., una constructora que contrata una empresa de pintura) es lícita si existe:

 Independencia Funcional

La subcontrata debe tener autonomía en sus funciones.

 Independencia Organizativa

Estructura propia de gestión y dirección.

 Independencia Material

Propios trabajadores, material y organización productiva.

## 1.2 Indicios de Cesión Ilegal (Tribunal Supremo)

**Existe cesión ilegal cuando la empresa principal planifique en todo momento la mayor parte de la organización y gestión de la actividad contratada.** El TS ha fijado indicios para diferenciar la cesión ilícita de la subcontratación lícita:

### Formación Conjunta

Los trabajadores de ambas empresas realizan una formación conjunta impartida por la empresa principal.

### Uniforme Común

Los trabajadores de ambas empresas tienen un mismo uniforme.

### Sistemas de Control

Utilizan el mismo sistema de control de acceso.

### Directrices Conjuntas

Las directrices para los trabajadores de ambas empresas son conjuntas.

 **⚠️ No Confusión con Grupo de Empresas:** No se debe confundir la cesión ilegal con la existencia de grupos de empresas. Un administrativo que realice labores de contabilidad para todas las empresas de un grupo, aunque sólo esté contratado por una, no se considerará un trabajador cedido ilegalmente.

## 1.3 Supuestos Legales de Cesión Ilegal (Art. 43 ET)

El ET establece que hay cesión ilegal en dos supuestos principales:

### Empresa Pantalla

Cuando la empresa cedente (la que contrata al trabajador) es una empresa pantalla sin actividad (v. gr., una inmobiliaria que contrata a Lucía para enseñar pisos, pero es una empresa sin actividad que la cede a una constructora).

### Empresa Inactiva

Cuando la empresa cedente no organiza su trabajo, y quien organiza todo y da las órdenes al trabajador es la empresa cesionaria (la que recibe al trabajador).

"La cesión ilegal se produce cuando la empresa principal controla la organización y gestión del trabajo de manera directa."



## 2. Consecuencias de la Cesión Ilegal



### Responsabilidad Solidaria

Las dos empresas (cedente y cessionaria) responden solidariamente de cualquier deuda que exista con el trabajador.



### Opción del Trabajador

El trabajador podría adquirir la condición de fijo a su elección, bien en la empresa cedente o en la cessionaria.



### Indemnización

Si el trabajador no contase con un contrato indefinido, tendría derecho automático a ser considerado trabajador por contrato indefinido.



### Plazo de Demanda

Es obligatorio que el trabajador demande mientras la cesión se mantenga vigente.



**Importante:** El trabajador tiene derecho a elegir en qué empresa desea ser considerado trabajador fijo, lo que le otorga una posición de ventaja en caso de cesión ilegal.



# 3. Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) ofrecen un servicio lícito de provisión de personal a empresas usuarias.

## ▲ 3.1 La Relación Triangular

La ETT genera una relación a tres partes:



**Trabajador  
(Pablo)**

El empleado  
contratado  
por la ETT.



**Empresa de Trabajo  
Temporal (Trabajando)**

Se encarga de la  
selección  
y  
contratación.



**Empresa Usuaria  
(Yami)**

La empresa que  
necesita personal y  
donde el trabajador  
desempeña su trabajo.

## 3.2 Régimen y Derechos del Trabajador Cedido

1

### Convenio Aplicable

Al trabajador se le aplicará el mismo convenio colectivo que al resto de la plantilla de la empresa usuaria.

2

### No Discriminación

**No puede haber discriminaciones entre los trabajadores contratados directamente por la usuaria y los contratados a través de la ETT.** Tienen derecho a las mismas condiciones esenciales (remuneración, jornada, descanso, vacaciones) y a la utilización de las instalaciones comunes.

3

### Seguridad Social e Indemnización

La ETT es responsable de cotizar por el trabajador y de abonar la indemnización por fin de contrato. **La ETT no podrá descontarle nada al trabajador ni cobrarle por su intermediación.**

*"Los trabajadores cedidos por ETT tienen los mismos derechos que los trabajadores directos de la empresa usuaria."*

## 3.3 Los Contratos de la ETT

### Contrato de Trabajo (Pablo - ETT)

Debe realizarse por escrito y la ETT debe entregar una copia y comunicarlo a la Oficina Pública de Empleo.

### Contrato de Puesta a Disposición (ETT - Usuaria)

Debe contener:

- ✓ Identificación de la ETT y de la empresa usuaria
- ✓ Datos del empleado y características del trabajo
- ✓ Razón por la que se realiza la contratación
- ✓ Horario y lugar de desarrollo de tareas
- ✓ Retribución económica y convenio colectivo por el que se rigen ambas empresas

  **Recuerda:** Ambos contratos deben formalizarse por escrito y contener toda la información necesaria para garantizar la transparencia y los derechos del trabajador.

# Tema 5: Deberes de los Trabajadores

Al igual que el Estatuto de los Trabajadores (ET) establece los derechos de los empleados, el **artículo 5 del ET** recoge los **deberes básicos** que los trabajadores tienen para con la empresa.

## 1. Deberes de la Prestación Laboral

El trabajador debe cumplir con los deberes que se deriven de su contrato de trabajo y las obligaciones específicas de su puesto:



### Diligencia y Buena Fe

Cumplir con aquellas obligaciones concretas que conlleve su puesto de empleo, conforme a la **buena fe y a la diligencia**.

- *Buena Fe:* María (abogada) debe llevar a cabo sus labores sin intentar perjudicar a la empresa o a un cliente.
- *Diligencia:* Actuar con **buena obra**.



### Higiene y Seguridad

Respetar las **medidas de higiene y seguridad** que hayan sido adoptadas en su trabajo.

- *Ejemplo:* Paco (albañil) tiene el deber de usar un casco y las medidas de protección exigidas por su empresa.



### Obediencia

Obedecer las **órdenes e instrucciones** que le dé el empresario. Esto se relaciona con la nota de **dependencia** en el ámbito laboral.



### Mejora de la Productividad

Contribuir a la **mejora de la productividad**, lo que conlleva actuar siempre con la debida responsabilidad para que la empresa funcione correctamente.



## 🚫 2. Deber de No Concurrencia (Competencia Desleal)

"El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa, es decir, no ejercer competencia desleal."

### ✓ Pluriempleo Legal

La situación de **pluriempleo es legal**. Una persona puede trabajar en varias empresas a la vez o por cuenta propia y cuenta ajena a la vez.

#### 💡 Ejemplo: Juana

Juana (vendedora para Zapaterías Manoli) no puede realizar la misma labor para otra zapatería del pueblo de al lado, ya que esto sería **competencia desleal**.

### ⛔ Límite: Competencia Desleal

El Estatuto de los Trabajadores **prohíbe expresamente** que un trabajador pueda concurrir con la actividad de la empresa.

#### ⚠️ Perjuicio: Ana

Si la segunda actividad de Ana (trabajadora en una academia de inglés) supusiera un **daño o perjuicio** a la primera academia, se estaría ante un supuesto de **competencia desleal**.

### ▣ 📀 Pacto de Plena Dedicación

La **plena dedicación** (prohibición total de pluriempleo) solo se puede pactar mediante **compensación económica expresa**.

# BLOQUE 4

## LOS CONTRATOS LABORALES



# Tema 1: Los Contratos Laborales

La reforma laboral de 2022 ha simplificado la estructura de la contratación de duración determinada en España. Los contratos como el de obra y servicio, interinidad y eventual han desaparecido, siendo reemplazados por dos modalidades de contratos temporales por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET) recoge las nuevas modalidades de contratos de duración determinada.

## 1. Contratos Temporales por Circunstancias de la Producción

Esta modalidad se utiliza para atender incrementos ocasionales, previsibles o imprevisibles, de la actividad normal de la empresa.

### 1.1 Incremento Ocasional Imprevisible (Desajuste Temporal)

Se utiliza para el incremento ocasional y totalmente imprevisible de la actividad de la empresa.

 **Ejemplo:** El supermercado de Jesús en una costa se ve desbordado por una avalancha masiva de turistas (incremento ocasional imprevisible).

-  **Duración Máxima:** Este contrato no puede durar más de seis meses.
-  **Prórroga:** Es ampliable a doce meses por un convenio colectivo sectorial, y cabe una única prórroga.
- 

### 1.2. Incremento Ocasional Previsible (Duración Reducida)

Se utiliza para el incremento ocasional previsible y con una duración reducida o limitada.

 **Ejemplo:** El hotel de Carmen se prepara para un famoso festival de música que se celebrará este año (incremento ocasional previsible con duración limitada).

-  **Límite Anual:** El empresario solo puede utilizar este tipo de contrato durante 90 días al año.
-  **Nota:** Estos 90 días se computan por año y son independientes del número de trabajadores contratados en cada día.

- **Distribución:** Los 90 días no se pueden utilizar de forma continua.
- **Información:** Carmen deberá informar a la representación legal de los trabajadores de la previsión anual del uso de estos contratos.
- **Exclusión:** Carmen no podrá contratar a estos trabajadores en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad normal de su hotel.

## 2. Adquisición de la Condición de Fijo (Contratación en Fraude de Ley)

**La ley establece límites a la concatenación de contratos temporales para prevenir el fraude. La superación de estos límites conlleva la adquisición de la condición de trabajador fijo.**

**"Las personas contratadas incumpliendo la normativa temporal (en fraude de ley) adquieren la condición de trabajadores fijos de la empresa."**

### 2.1 Abuso en la Contratación Temporal (Concatenación)



Criterio Legal (Encadenamiento)

**Adquiere la condición de fijo el trabajador que, en un periodo de 24 meses, hubiera estado contratado durante más de 18 meses.**

**Nota:** Esto es independiente de que el periodo fuese continuado o no, o de que fuese para el mismo puesto o para otro.



Aplicación

Ocurriría lo mismo si la concatenación hubiese sido un contrato de puesta a disposición realizado con una empresa de trabajo temporal.



## 2.2 Transición y Contratos Anteriores a la Reforma

### Vigencia de la Norma

**Los nuevos contratos comienzan a tener vigencia a partir del 30 de marzo de 2022.**

### Régimen Transitorio

Los contratos firmados anteriores a la reforma laboral de 2022 (v. gr., un contrato de obra y servicio firmado el 30 de diciembre de 2021) **sí se rigen por la normativa anterior.**

### Cálculo de Concatenación

Para calcular la concatenación de los contratos temporales, **se toma en consideración el contrato vigente a la entrada en vigor de la norma**, y de ahí en adelante se empieza a contar con los nuevos plazos.



### Resumen Clave

**Recuerda:** La reforma de 2022 establece límites claros para evitar el abuso en la contratación temporal. Superar 18 meses en 24 meses convierte automáticamente al trabajador en fijo.

# Tema 2: El Contrato Indefinido

El **contrato indefinido** es la forma contractual ordinaria en el Derecho Laboral español. Se caracteriza por la **ausencia de un límite de tiempo** en la prestación de servicios, perdurando la relación laboral hasta que una de las dos partes la extinga.

## 1. Concepto y Formalización

### 1.1 Definición

El contrato indefinido (o fijo) es el que se acuerda **sin establecer un límite de tiempo** en la prestación de servicios.

### 1.2. Modalidades de Jornada

El contrato indefinido puede celebrarse en las siguientes modalidades:

-  **Jornada Completa.**
-  **Jornada Parcial.**
-  **Fijo Discontinuo.**

### 1.3. Requisitos de Forma (Art. 8.2 ET)

#### Regla General

El contrato indefinido, en teoría, puede celebrarse tanto **verbalmente como por escrito.**

#### Excepción (Art. 8.2 ET)

El **artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** establece que si el contrato es a **tiempo parcial o fijo discontinuo**, sí que deberá formalizarse **obligatoriamente por escrito.**

 **Sanción:** Si la funeraria celebra con Belén un contrato indefinido a tiempo parcial de forma verbal, se presumirá que el contrato está celebrado a **jornada completa.**

## 2. Adquisición de la Condición de Indefinido (Límites al Encadenamiento)

La ley impone **límites al encadenamiento de contratos temporales** para asegurar la estabilidad en el empleo.

### 2.1 Conversión por Concatenación (Reforma 2022)

**"Adquiere la condición de trabajador fijo el empleado que cumpla los límites al encadenamiento de contratos establecidos tras la reforma de 2022."**

#### Límite Temporal

Si el trabajador, en un periodo de **24 meses**, hubiese estado contratado durante un plazo superior a **18 meses**.

#### Condiciones

Esto aplica con independencia de que los 18 meses fuesen continuados o no, o de que fuese para el mismo puesto o para uno distinto.

#### Contratos ETT

Ocurriría lo mismo si se tratase de un contrato de **puesta a disposición** realizado con una empresa de trabajo temporal.

### 2.2 Conversión por Fraude de Ley

El trabajador adquiere la condición de trabajador indefinido en los siguientes casos:

#### Fraude de Ley

Si el contrato temporal se hubiese celebrado en **fraude de ley** (v. gr., para cubrir una necesidad indefinida de la empresa).

-  **Antigüedad:** El Tribunal Supremo ha establecido que, en caso de fraude de ley, la antigüedad del trabajador computa **desde que inició la relación laboral**.

#### Falta de Alta

Si el trabajador hubiese estado trabajando **sin haber sido dado de alta en la seguridad social** una vez hubiese transcurrido el plazo igual al que se hubiese podido fijar para el periodo de prueba.

### 3. El Contrato Indefinido a Tiempo Parcial: Horas Complementarias

En el contrato indefinido a jornada parcial, **no se pueden realizar horas extra**, sino **horas complementarias**.

#### 3.1 Horas Complementarias Pactadas (Necesario Pacto Expreso)

**"La funeraria solo podría exigir a Belén que realizase horas complementarias si así lo hubiesen pactado expresamente por escrito."**

**Requisito:** La funeraria solo podría exigir a Belén que realizase horas complementarias si así lo hubiesen **pactado expresamente por escrito** al celebrar el contrato o con posterioridad.

Base del Pacto	Límite Mínimo (Legal)	Límite Máximo (Convenio)
20 Horas Semanales	30% de las horas ordinarias	60% de las horas ordinarias
Horas Máximas	6 horas complementarias a la semana	12 horas complementarias a la semana

#### Preaviso

Belén deberá conocer el día y la hora de realización de estas horas con un preaviso de **3 días**, salvo que su convenio establezca un plazo inferior.

#### Renuncia

La trabajadora puede renunciar a las horas complementarias dando un preaviso de **15 días**, una vez cumplido el año del pacto. La renuncia puede ampararse en **responsabilidades familiares, necesidades formativas o incompatibilidad horaria con otro contrato a jornada parcial**.

#### 3.2. Horas Complementarias Voluntarias (No Pactadas)

 Condición	 Voluntariedad	 Límite
Para contratos cuya jornada no sea inferior a <b>10 horas semanales</b> en el cómputo anual.	El empresario podrá ofrecer la realización de estas horas, y la <b>aceptación es voluntaria</b> .	No pueden superar el <b>15% ampliable al 30% por convenio colectivo</b> de las horas ordinarias.

 **Cómputo:** Estas horas **no se computan a efectos de los porcentajes** de las horas complementarias pactadas.

# Tema 3: El Contrato Fijo-Discontinuo

El contrato fijo-discontinuo es una modalidad de contrato indefinido diseñada para cubrir necesidades de trabajo intermitente o cíclico dentro del volumen normal de la empresa, cuando la actividad no se repite en fechas exactas. Su régimen, regulado en el **artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, busca asegurar la estabilidad del trabajador a pesar de la inactividad periódica.

## 1. Concepto y Requisitos Básicos

### 1.1 Definición

El contrato fijo-discontinuo es un tipo de contrato indefinido con la particularidad de que el trabajo se desarrolla de forma intermitente. **El trabajador es fijo en la plantilla de la empresa, pero no trabaja durante todo el año.**

### 1.2. Requisitos Esenciales (Diferencia Clave)

El contrato fijo-discontinuo requiere dos requisitos básicos:

#### Requisito 1

**La contratación no se repita en fechas ciertas.**

#### Requisito 2

**El trabajo a realizar sea dentro del volumen habitual de trabajo en la empresa.**

 **Diferencia Crucial:** Si la contratación se repite en fecha cierta (v. gr., siempre del 1 de noviembre al 2 de febrero), no se estará ante un contrato fijo-discontinuo, sino ante un contrato indefinido a tiempo parcial.

### 1.3. Características

#### Duración

**Contrato indefinido** con fecha de inicio, pero no de finalización.

#### Jornada

Puede ser **parcial o a tiempo completo.**

#### Necesidad Permanente

La empresa tiene una **necesidad permanente** de tener trabajadores, aunque solo sea para una temporada concreta.

## 2. Formalización, Salario y Antigüedad

### 2.1 Requisitos Formales

**El contrato fijo discontinuo deberá celebrarse por escrito** e incluir:

- La duración estimada de la actividad.
- La forma y orden de llamamiento que se establezcan en el convenio colectivo.
- La jornada laboral estimada, así como su distribución horaria.

### 2.2 Régimen Salarial y Seguridad Social (SS)

#### Periodo de Actividad

Mientras dura la temporada (v. gr., Belén, la azafata, en los eventos), el trabajador desarrolla su trabajo, **cotiza a la seguridad social y cobra su salario** como cualquier otro trabajador.

#### Periodo de Inactividad

**El trabajador no trabaja ni cobra sueldo.**

Durante esta inactividad:

- Puede acceder a la **prestación por desempleo** si cumple con los requisitos necesarios.
- No cotiza a la seguridad social.
- Puede buscar otro trabajo, siempre que no sea competencia desleal o que no se haya firmado un pacto de exclusividad.

### 2.3. Cómputo de Antigüedad e Indemnización

#### Antigüedad

**Se tiene en cuenta todo el tiempo de duración de la actividad laboral, incluidos los períodos de inactividad.** (V. gr., si Belén ha trabajado 1.5 años en 5 años de plantilla, se cuentan los 5 años).

#### Indemnización por Despido

**Solo se tiene en cuenta para calcular la indemnización el tiempo de prestación de servicios, sin incluirse los períodos de inactividad.**

"El trabajador es fijo en la plantilla de la empresa, pero no trabaja durante todo el año."

# 3. El Llamamiento y su Incumplimiento

El llamamiento es el procedimiento utilizado por el empresario para que el trabajador fijo-discontinuo se reincorpore a su puesto de trabajo cuando comienza su actividad. De esta forma, **se reactiva el contrato**.

## 3.1 Obligación Empresarial de Llamar

01



**El empleador tiene la obligación de llamar al trabajador para la siguiente temporada, puesto que es un trabajador fijo de la empresa.**

02



**Consecuencia del No Llamamiento**

Si el empresario no realizase el llamamiento, **se entendería que el trabajador está despedido.**

03



**Plazo de Reclamación**

El trabajador podría reclamar judicialmente, presentando una papeleta de conciliación por despido improcedente, en un **plazo de 20 días hábiles**, desde el día siguiente a aquel en que tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

## 3.2 Consecuencia de la No Respuesta del Trabajador

Si el trabajador no responde al llamamiento del empleador, el Estatuto de los Trabajadores no establece una regla directa, por lo que **se atiende a la jurisprudencia**:

### Dimisión Justificada

Si el trabajador acredita una **causa de fuerza mayor** que le impide acudir, no existiría dimisión.

### Dimisión No Justificada

Si el trabajador no acude sin ninguna causa justificada, **se entendería que existe una voluntad de dar por finalizada la relación laboral (dimisión).**



## 4. Esquema-Resumen del Contrato Fijo-Discontinuo

 <b>Concepto</b>	Contrato indefinido con trabajo intermitente dentro del volumen habitual de la empresa
 <b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No repetición en fechas ciertas</li><li>• Trabajo dentro del volumen habitual</li></ul>
 <b>Formalización</b>	Por escrito: duración estimada, forma de llamamiento, jornada laboral
 <b>Salario</b>	Solo durante periodo de actividad; en inactividad: posible prestación por desempleo
 <b>Antigüedad</b>	Se cuenta todo el tiempo (actividad + inactividad)
 <b>Indemnización</b>	Solo tiempo de prestación efectiva de servicios
 <b>Llamamiento</b>	Obligación empresarial; no llamar = despido; no responder = posible dimisión
 <b>Plazo Reclamación</b>	20 días hábiles desde conocimiento de falta de llamamiento

"Si el empresario no realizase el llamamiento, se entendería que el trabajador está despedido."



# Tema 4: Los Contratos Temporales

La reforma laboral de 2022 ha simplificado la estructura de la contratación temporal en España, haciendo desaparecer los contratos por obra o servicio, interinidad, y eventuales. El nuevo régimen de contratos de duración determinada se concentra en el **artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** e introduce dos modalidades de contratos por **circunstancias de la producción**.

## 1. Contratación Temporal por Circunstancias de la Producción

El contrato temporal por circunstancias de la producción se utiliza para atender incrementos ocasionales de la actividad de la empresa, y se divide según la previsibilidad de dicho aumento.

### 1.1 Tipos de Contratos Temporales (Art. 15 ET)



#### 1. Incremento Ocasional Imprevisible (Desajuste Temporal)

Esta modalidad se aplica cuando existe un **incremento ocasional y totalmente imprevisible de la actividad normal** que genera un desajuste temporal.

- **Ejemplo:** Jesús, dueño de un supermercado, contrata personal debido a una **avalancha masiva de turistas** en la localidad de costa.
- **Duración y Prórroga:** Este contrato no puede durar **más de seis meses**, ampliable a **doce meses** por convenio colectivo sectorial. Solo cabe una **única prórroga**.



#### 2. Incremento Ocasional Previsible (Duración Reducida)

Esta modalidad se usa para un **incremento ocasional previsible** y con una **duración reducida o limitada**.

- **Ejemplo:** Carmen, dueña de un hotel, contrata personal extra para cubrir un **famoso festival de música** (incremento previsible de duración limitada).
- **Límite Anual:** La empresa tiene un límite de **90 días al año** para ejecutar este tipo de contrato.

*"Los 90 días se cuentan por año natural y son independientes del número de trabajadores que se contraten en esos días."*

- **Cómputo:** Los 90 días se cuentan por año natural y son **independientes del número de trabajadores** que se contraten en esos días.
- **Distribución:** Los días **no se pueden utilizar de forma continuada**.

 Exclusión e Información

- **Exclusión:** La empresa **no podrá contratar** a estos trabajadores bajo el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que **constituyan la actividad normal de su hotel**.
- **Información:** El empresario deberá **informar a la representación legal de los trabajadores** de la previsión anual del uso de estos contratos.

## 2. Adquisición de la Condición de Fijo (Límites al Encadenamiento)

El **artículo 15 del ET** sanciona el uso indebido de la contratación temporal con la conversión del trabajador a la condición de indefinido.

### 2.1 Conversión por Concatenación y Régimen Transitorio

#### **1** Conversión por Concatenación (Abuso)

Adquieren la condición de **trabajadores fijos de la empresa** las personas que se contratan en **fraude de ley** o que superan los siguientes límites de encadenamiento:

- **Límite Temporal:** Si el trabajador, en un periodo de **24 meses**, hubiese estado contratado durante **más de 18 meses**.
- **Criterios:** El cómputo aplica con independencia de que los 18 meses fuesen **continuados o no**, o de que fuese para el **mismo puesto o para otro distinto**.

#### **2** Régimen Transitorio (Contratos Anteriores)

- **Vigencia de la Reforma:** Los contratos nuevos comenzaron a tener vigencia a partir del **30 de marzo de 2022**.
- **Contratos Antiguos:** Los contratos anteriores a la reforma (v. gr., contrato de obra y servicio firmado el 30 de diciembre de 2021) **sí se rigen por la normativa anterior**.
- **Cálculo Transitorio:** Para calcular la concatenación, se toma en consideración el **contrato vigente a la entrada en vigor de la norma**, y de ahí en adelante se empieza a contar con los nuevos plazos.

*"Pedro adquiere la condición de fijo si ha trabajado 18 meses para Jesús en un periodo de 24 meses, incluso si fue en distintos puestos."*

 **Información Adicional:** Se debe informar a los **representantes legales de los trabajadores** de las vacantes que existen para cubrir puestos permanentes.

**Contratos de Puesta a Disposición:** La misma regla de conversión aplica si el encadenamiento hubiese sido un **contrato de puesta a disposición** realizado con una empresa de trabajo temporal.

### 3. Esquema 1: Contrato Temporal por Circunstancias de la Producción

Tipo de Incremento	Condición de Necesidad	Duración Máxima	Límite Anual
<b>Imprevisible</b>	Ocasional y <b>totalmente imprevisible</b> (Desajuste temporal).	<b>6 meses</b> (ampliable a 12 por convenio).	N/A (Se aplica por evento).
<b>Previsible</b>	Ocasional y <b>previsible</b> (Duración reducida/limitada).	La duración necesaria (dentro del límite anual).	<b>90 días</b> (no continuados).

#### Puntos Clave

- Dos modalidades según **previsibilidad**
- Límites temporales **estrictos**
- Conversión a **fijo por abuso**

#### Plazos Importantes

- **18 meses** en 24 meses = fijo
- **90 días** máximo anual (previsible)
- Reforma vigente: **30/03/2022**

#### Obligaciones

- Informar a **representantes legales**
- Justificar la **necesidad temporal**
- Respetar **límites de encadenamiento**

"La reforma laboral de 2022 ha transformado radicalmente el régimen de contratación temporal, priorizando la estabilidad en el empleo y sancionando el uso fraudulento de contratos de duración determinada."



# Tema 5: Los Contratos Temporales por Sustitución

La modalidad de **contrato temporal por sustitución** es el segundo gran tipo de contrato de duración determinada en la legislación laboral, regulado en el **artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Su finalidad es cubrir temporalmente la ausencia de un trabajador con derecho a reserva de puesto o la cobertura temporal de un puesto vacante durante un proceso de selección.



# 1. Sustitución de Trabajador con Reserva de Puesto

Esta figura cubre al trabajador (sustituido) que tiene derecho legal o convencional a la **reserva de su puesto de trabajo** (v. gr., Juani, por baja de maternidad/lactancia).

## 1.1 Requisitos del Contrato de Sustitución

El contrato firmado por la persona sustituta (Lorena) debe formalizarse por escrito y cumplir con lo siguiente:

### Identificación

Se debe especificar el **nombre de la persona sustituida** y la **causa** de la sustitución.

### Jornada

Aunque en teoría debe ser a jornada completa, es **perfectamente legal** que el contrato sea a **jornada parcial** cuando cubre la jornada reducida del sustituido.

## 1.2. Periodo de Coincidencia

La sustitución puede iniciarse antes de que el trabajador sustituido se ausente, para garantizar el adecuado desempeño del puesto.

**Límite:** La coincidencia de ambos trabajadores (Juani y Lorena) podrá ser, como máximo, de **15 días**.

## 1.3. Situaciones de Sustitución a Tiempo Parcial

El contrato de sustitución puede celebrarse a jornada parcial en dos supuestos:

### ▼ Reducción de Jornada

Para **completar la jornada reducida** de la trabajadora (Juani) que ha solicitado una reducción legal (v. gr., por lactancia).

### Puesto a Tiempo Parcial

Si el puesto original (sustituido) ya era a tiempo parcial.

## 🎯 2. Cobertura de Puestos Vacantes (Proceso de Selección)

El contrato de sustitución también puede utilizarse para cubrir un **puesto de trabajo vacante** que la empresa busca cubrir a través de un **proceso de selección**.

### ⌚ Límite Temporal

Lorena (la sustituta) no podrá estar **más de tres meses** cubriendo este tipo de trabajo.

### 📅 Jornada

Si el puesto es a tiempo parcial, el contrato de sustitución también podrá ser **a jornada parcial**.

## 🧪 3. Período de Prueba y Vacaciones

### ✓ 3.1 Período de Prueba

El período de prueba **no es obligatorio** en la relación laboral.

- 📋 **Regulación:** A falta de pacto individual, el **convenio colectivo** establecerá los límites.
- ⚖️ **Límites Legales Máximos:**
  - 🎓 **Técnicos Titulados:** No podrá exceder de **seis meses**.
  - 👷 **Resto de Trabajadores:** No podrá ser superior a **dos meses**.
- 🏢 **Empresas Pequeñas:** En empresas de **menos de 25 trabajadores**, el período de prueba no podrá superar los **tres meses** para trabajadores sin titulación técnica.

### 🏖 3.2. Vacaciones (Derecho Proporcional)

El **artículo 38 del ET** establece que el trabajador tiene derecho a un mínimo de **30 días naturales de vacaciones**.

- 🎈 **Duración:** Si el trabajador no ha prestado servicios durante todo el año, tiene derecho a la **parte proporcional** al tiempo que ha estado prestando servicios.

*Ejemplo:* Si Lorena trabajó nueve meses, disfrutó de la parte proporcional de vacaciones correspondiente a ese período.



### 3. Esquema 1: Contrato de Sustitución - Tipos y Límites

A continuación se presenta un **esquema-resumen** de las principales características de los contratos de sustitución según su causa:

Causa de Sustitución	Objeto del Contrato	Coincidencia Máxima	Jornada
 <b>Reserva de Puesto</b> (Maternidad, Baja, etc.)	Cubrir la <b>ausencia</b> del titular	<b>15 días</b> (al inicio, para traspaso de tareas)	Debe ser a jornada completa, salvo que cubra la <b>reducción</b> del titular
 <b>Puesto Vacante</b> (Proceso de Selección)	Cubrir el puesto durante el <b>proceso de selección</b> de un contrato fijo	N/A (Se aplica durante el proceso, <b>máximo 3 meses</b> )	Jornada completa o parcial (según la naturaleza del puesto)

"El contrato de sustitución es una herramienta flexible que permite a las empresas mantener la continuidad operativa mientras respetan los derechos de los trabajadores con reserva de puesto."



 Formalización

Siempre **por escrito**, identificando persona sustituida y causa



 Flexibilidad

Permite **jornada parcial** en casos específicos



 Protección

Garantiza la **reserva del puesto** del trabajador titular



# Tema 6: Los Contratos Formativos

La reforma laboral modificó el **artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, simplificando los contratos formativos en dos modalidades principales, ambos orientados a adquirir cualificación o práctica profesional.



## 1. Contrato de Formación en Alternancia

El **contrato de formación en alternancia** tiene por objeto compatibilizar la **actividad laboral retribuida** con el **proceso formativo**.

### 1.1 Requisitos de Contratación

- **Sujetos:** Puede ser concertado con personas de **hasta 30 años**, sin que importe que carezcan de cualificación profesional.
- **Formación Compatibilizada:** Estudios universitarios, ciclos formativos de grado superior, o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.
- **Exclusión por Experiencia:** No se permite este contrato cuando el trabajador **haya desempeñado esa actividad o puesto en la misma empresa durante más de seis meses**.

### 1.2. Duración y Jornada

- **Duración Mínima/Máxima:** Mínima de **tres meses** y máxima de **dos años**.
- **Forma:** Se puede desarrollar de forma **no continuada**.
- **Tiempo de Trabajo Efectivo (Límite):**
  - **Primer año:** Máximo del **65%** de la jornada máxima.
  - **Segundo año:** Máximo del **85%** de la jornada máxima.
- **Contratos Múltiples:** Solo se puede firmar **un contrato por ciclo formativo**, aunque se admiten contratos con **varias empresas** en base al mismo ciclo, siempre que la duración total **no exceda de dos años**.

**"La actividad debe estar directamente relacionada con las actividades formativas"**

### 1.3. Prohibiciones Específicas

En el contrato de formación en alternancia, se prohíbe:

- Realizar **horas extraordinarias**.
- El **trabajo a turnos** o los **trabajos nocturnos**.
- Establecer un **periodo de prueba**.

### 1.4. Retribución y Ejecución Correcta

- **Retribución:** La fija el convenio colectivo y, en su defecto:
  - **Primer año:** No inferior al **60%** del salario fijado para ese grupo profesional.
  - **Segundo año:** No inferior al **75%**.
  - **Límite:** Nunca inferior al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**.
- **Formación Práctica:** La actividad debe estar **directamente relacionada con las actividades formativas**, y debe haber una **integración y coordinación** entre el centro de trabajo y el centro de estudios.

## 2. Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

Este contrato se celebra **una vez finalizados los estudios** y busca que el titulado obtenga práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

### 2.1 Requisitos de Contratación

- **Plazo Tras Finalización:** Debe celebrarse dentro de los **tres años siguientes** a la terminación de los estudios.
  - **Discapacidad:** Este plazo es ampliable a **cinco años** si el trabajador tiene alguna discapacidad.
- **Exclusión:** No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido **experiencia profesional** o haya realizado alguna actividad formativa dentro de esa empresa por un tiempo superior a **tres meses**.
- **Límite de la Titulación:** No se podrá estar contratado por la **misma titulación** en la misma empresa o en otra por un tiempo superior a **un año**. Esto incluye títulos de máster.

## 2.2 Duración y Condiciones

- **Duración Mínima/Máxima:** Mínima de **seis meses** y máxima de **un año**, aunque el convenio sectorial puede modificar estos límites.
- **Periodo de Prueba:** Máximo de **un mes**.
- **Prohibiciones:** Tampoco puede realizar **horas extraordinarias**.
- **Plan Formativo:** El puesto de trabajo debe permitir que el trabajador obtenga la práctica profesional adecuada, debe elaborarse un **plan formativo** y el trabajador tiene derecho a una **certificación** del contenido de la práctica realizada.

## 3. Disposiciones Comunes

Ambos contratos comparten las siguientes reglas:

- **Suspensión del Contrato (Embarazo):** El embarazo o la incapacidad **interrumpen la duración del contrato**, y una vez se reincorpore a su puesto de trabajo, **vuelve a contar el plazo**.
- **Protección SS:** La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá **todas las contingencias protegibles y todas las prestaciones**.
- **Conversión a Indefinido:** Si el trabajador es contratado posteriormente por la misma empresa, **no se puede fijar un periodo de prueba y se le computará la antigüedad**.
- **Fraude de Ley:** Los contratos en **fraude de ley** o en los que la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán como **contratos indefinidos de carácter ordinario**.

**"Los contratos en fraude de ley se entenderán como contratos indefinidos de carácter ordinario"**

## 4. Esquema 1: Tipos de Contratos Formativos (Art. 11 ET)

Característica	Contrato de Formación en Alternancia	Contrato Formativo para la Práctica
Objeto	Compatibilizar <b>actividad laboral retribuida y formación.</b>	Obtención de <b>práctica profesional</b> (una vez finalizados estudios).
Momento	<b>Durante</b> el proceso formativo.	<b>Posterior</b> a la finalización de los estudios (máx. 3 años después).
Duración Máxima	<b>2 años.</b>	<b>1 año.</b>
Edad Máxima	<b>30 años.</b>	N/A (por plazo de finalización de estudios).
Retribución Mínima	<b>60% (1er año) / 75% (2º año)</b> del grupo profesional.	Según convenio, nunca inferior al SMI.
Prohibiciones	Horas extra, turnos, trabajo nocturno, periodo de prueba.	Horas extra.



# Tema 7: Los Contratos Laborales

El **contrato de trabajo** es el negocio jurídico esencial de la relación laboral, definiendo el marco de derechos y obligaciones bajo subordinación. Además del contrato base, la ley permite pactos accesorios que limitan la libertad de empresa o del trabajador.

## 1. Concepto y Capacidad para Contratar

### 1.1 Definición y Modalidades

#### Definición

El contrato de trabajo es aquél por el cual el trabajador se compromete a realizar **obras o servicios para un empleador bajo la dependencia y subordinación** de éste, quien a su vez se obliga al **pago de una remuneración determinada**. Dicha definición engloba las notas de laboralidad.

#### Modalidad Ordinaria

En principio, todo contrato de trabajo es **indefinido y a jornada completa**, salvo que en él mismo se establezca lo contrario.

*"El contrato de trabajo es el negocio jurídico esencial que define el marco de derechos y obligaciones bajo subordinación."*

## 2. Capacidad para Firmar el Contrato

 Mayores de Edad <b>Requisito:</b> Plena capacidad <b>Limitaciones:</b> Ninguna	 Menores Emancipados <b>Requisito:</b> Emancipación legal <b>Limitaciones:</b> Ninguna
 Mayores de 16 y Menores de 18 <b>Requisito:</b> Autorización expresa de los padres o de quien los tenga a su cargo <b>Limitaciones:</b> Prohibido trabajo nocturno u horas extraordinarias. Máximo 8 horas de trabajo efectivo	 Extranjeros <b>Requisito:</b> De acuerdo con la legislación aplicable <b>Limitaciones:</b> Sujeto a visados y permisos de residencia/trabajo

### Reglas Importantes

- ✓ **Regla de Personalidad:** Se asume una prestación personal que solo puede comprometer a quien la va a realizar y no a otra persona
- ✓ **Autorización Paternal:** La autorización de los padres para que un menor (17 años) trabaje, le confiere capacidad plena en cuanto al gobierno y administración de su contrato, pudiendo, por ejemplo, extinguirlo si así lo considerase
- ✓ **Obligaciones del Empresario con Menores:** El empresario debe realizar una evaluación de riesgos del puesto de trabajo e informar tanto al menor como a sus padres de los posibles riesgos y de las medidas de seguridad y salud laboral

## 3. Forma, Nulidad y Período de Prueba

### 3.1 Forma del Contrato (Art. 8.1 ET)

#### Regla General (Art. 8.1 ET)

El contrato puede celebrarse **por escrito o de palabra**. Se presume la relación laboral cuando una persona preste un servicio por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y reciba retribución.

#### Exigencia de Forma Escrita

En algunos contratos (v. gr., teletrabajo, contrato a tiempo parcial, fijo discontinuo) sí se exige la **forma escrita**.

*"La falta de forma escrita en contratos donde legalmente se exige determina que el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa."*

### 3.2. Nulidad del Contrato

#### Nulidad Total

Se da cuando **no existen algunos de los elementos esenciales del contrato** (consentimiento, objeto y causa) o su presencia se encuentra viciada.

#### Nulidad Parcial

Se dará cuando **algunas de las cláusulas del contrato vulneren el convenio colectivo o las normas de aplicación legal**. (V. gr., una cláusula que obliga a la trabajadora a renunciar a la baja por maternidad sería nula).

### 3.3 Período de Prueba (Art. 14.1 ET)

El **período de prueba** es un pacto **voluntario y bilateral** que se establece al inicio del contrato para que ambas partes evalúen la idoneidad de la relación.

1

#### Requisitos

Debe ser **expreso y por escrito**, y debe pactarse **al inicio de la relación laboral** (nunca después de iniciada).

2

#### Nulidad del Período de Prueba

El pacto sería **nulo** si el trabajador ya ha desempeñado las **mismas funciones con anterioridad** en la empresa.

### 3.4 Duración Máxima (Convenio Silente)

Criterio	Duración
Para técnicos titulados	<b>Seis meses</b>
En empresas de menos de 25 trabajadores (para no técnicos titulados)	<b>Tres meses</b>
Para los demás trabajadores	<b>Dos meses</b>

## 4. Pactos de Permanencia y No Competencia

Los **pactos accesorios** son acuerdos complementarios al contrato de trabajo que establecen obligaciones adicionales para el trabajador o el empresario, limitando ciertos aspectos de su libertad contractual.

*"Los pactos accesorios limitan la libertad de empresa o del trabajador, pero deben ir acompañados de compensaciones económicas adecuadas."*

### 4.1 Esquema Resumen de Pactos Accesorios

		
<p>Dedicación Exclusiva</p> <p><b>Requisito Principal:</b> Debe ir acompañado de una compensación económica expresa</p> <p><b>Consecuencia del Incumplimiento:</b> Sanción disciplinaria (despido) y obligación de resarcir daños</p> <p><b>Rescisión:</b> Preaviso de 30 días y pérdida de la compensación</p>	<p>No Competencia Postcontractual</p> <p><b>Requisito Principal:</b> Compensación económica adecuada y efectivo interés industrial o comercial de la empresa</p> <p><b>Duración Máxima:</b> Dos años (técnicos) o seis meses (demás)</p> <p><b>Incumplimiento:</b> Indemnizar a la empresa en la cuantía acordada</p>	<p>Permanencia en la Empresa</p> <p><b>Requisito Principal:</b> Especialización profesional con cargo al empresario (formación cualificada)</p> <p><b>Duración Máxima:</b> Dos años</p> <p><b>Abandono:</b> Derecho del empresario a indemnización por daños y perjuicios</p>



## 🔑 5. Puntos Clave de los Pactos

### 💰 Compensación

- ✓ Todos los pactos requieren **compensación económica**
- ✓ Debe ser **expresa y adecuada**
- ✓ Proporcional a las limitaciones impuestas

### ⏳ Duración

- ✓ **Límites máximos** establecidos por ley
- ✓ Varía según tipo de trabajador
- ✓ No pueden ser indefinidos

### ⚠️ Consecuencias

- ✓ **Sanciones disciplinarias** por incumplimiento
- ✓ Obligación de **indemnizar daños**
- ✓ Posible pérdida de compensaciones



### Nota Importante

**Todos estos pactos son voluntarios y deben ser acordados expresamente entre las partes.** No pueden imponerse unilateralmente y deben respetar los límites legales establecidos para proteger los derechos del trabajador.



# Tema 8: El Contrato Indefinido

El contrato indefinido (o fijo) es la forma contractual ordinaria en el ordenamiento jurídico laboral español. Su característica principal es la **estabilidad**, al carecer de un límite temporal prefijado.

## 1. Concepto y Modalidades de Jornada

### 1.1 Definición y Característica Principal

**Definición:** El contrato indefinido es aquel que se acuerda sin establecer límite respecto a su duración. Permanece vigente hasta que el trabajador o la empresa deciden darlo por finalizado.

**No Finalización Prefijada:** Su característica principal es que no existe un momento de finalización prefijado.

### 1.2. Modalidades de Jornada

Que un contrato sea indefinido no implica que su jornada siempre sea completa. Puede ser:

#### Jornada Completa

Trabajo a tiempo completo durante toda la jornada laboral establecida.

#### Jornada Parcial

**Ejemplo:** Lola, contratada en un supermercado con contrato fijo, solo trabaja a media jornada.

#### Fijo Discontinuo

El trabajador es fijo, pero solo trabaja durante unos meses determinados del año (v. gr., Paco, monitor en una estación de esquí).

### 1.3. Indemnizaciones por Despido (Ventaja)

Una de las ventajas del contrato indefinido es que el trabajador tendrá una **mayor indemnización en caso de despido**.

#### Despido Objetivo

**20 días por año trabajado**

#### Despido Improcedente

**45 días por año** (hasta el 12 de febrero de 2012) y **33 días por año** desde esa fecha

## 2. Forma, Presunción y Conversiones

### 2.1 Forma del Contrato y Presunción

**Regla General:** El contrato indefinido puede celebrarse tanto verbalmente como por escrito.

❑ **Presunción Iuris Tantum:** Si el contrato no está por escrito, se presumirá que es un contrato indefinido y a jornada completa, salvo que se demuestre lo contrario.

**Contratos con Forma Escrita Obligatoria:** En algunos tipos específicos de contratos indefinidos, la forma debe ser necesariamente por escrito:

- Los que están dentro del programa de fomento de empleo
- Los que son a tiempo parcial
- Los fijos discontinuos
- Los de trabajo a distancia

## 2.2. Adquisición de la Condición de Indefinido (Conversiones)

Las conversiones del contrato indefinido son mecanismos pensados para **transformar los contratos temporales o formativos en contratos indefinidos**.

### ➡ Conversión por Fraude de Ley

Si un trabajador suscribió un contrato temporal (v. gr., obra y servicio) y su límite temporal ha sido superado (fraude de ley), se presumirá que el contrato tiene carácter indefinido.

### 💰 Bonificaciones

Existen bonificaciones para las empresas para favorecer la contratación indefinida.

**Formalidad:** La conversión debe hacerse por escrito y en modelo oficial.

"El contrato indefinido es la forma contractual ordinaria en el ordenamiento jurídico laboral español"

### Concepto y Modalidades

Jornada completa, parcial, fijo discontinuo

### Conversiones

De contrato temporal a indefinido

### Forma y Presunción

Verbal o escrita; presunción iuris tantum





# Tema 9: El Contrato Fijo-Discontinuo

El **contrato fijo-discontinuo** es una modalidad de contrato indefinido diseñada para cubrir necesidades de trabajo intermitente o cíclico dentro del volumen normal de la empresa, cuando la actividad no se repite en fechas exactas. Su régimen, regulado en el **artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, busca asegurar la estabilidad del trabajador a pesar de la inactividad periódica.

## 1. Concepto y Requisitos Básicos

### 1.1 Definición y Naturaleza



#### Naturaleza

Es un tipo de contrato **indefinido** con la particularidad de que el **trabajo se desarrolla de forma intermitente**.



#### Posición

El trabajador forma parte de la **plantilla fija de la empresa**, aunque **no trabaja durante todo el año**.



#### Duración

Es un contrato indefinido con **fecha de inicio pero no de finalización**.



#### Jornada

Puede ser **parcial o a tiempo completo**.

**Necesidad:** La empresa tiene una necesidad **permanente** de tener trabajadores, aunque solo sea para una temporada en concreto.

## 1.2. Requisitos Esenciales (Art. 16 ET)

El contrato fijo-discontinuo requiere dos requisitos básicos que deben memorizarse muy bien:

1

 Repetición sin fecha cierta

**La contratación no se repite en fechas ciertas.**

2

 Volumen habitual

El trabajo a realizar sea dentro del **volumen habitual de trabajo en la empresa**.

 **Diferencia Crucial:** Si la contratación se repite en **fecha cierta** (v. gr., siempre del 1 de noviembre al 2 de febrero), no se estará ante un contrato fijo-discontinuo, sino ante un **contrato indefinido a tiempo parcial**.

## 2. Formalización, Régimen Económico y Antigüedad

### 2.1 Requisitos Formales

El contrato fijo-discontinuo **deberá celebrarse por escrito** e incluir:

-  **La duración estimada de la actividad.**
-  **La forma y orden de llamamiento** que se establezcan en el convenio colectivo.
-  **La jornada laboral estimada**, así como su distribución horaria.

## 2.2. Régimen Salarial y Seguridad Social (SS)

### Periodo de Actividad

El trabajador desarrolla su trabajo, **cotiza a la seguridad social y cobra su salario** como cualquier otro trabajador.

### Periodo de Inactividad

El trabajador **no trabaja ni cobra sueldo**.

-  Puede acceder a la **prestación por desempleo** si cumple con los demás requisitos necesarios.
-  **No cotiza** a la seguridad social.
-  Puede buscar otro trabajo, siempre que **no sea competencia desleal** o que no se haya firmado un pacto de exclusividad con la empresa.

## 2.3. Cómputo de Antigüedad e Indemnización

### Antigüedad

Se tiene en cuenta **todo el tiempo de duración de la actividad laboral, incluidos los períodos de inactividad**. (V. gr., si Belén está en la plantilla de esta empresa durante cinco años, se contarían esos cinco años como cómputo de antigüedad).

### Indemnización por Despido

Solo se tiene en cuenta para calcular la indemnización el **tiempo de prestación de servicios, sin incluirse los períodos de inactividad**.

# 📞 3. El Llamamiento y su Incumplimiento (Despido Implícito)

El **Llamamiento** es el procedimiento utilizado por el empresario para que el trabajador fijo-discontinuo se reincorpore a su puesto de trabajo cuando comienza su actividad.

## 3.1. Obligación Empresarial de Llamar



### 📲 Deber de Llamamiento

El empleador tiene la **obligación de llamar** al trabajador para la siguiente temporada, puesto que es una trabajadora fija de la empresa.

### ⚠️ Consecuencia del No Llamamiento

Si el empresario **no realizase el llamamiento, se entendería que el trabajador está despedido.**

### 🕒 Plazo de Reclamación

El trabajador puede reclamar judicialmente, presentando una papeleta de conciliación por **despido improcedente**, en un plazo de **20 días hábiles**, desde el día siguiente a aquel en que tenga conocimiento de la falta de llamamiento.

## 3.2. Consecuencia de la No Respuesta del Trabajador

Si el trabajador **no responde al llamamiento** de su empleador, el Estatuto de los Trabajadores no establece una regla directa, por lo que se atiende a la **jurisprudencia**:

### ✓ Dimisión Justificada

Si el trabajador **acredita una causa de fuerza mayor** que le impide acudir, **no existiría dimisión**.

### ✗ Dimisión No Justificada

Si el trabajador **no acude sin ninguna causa justificada**, sí que se entendería que existe una **voluntad de dar por finalizada la relación laboral** (dimisión).



## 4. Esquema 1: Régimen del Contrato Fijo-Discontinuo (Art. 16 ET)

Característica	Aplicación	Régimen
 <b>Indefinido</b>	Obligatorio (fecha de inicio, no de fin).	Se evita el fraude de ley en la temporalidad.
 <b>Intermitente</b>	Necesidad de trabajo recurrente.	El trabajo <b>no se repite en fecha cierta</b> .
 <b>Llamamiento</b>	Obligatorio para el empleador.	El no llamamiento implica <b>despido</b> (reclamable en 20 días hábiles).
 <b>Antigüedad</b>	Incluye el tiempo de actividad.	<b>También incluye los períodos de inactividad</b> (para cómputo de antigüedad).
 <b>Indemnización</b>	Solo se tiene en cuenta el <b>tiempo de prestación de servicios</b> .	<b>No incluye los períodos de inactividad.</b>



# Tema 10: Los Contratos Fijos-Discontinuos

La reforma laboral ha consolidado el **contrato fijo-discontinuo** (Art. 16 ET) como la modalidad contractual ordinaria para trabajos de naturaleza intermitente, ampliando su ámbito de aplicación y reforzando las garantías de los trabajadores.

## 1. Ampliación del Ámbito de Aplicación

La reforma ha ampliado los supuestos en los que procede el contrato fijo-discontinuo, absorbiendo gran parte de los contratos que antes eran temporales:

### Ejecución Cierta

El contrato ya no incluye solo trabajos de naturaleza estacional y de temporada, sino también aquellos con  **períodos de ejecución ciertos (determinados o indeterminados)**. Esto afecta, por ejemplo, a las campañas agrícolas.

### ETT

Las **Empresas de Trabajo Temporal (ETT)** podrán suscribir estos contratos con sus trabajadores cedidos.

### Contratas/Subcontratas

Se extiende a trabajos de prestación de servicio en el marco de **contratas mercantiles o administrativas**, cuando los trabajos sean previsibles y formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

### Inactividad en Contratas

Los periodos de inactividad solo podrán producirse como **plazos de espera de recolocación entre diferentes subcontrataciones**. Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad (en defecto de previsión, será de tres meses).

"La reforma ha ampliado los supuestos en los que procede el contrato fijo-discontinuo, absorbiendo gran parte de los contratos que antes eran temporales."



## 📞 2. Novedades en el Régimen del Llamamiento

La nueva legislación establece un **régimen más formal y estricto para el Llamamiento**, buscando dar certidumbre al trabajador.

### Formalidad del Llamamiento

**Forma:** El llamamiento debe realizarse por escrito o constar debidamente notificado a la persona interesada.

**Contenido:** Debe incluir las indicaciones precisas de la condición de su incorporación y una antelación adecuada.

### Planificación y Publicidad

**Calendario Anual/Semestral:** La empresa deberá trasladar a la representación legal de los trabajadores, con suficiente antelación al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral.

**Censo:** La empresa tiene la obligación de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo.

### Acciones Legales

**Inicio del Plazo:** El plazo para que los trabajadores tomen acciones legales por el incumplimiento del llamamiento se inicia desde el momento en que se produce la falta del llamamiento o desde el momento en que el trabajador tiene constancia de este.

## 🎓 3. Antigüedad y Fomento de la Formación



### 🕒 Cómputo de la Antigüedad

La nueva legislación consolida la doctrina judicial, estableciendo que **la antigüedad debe computar la totalidad de la relación laboral**.

- 📌 **Regla Legal:** La antigüedad debe tener en cuenta toda la duración de la relación laboral y no solo el tiempo de servicio efectivamente prestado.
- 📌 **Excepción:** Se aplica la excepción para aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en función de su naturaleza y siempre que se responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.



### 📚 Formación y Puestos Vacantes

**Prioridad Formativa:** Los trabajadores fijos discontinuos son colectivos prioritarios para acceder a iniciativas de formación profesional para el empleo, especialmente durante los períodos en los que estén inactivos.

**Bolsa Sectorial de Empleo:** Los convenios colectivos sectoriales podrán establecer una bolsa para integrar a estas personas durante los períodos de inactividad, favoreciendo la contratación y la formación continua.

**Información de Vacantes:** La empresa deberá informar a los trabajadores fijos discontinuos y a la representación legal sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con carácter fijo ordinario, para que puedan solicitar la conversión voluntaria.

💡 **Punto Clave:** La reforma laboral refuerza significativamente los derechos de los trabajadores fijos-discontinuos, estableciendo **mayor formalidad en los procedimientos y garantías adicionales** en materia de antigüedad y formación.

"Los trabajadores fijos discontinuos son colectivos prioritarios para acceder a iniciativas de formación profesional para el empleo."

# Tema 11: Los Contratos de Duración Determinada

La reforma laboral eliminó el tradicional contrato por obra o servicio, concentrando la contratación de duración determinada en dos modalidades principales dentro del **artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Es fundamental expresar la causa de temporalidad para la validez de estos contratos.

## 1. Contrato Temporal por Sustitución

El contrato por sustitución se utiliza para cubrir la ausencia temporal de un trabajador o un puesto vacante que será cubierto permanentemente.

### 1.1 Causas de Sustitución

El contrato temporal por sustitución podrá tener tres causas:



- ◆ Sustitución con Reserva de Puesto

Sustituir a una persona trabajadora con **derecho a reserva de puesto de trabajo** (v. gr., baja por maternidad/embargo).

**Coincidencia:** El sustituto (Elena) puede incorporarse **15 días antes** de que la persona sustituida (Alicia) se ausente.



- ◆ Jornada Reducida

Completar la **jornada reducida** de otra persona trabajadora (v. gr., Paco, que trabaja 4 de 8 horas).



- ◆ Proceso de Selección

Cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un **proceso de selección o promoción** para su cobertura definitiva mediante un contrato fijo.

## 1.2. Requisitos y Límites del Proceso de Selección

-  **Duración Máxima:** El contrato **no podrá durar más de tres meses** (o del plazo que fijase el convenio colectivo).
-  **No Reversibilidad:** No podrá volverse a fijar un contrato con el mismo objeto una vez superada esta duración máxima.
-  **Justificación:** La empresa debe indicar la **causa** (sustitución) y las **circunstancias concretas** que la justifican (v. gr., sustituir a Alicia por embarazo), y justificar la conexión de esta sustitución con la **duración prevista** (el período de baja de Alicia).

"Es fundamental expresar la causa de temporalidad para la validez de estos contratos"

## 2. Contrato Temporal por Circunstancias de la Producción

Solo dos causas justifican el contrato temporal por circunstancias de la producción.

### 2.1 Incremento Ocasional e Imprevisible (Desajuste Temporal)

Esta causa se utiliza para un **incremento ocasional e imprevisible** de la actividad normal de la empresa (v. gr., una ciudad que se llena por la firma de libros).

<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Desajuste Temporal</li></ul> <p>Se trata de cubrir un <b>desajuste temporal</b> entre la plantilla disponible y la plantilla requerida.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Duración Máxima</li></ul> <p>Máximo de <b>seis meses</b>, ampliables a <b>un año</b> por convenio colectivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Inclusión</li></ul> <p>Incluye las oscilaciones derivadas de las <b>vacaciones anuales</b>.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Exclusión</li></ul> <p>No incluye variaciones estacionales o de temporada.</p>
---	--	---	--

## 2.2. Situaciones Ocasionales Previsibles

Esta causa cubre una **situación ocasional, previsible y con duración reducida o determinada** (v. gr., un bar junto a un palacio de congresos que tiene actividad durante tres semanas al año).

-  **Límite Anual:** El empresario dispone de **90 días anuales** en un año natural.

 **Nota:** Los 90 días no son por trabajador. El límite se consume por la empresa, independientemente del número de empleados contratados.

**"Los 90 días se consumen por la empresa, no por trabajador"**

-  **Carácter:** Las circunstancias son **previsibles**.

**Exclusión de la Temporalidad:** Se excluye como causa de temporalidad la realización de trabajos en el marco de **contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad ordinaria de la empresa**.

## 3. Conversión a Indefinido y Régimen Transitorio

### 3.1 Presunción y Fraude de Ley

-  **Sanción:** La **presunción de moralidad** (fraude de ley) es sustituida por la mera alusión al **incumplimiento de los requisitos legales**.
-  **Falta de Alta:** Si no se da de alta al trabajador durante el periodo de prueba, **no pasa a considerarse automáticamente trabajador indefinido**.

### 3.2. 🔒 Encadenamiento de Contratos (Conversión por Abuso)

01

#### Límite del Encadenamiento

El trabajador adquiere la condición de **trabajador indefinido** si ha encadenado contratos temporales durante **más de 18 meses** en un periodo de **24 meses** en la misma empresa.

02

#### ETT

Este cómputo incluye los contratos que se firman a través de **empresas de trabajo temporal**.

03

#### Puesto Cubierto

Si un **puesto** ha sido cubierto durante **más de 18 meses** en un periodo de **24** por **distintas personas**, la persona que lo **ocupe** adquiere la condición de **trabajadora fija**.

04

#### Régimen Transitorio

A los efectos del nuevo cómputo, **no se tienen en cuenta los contratos anteriores al 30 de marzo de 2022**.

"**Más de 18 meses en 24 meses = Conversión a indefinido**"

### 3.3 Esquema 1: Tipos de Contratos Temporales (Art. 15 ET)

Modalidad	Causa Justificativa	Duración Máxima	Cómputo de la Conversión
<b>Circunstancias de la Producción</b>	Imprevisible o Previsible.	6 meses (imprevisible) / 90 días/año (previsible).	18 meses en 24 meses (por trabajador o por puesto).
<b>Sustitución</b>	Reserva de puesto, jornada reducida, o proceso de selección.	Hasta fin de reserva / 3 meses (proceso de selección).	N/A (por ser sustitución).

# Tema 12: El Contrato de Interinidad

El **contrato de interinidad**, regulado históricamente en el **artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, fue un contrato temporal diseñado para cubrir ausencias con reserva de puesto o plazas vacantes en proceso de selección. Aunque **ha sido derogado por la reforma laboral**, su estudio es clave para entender las figuras que lo reemplazaron (el **contrato de sustitución**) y las reglas de conversión.

## 1. Causas del Contrato de Interinidad (Régimen Derogado)

El contrato de interinidad solo podía llevarse a cabo en dos supuestos:

### Sustitución con Reserva

Sustitución de un trabajador cuya relación laboral estaba **suspendida y tenía reservado el puesto de trabajo**.

### Plaza Vacante

Para cubrir un puesto de trabajo **mientras se llevaba a cabo el proceso de selección** para su cobertura definitiva.

  **Prohibición Jurisprudencial:** El Tribunal Supremo prohibía usar este tipo de contrato para sustituir a un trabajador que se encontraba **ausente por vacaciones**.

## 2. Requisitos Formales y Duración

### 2.1 Requisitos Formales

El contrato de interinidad debía celebrarse **siempre por escrito** y cumplir con los siguientes requisitos:

#### Comunes

- Duración del contrato
- Trabajo a desarrollar

#### Sustitución

- Identificar al **trabajador sustituido**
- Las **causas** de la sustitución
- Indicar el puesto a desempeñar

#### Plaza Vacante

- Identificar el puesto de trabajo de forma específica
- Indicar el proceso de selección



## 2.2. Duración del Contrato ⏳

Causa de Interinidad	Duración Mínima/Máxima	Notas Relevantes
 <b>Sustitución</b> (Reserva de Puesto)	<b>Sin duración mínima ni máxima.</b>	La duración era la del tiempo que durase la causa (v. gr., incapacidad temporal). Podía durar de un mes a 15 años.
 <b>Plaza Vacante</b> (Proceso de Selección)	Mínima: Sin duración mínima. <b>Máxima: 3 meses</b> (empresa privada)	Solo podía durar el tiempo indispensable del proceso de selección. El límite para la <b>Administración Pública</b> era de <b>3 años</b> .

## 3. Condiciones Laborales y Extinción

### 3.1 Régimen de Jornada y Salario 💼

#### Jornada

El contrato debía celebrarse a **jornada completa**.

*Excepciones:* Cuando el trabajador sustituido estuviese contratado a **tiempo parcial**, o cuando el puesto de trabajo a cubrir mediante el proceso de selección estuviese destinado a ser a **tiempo parcial**.

#### Salario

El trabajador interino debía cobrar **como mínimo lo indicado en el convenio colectivo** para el grupo profesional del trabajador sustituido, aunque luego realizará funciones inferiores.

## 3.2. Período de Prueba y Vacaciones



### 🔍 Período de Prueba

Se regía por las normas generales. Si el contrato no era superior a 6 meses, el periodo de prueba no podía exceder de **un mes**.

### 🌴 Vacaciones

El trabajador tenía derecho a disfrutar de la **parte proporcional** de las vacaciones al tiempo que había estado prestando servicios.

## 3.3. Extinción del Contrato ✗

La principal causa de extinción era el **cese de la causa** que lo motivó:

01

### ⬅ BACK Reincorporación

Reincorporación del trabajador sustituido (v. gr., Loli).

02

### ➡ END Fin de Reserva

Finalización de la reserva del puesto de trabajo, aunque el trabajador no se haya incorporado.

03

### ♾ Presunción de Indefinido

Si el trabajador continuaba prestando servicios tras la finalización de la causa (v. gr., Elena se reincorporó, pero Carmen siguió trabajando), la relación laboral se **presumía indefinida**, y la empresa debía probar la temporalidad.

04

### 💰 Indemnización

La extinción de este contrato **no generaba derecho a ninguna indemnización**, salvo pacto en convenio colectivo o en el contrato.

"La extinción del contrato de interinidad no generaba derecho a indemnización, salvo pacto expreso en convenio colectivo o contrato."

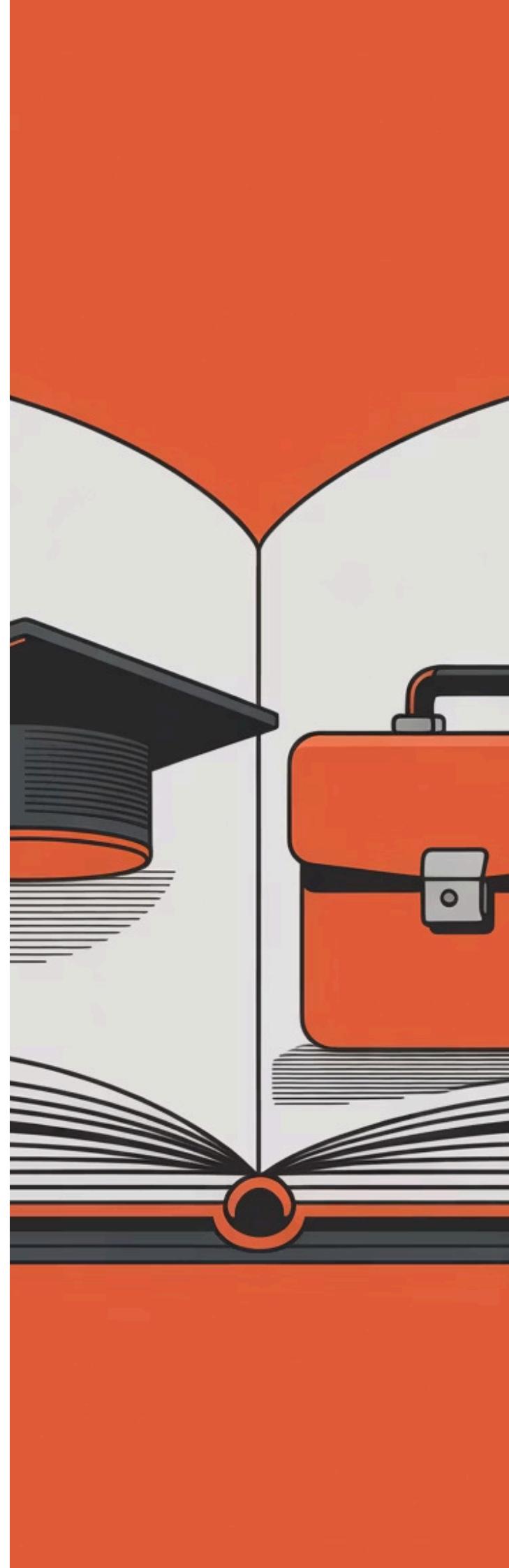
# Tema 13: El Contrato Formativo

Antes de estudiar los contratos formativos laborales, es imprescindible distinguir el régimen del **Convenio de Cooperación Educativa** o **convenio del becario**, que establece una **relación no laboral** para la realización de prácticas académicas.

## 1. Concepto y Naturaleza de la Relación

### 1.1 Definición

- **Convenio de Cooperación Educativa:** Es el acuerdo entre un **centro educativo** y una **empresa o institución**, que establece la **cooperación entre ambas partes para la formación práctica de los estudiantes**.
- **Becario:** Aquella persona **estudiante** que realiza una **actividad formativa** en una empresa o institución que tiene suscrito un convenio con el centro.
- **Naturaleza No Laboral:** El becario es un **estudiante, no un trabajador**. Por lo tanto, no genera los mismos derechos que un contrato laboral.



*"El becario es un estudiante, no un trabajador"*

## 1.2. La Actividad Formativa (Límite a las Funciones)

La actividad del becario debe ir dirigida a **ampliar su formación**, y no puede asimilarse a las funciones de un trabajador de la misma empresa.

### Prohibición

Un becario **no puede realizar un trabajo ni cubrir necesidades estructurales de la empresa** (v. gr., no puede asumir las funciones de un director de banco de baja).

### Conexión con Estudios

Las funciones deben tener una **relación directa con los estudios**.

### Sanción por Fraude

Si se demuestra que se ha desarrollado una actividad similar a la de un trabajador, las multas por infracciones graves pueden ser muy elevadas (hasta 200.000 €). Los jueces han reconocido a becarios en fraude como **trabajadores ordinarios indefinidos**.

## 2. Régimen de Cotización a la Seguridad Social (RD 2/2023)

Desde el **1 de enero de 2024**, los alumnos que realicen prácticas formativas o académicas externas, incluidas en programas de formación, **cotizarán a la Seguridad Social (SS) obligatoriamente**.

### 2.1. Cotización General (Común a Remuneradas y No Remuneradas)

#### Contingencias Protegidas

Cotizarán a **jubilación, invalidez e incapacidad temporal por accidente o enfermedad común**.

#### Exclusiones

No cotizarán a la **prestación por desempleo, al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y por formación profesional**.

### 2.2 Cotización por Prácticas Remuneradas (V. gr., 500 €/mes)

  **Responsabilidad de Pago:** La empresa o institución asumirá el coste de la cotización.

### 2.3. Cotización por Prácticas No Remuneradas

- **Exclusión Adicional:** Se excluirá también de la cotización la **protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes**.
-  **Responsabilidad de Pago:** El centro educativo asumirá la cotización.

"*Desde 2024, todos los becarios cotizan obligatoriamente a la Seguridad Social*"

### 2.4 Esquema 1: Cotización del Becario (A partir de 2024)

Contingencia	Remuneradas (Paga la Empresa)	No Remuneradas (Paga el Centro Educativo)
Jubilación, Invalidez, Accidente Laboral	<b>SÍ</b> cotiza.	<b>SÍ</b> cotiza.
Incapacidad Temporal (Contingencias Comunes)	<b>SÍ</b> cotiza.	<b>NO</b> cotiza.
Desempleo (Paro)	<b>NO</b> cotiza.	<b>NO</b> cotiza.
FOGASA / Formación Profesional	<b>NO</b> cotiza.	<b>NO</b> cotiza.

## 3. Régimen de Tutoría y Antigüedad

### 3.1. El Sistema de Tutores

Se requiere la designación de un tutor tanto en el centro educativo como en la empresa para garantizar el cumplimiento del convenio:

#### Tutor del Centro Educativo (Don Juanjo)

Debe ser **profesor y tener conocimientos en las materias vinculadas**. Se encarga de ser interlocutor, realizar el **seguimiento** y garantizar el cumplimiento del convenio.

#### Tutor de la Empresa (Doña Margarita)

Debe ser **trabajador de la misma empresa, tener experiencia y disponibilidad**. Se encarga de la **supervisión**, acompañamiento y **formación**, y lo más importante, de **evaluar** al estudiante.

### 3.2. Antigüedad y Periodo de Prueba

Al no ser una relación laboral, se generan las siguientes consecuencias si el becario es contratado posteriormente:

#### Antigüedad

El tiempo de prácticas **no cuenta como antigüedad**.

#### Periodo de Prueba

**No exime de superar un periodo de prueba.**

*"El tiempo de prácticas no cuenta como antigüedad ni exime del periodo de prueba"*

### 3.3. Duración Máxima de las Prácticas

La duración debe ser compatible con la formación académica del estudiante:

#### Prácticas Curriculares

Tendrán la duración que establezca el **plan de estudios correspondiente**.

#### Prácticas Extracurriculares

Tendrán una duración preferentemente **no superior al 50% del curso académico**, sin perjuicio de lo que fijen las universidades (Art. 5 RD 592/2014).



# Tema 14: Contratos Formativos (segunda parte)

Los **contratos formativos laborales** son modalidades de contratación cuyo objetivo principal es **compaginar el trabajo retribuido con la formación profesional**. A diferencia del convenio de cooperación educativa (becario), estos contratos otorgan la **condición de trabajador** a la persona.

La reforma laboral (RD 32/2021) estructuró la formación laboral en dos tipos de contratos, ambos regulados en el **artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.



# 1. Contrato de Formación en Alternancia

Este contrato permite combinar un **trabajo remunerado con formación teórica y práctica** relacionada con el área de estudios del trabajador.

*"Compaginar trabajo retribuido con formación profesional otorgando la condición de trabajador"*

## 1.1 Régimen de Sujetos y Formación

### Edad

Se puede concertar con personas de **hasta 30 años**. No importa que carezcan de cualificación profesional.

### Objeto de la Formación

Estudios universitarios, grado superior en desarrollo, o especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

### Formación Práctica

La actividad debe estar **directamente relacionada con las actividades formativas**. Es necesaria una **integración y coordinación** entre el centro de trabajo y el centro de estudios.

### Exclusión por Experiencia

No puede suscribirse si el trabajador ha desempeñado esa actividad o puesto en la misma empresa por un tiempo superior a **seis meses**.

## 1.2. Duración y Jornada (Proporcionalidad)

### Duración

Mínima de **tres meses** y máxima de **dos años**. Se permite la renovación siempre que la duración total no exceda los dos años.

### Jornada (División)

Se divide entre trabajo efectivo y formación:

- **Trabajo Efectivo:** Máximo del **65% el primer año** y del **85% el segundo año**.
- **Formación:** Mínimo del **35% el primer año** y del **15% el segundo año**.

### Prohibiciones

Se prohíbe el trabajo a turnos, los trabajos nocturnos y la realización de **horas extraordinarias** (salvo fuerza mayor). Tampoco se puede establecer un **periodo de prueba**.

## 1.3. Retribución y Cotización

### Salario Obligatorio

Es obligatorio, ya que se está trabajando.

### Retribución Mínima

No podrá ser inferior al **70% el primer año** ni inferior al **75% el segundo** de lo fijado en convenio colectivo, y nunca inferior al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** en proporción a la jornada.

### Cotización

Se cotiza a **todos los conceptos, incluido el desempleo**.

## 2. Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional

Este contrato está diseñado para personas que **ya han finalizado sus estudios** y necesitan adquirir experiencia profesional en el sector.

 **Importante:** Se celebra **una vez finalizados los estudios** para adquirir práctica profesional.

## 2.1. Requisitos y Plazos de Titulación

01

### Momento

Se celebra **una vez finalizados los estudios**.

02

### Plazo Tras Finalización

Debe celebrarse dentro de los **tres años siguientes** a la terminación de los estudios (o cinco años si es persona con discapacidad).

03

### Exclusión por Experiencia

No podrá celebrarse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o haya realizado actividad formativa en la misma empresa por un tiempo superior a **tres meses** (no se computan prácticas curriculares).

## 2.2 Duración y Periodo de Prueba

### Duración

Mínima de **seis meses** y máxima de **un año** (aunque el convenio puede modificar estos límites).

### Encadenamiento

El tiempo máximo de contratación por la **misma titulación** en la misma empresa o en otra es de **un año**. No obstante, si el trabajador obtiene un título superior (v. gr., máster), **podrá volver a acogerse** a esta modalidad contractual.

### Periodo de Prueba

Máximo de **un mes**.

## 2.3. Condiciones Laborales

"La retribución nunca deberá ser inferior al SMI"

### Retribución

Establecida en el convenio colectivo o lo establecido para ese grupo profesional y nivel retributivo, **y nunca deberá ser inferior al SMI**.

### Indemnización

Se **obtiene indemnización por despido**.

### Prohibiciones

Tampoco podrá realizar **horas extraordinarias**.

## 2.4 Esquema 1: Diferencias Clave entre Contratos Formativos

A continuación se presenta un **esquema comparativo** que resume las principales diferencias entre ambas modalidades de contratos formativos:

Característica	 Formación en Alternancia	 Obtención de la Práctica Profesional
Objeto	Compatibilizar <b>Trabajo (65%/85%) y Formación</b> .	Adquirir <b>Práctica (Post-Titulación)</b> .
Duración Máx.	<b>2 años.</b>	<b>1 año.</b>
Periodo Prueba	<b>Prohibido.</b>	<b>1 mes (máximo).</b>
Edad/Plazo	Máx. <b>30 años</b> (en general).	Máx. <b>3 años</b> tras la obtención del título.
Horas Extra	<b>Prohibidas.</b>	<b>Prohibidas.</b>





## Puntos Comunes

- Ambos contratos **prohíben las horas extraordinarias**
- Ambos otorgan **condición de trabajador**
- Regulados en el **artículo 11 del ET**
- Retribución nunca inferior al **SMI**

## Diferencias Clave

- **Momento:** Durante estudios vs. Post-titulación
- **Duración:** 2 años vs. 1 año
- **Periodo de prueba:** Prohibido vs. 1 mes
- **Objetivo:** Formación vs. Práctica

"La reforma laboral (RD 32/2021) estructuró la formación laboral en dos tipos de contratos claramente diferenciados según el momento formativo del trabajador"



# Tema 15: El Trabajo a Distancia

El **trabajo a distancia** es la modalidad de prestación de servicios fuera del centro habitual de trabajo, regulado por el **artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET)** y la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**. Es crucial distinguir entre el teletrabajo (la forma) y el trabajo a distancia (la modalidad).

## 1. Concepto y Diferenciación

### 1.1 Definiciones Legales

Modalidad	Definición	Requisito Mínimo
Trabajo a Distancia	Prestación de trabajo desde el <b>domicilio o lugar elegido por el trabajador con carácter regular</b> .	Mínimo del <b>30% de la jornada</b> (o porcentaje equivalente) debe prestarse a distancia.
Teletrabajo	Trabajo a distancia realizado mediante el uso <b>exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicación</b> . Es la <b>forma de realización</b> del trabajo que utiliza la tecnología.	—

## 1.2. Distinción Clave

La distinción se centra en el lugar y el control:

### Trabajo a Distancia

- Se ejecuta en el lugar que **libremente elija el trabajador**
- **Sin vigilancia por parte del empresario**
- Se trabaja por **objetivos cumplidos**

### Teletrabajo

- El lugar de trabajo **suele ser asignado por el empresario**
- Se realiza a través de **herramientas tecnológicas**
- Puede incluir **softwares de vigilancia empresarial** para registrar la jornada

**Ejemplo:** María gestiona redes sociales desde donde quiera, sin vigilancia: **Trabajadora a Distancia**. María va a la oficina, pero a veces teletrabaja con registro de jornada: **Teletrabajadora**.

## 2. Voluntariedad, Reversibilidad y Límites

### 2.1. Principio de Voluntariedad y Reversibilidad



#### Voluntario

El teletrabajo es **voluntario** tanto para la persona trabajadora como para el empresario.



#### Rechazo

El trabajador puede **rechazar la oferta** de teletrabajo, y esto **no será causa justificativa de despido ni de modificación sustancial** de las condiciones de trabajo.



#### Reversibilidad

El trabajador puede ejercer la **reversibilidad** y volver a prestar los servicios de forma presencial.

## 2.2. Límites para Contratos Formativos

- ☐ Cuando el acuerdo de trabajo a distancia se celebra con **menores o en contratos en práctica y para la formación y el aprendizaje**, la presencialidad es un requisito:

El acuerdo solo cabrá cuando, como mínimo, un porcentaje del **50% de la prestación de servicio sea presencial**.

## 2.3. Prohibición de Discriminación

### Igualdad de Condiciones

Los trabajadores a distancia tendrán las **mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales** y no podrán ser discriminados.

### Retribución

Tienen derecho a percibir como mínimo la **retribución total** que se establece para su grupo profesional.

*Excepción:* Si un complemento salarial está ligado a la **presencialidad del trabajo**, el trabajador a distancia no tendrá derecho al mismo.

## 3. Formalización del Acuerdo y Gastos

### 3.1 Requisitos de Forma y Momento

El acuerdo de trabajo a distancia **debe formalizarse por escrito**, ya sea incorporado en el contrato inicial o realizado posteriormente, y siempre **antes de que se inicie el trabajo a distancia**.

### 3.2. Contenido Mínimo del Acuerdo (Art. 7 Ley 10/2021)

El acuerdo deberá recoger los elementos esenciales que guiarán el desarrollo del trabajo a distancia:

1

#### Medios y Equipos

Inventario de los **medios, equipos, herramientas y la vida útil de los mismos** que se va a utilizar.

2

#### Gastos

Los **gastos** que pudiera tener el trabajador por prestar servicios a distancia, cómo se cuantifican y cómo se le van a abonar (v. gr., luz, material de oficina).

3

#### Jornada y Disponibilidad

Horario de trabajo y las reglas de disponibilidad.

4

#### Distribución

Porcentaje y la distribución entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia.

5

#### Adscripción

Centro de trabajo de la empresa al que queda **adscrita la persona trabajadora a distancia**.

6

#### Control

Medios de control empresarial de la actividad.

### 3.3. Modificación y Sanción

#### Modificación

No se podrá llevar a cabo una **modificación sustancial** de las condiciones de trabajo en perjuicio del teletrabajador.

#### Dificultades Técnicas

Cuando haya dificultades técnicas o de otro tipo **no atribuibles al trabajador**, no se podrá sancionar alterando el tiempo de trabajo o la retribución.

# **BLOQUE 5**

## **LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

# Tema 1: El Salario

El **salario** es la totalidad de las percepciones económicas que reciben los trabajadores, siendo la nota esencial de la relación laboral. Su estructura es compleja y se regula principalmente en el **artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

## 1. Estructura del Salario y Salario Base

El salario se divide en **salario base** y **complementos salariales**. La determinación de esta estructura se realiza mediante el **convenio colectivo** y el **contrato individual de trabajo**.

### 1.1 Salario Base

**Concepto:** Es la **cantidad fija** que la empresa abona mensualmente al trabajador.

#### Percepción

El salario puede percibirse **mensualmente** (nunca por períodos superiores) o **inferiores**.

#### Modificación

El empresario **no puede modificar unilateralmente** la estructura del salario.

### 1.2 Fijación del Salario Base



#### Convenio

Se fija normalmente por **convenio colectivo** en las tablas salariales para la categoría profesional del trabajador.



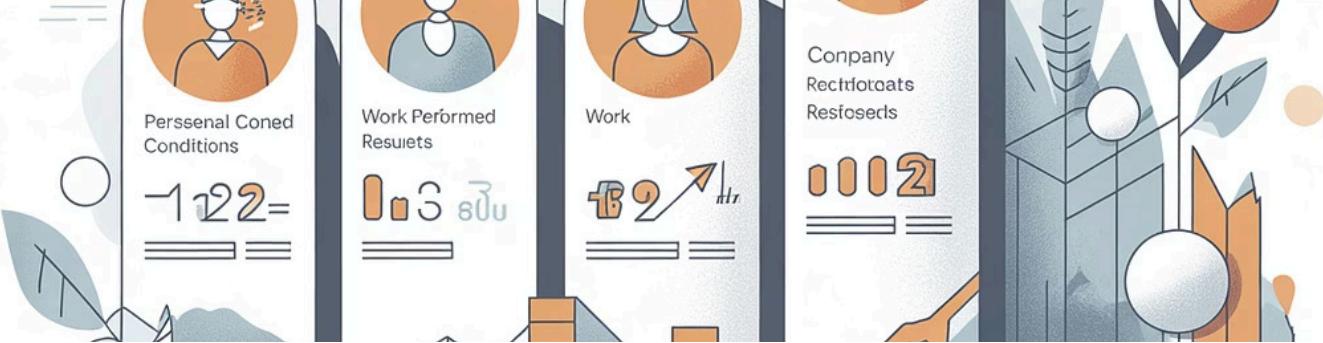
#### Contrato/Condición Más Beneficiosa

Puede fijarse por **contrato individual** como **condición más beneficiosa**, siendo superior al mínimo del convenio.



#### Defecto de Norma

Si no hay convenio ni contrato, se acude al **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**.



## 2. Complementos Salariales y Extrasalariales

Los **complementos salariales** son la cantidad que se agrega al salario base, y se fijan por contrato o convenio.

### 2.1. Tipos de Complementos Salariales

Ricardo (ingeniero informático) podría percibir tres tipos de complementos:

1

#### Condiciones Personales

En función de las circunstancias relativas a las condiciones personales (v. gr., **antigüedad**).

2

#### Trabajo Realizado

En función del trabajo realizado (v. gr., **peligrosidad**, **toxicidad**, **trabajo nocturno**).

3

#### Situación/Resultados de la Empresa

En función de la situación y resultados de la empresa (v. gr., **plus por ventas** o **comisiones**).

### 2.2 Consolidables vs. No Consolidables

#### Consolidable

Aquél que se sigue percibiendo **a pesar de que cambie la relación laboral** o se modifiquen las tareas. (V. gr., complemento de antigüedad).

#### No Consolidable

Aquél que está vinculado al **puesto de trabajo** y se pierde si este se modifica. (V. gr., complemento por peligrosidad).

## 2.3. Complementos Extrasalariales (Art. 26.2 ET)

Existe una presunción de que todos los abonos son **salario**, pero la jurisprudencia distingue los complementos extrasalariales.



### Salario

Está ligado a la **prestación profesional de servicios**.

### Extrasalarial

Es aquel que compensa los **gastos que ocasiona el trabajo** (v. gr., plus por vestimenta o indemnizaciones de la seguridad social).

El **art. 26.2 ET** enumera conceptos como las prestaciones de seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

#### Importancia Práctica

El carácter salarial es crucial porque solo los pagos salariales computan para:

- La **base de seguridad social** (cálculo de desempleo, jubilación, IT).
- La **indemnización por extinción** de la relación laboral.
- El cálculo de si una persona cobra por encima del SMI.

## 3. Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El **SMI** es la cuantía mínima de retribución que se fija anualmente por el **Gobierno**.



### Fijación

Se fija por el Gobierno tras reunirse con las **organizaciones sindicales** y las **asociaciones empresariales** representativas.

### Criterios

Se tienen en cuenta criterios como los **índices de precio consumo**, más **nacional** y la **coyuntura económica general**.

### Cómputo

Se puede fijar por **días o por meses**. Los pagos extrasalariales **no se computan** dentro de esta retribución.



### 3.1 Esquema 1: Estructura Salarial y Consolidación

Componente	Definición	Naturaleza	Carácter Consolidable
<b>Salario Base</b>	Cantidad fija abonada mensualmente.	Salarial	<b>Siempre Consolidable</b>
<b>Complementos Salariales</b>	Ligados a puesto, resultados o antigüedad.	Salarial	<b>Consolidable</b> (v. gr., antigüedad) o <b>No Consolidable</b> (v. gr., peligrosidad, si está ligado al puesto)
<b>Complementos Extrasalariales</b>	Compensación de gastos, no ligados a la prestación de servicios.	Indemnizatoria	<b>No Consolidable</b>

*"El salario es la totalidad de las percepciones económicas que reciben los trabajadores, siendo la **nota esencial de la relación laboral**."*

# Tema 2: El Salario (Segunda Parte)

El **salario** constituye el núcleo económico de la relación laboral. Esta clase aborda las modalidades de retribución no dineraria (salario en especie), el funcionamiento de la **absorción y compensación** salarial, las reglas de pago y las garantías para asegurar la percepción del salario (FOGASA).

## 1. El Salario en Especie (Retribución Flexible)

El **salario en especie** o **retribución flexible** es la parte de la retribución que el trabajador recibe a través de **bienes o servicios** que no son necesariamente dinero.

### ◆ 1.1 Régimen y Límites

#### Acuerdo Necesario

El salario en especie debe estar regulado en el **convenio colectivo** o debe haberse **pactado en el contrato de trabajo**. Nunca puede ser impuesto unilateralmente por la empresa.

#### Límites Legales

El pacto de salario en especie tiene límites imperativos:

1. No podrá ser **nunca superior al 30% del total del salario**.
2. El **salario en dinero no podrá ser nunca inferior al salario mínimo interprofesional (SMI)**.

 **Ejemplo Lícito:** Marta acepta acciones de la empresa y una suscripción a un plan de pensiones, sumando ambas prestaciones el 30% de su salario. Esto es perfectamente legal.

## 1.2. Determinación de la Naturaleza Salarial

El principal problema es la correcta identificación de qué prestaciones son salario en especie (sujetas a límites e impuestos) y cuáles son gastos o indemnizaciones (extrasalariales).

### Regla General (Jurisprudencia)

Salvo prueba en contrario, la regla general es que la cuantía abonada se considere **salario**. Es irrelevante la denominación.

### Criterio Clave

La prestación debe estar ligada a la **prestación profesional de servicios**, no a la compensación de gastos.

Concepto	Naturaleza	Justificación
 Ticket Restaurante	<b>Salario en Especie</b>	No compensa un gasto obligatorio, sino que el trabajador puede optar por usarlo o no (bien disponible).
 Dieta (por desplazamiento)	<b>Extrasalarial</b>	Compensa gastos soportados por trabajar fuera de casa/lugar de trabajo.
 Teléfono de Empresa (Uso Privado)	<b>Salario en Especie</b>	El bien puede utilizarse de forma privada, gratis o a precio inferior al de mercado.

"El salario en especie debe estar indicado y cuantificado en la nómina, desglosando el valor económico de cada prestación."

## 2. Absorción y Compensación Salarial

La **absorción y compensación** es un principio complementario a la jerarquía normativa que se refiere a la aplicación de fuentes normativas laborales que se suceden en el tiempo y se regula en el **artículo 26.5 del ET**.



### Principio

Todos los **incrementos salariales posteriores** recogidos en el convenio colectivo quedarán **absorbidos** de manera automática y neutralizados por el **salario mayor que ya percibía el trabajador**.



### Homogeneidad

Para que exista compensación y absorción, los conceptos salariales deben ser **homogéneos entre sí** y deben **retribuir el mismo concepto o naturaleza**.

### Carácter Automático

La compensación y la absorción son **automáticas**, salvo **pacto en contrario** (en convenio o contrato), que beneficiaría al trabajador al permitirle acumular los sucesivos incrementos.

### Voluntad Empresarial

Si el empresario accede voluntariamente a subir el salario, esta acción **no es consolidable** en el sentido de que no implica la renuncia a la absorción en ocasiones futuras.



 **Ejemplo:** Los complementos extrasalariales **no son homogéneos** con el salario base y, por lo tanto, no pueden absorberse. Si sube el salario base por convenio, debe subirse el salario base del trabajador.

"Para que exista compensación y absorción, los conceptos salariales deben ser homogéneos entre sí y deben retribuir el mismo concepto o naturaleza."



## 💰 3. Pago del Salario y FOGASA

### ◆ 3.1 Lugar, Plazo y Mora (Art. 29 ET)

El pago del salario se regula en el **artículo 29 del ET**:

Momento	Lugar	Mora
Se realiza después de que la trabajadora haya realizado el trabajo correspondiente al periodo de tiempo que se fije.	En el lugar previamente convenido.	Debe realizarse de forma puntual, generando un <b>10% de interés por mora</b> del salario adeudado (computable anualmente).

### ◆ 3.2. Garantía y Privilegios (Art. 32 ET)

#### 🛡️ Inembargabilidad

El **salario mínimo interprofesional** en su cuantía es **inembargable**.

#### ⭐ Preferencia

El **artículo 32 del ET** establece una serie de **preferencias y privilegios** de los créditos salariales concurrentes con otros créditos de acreedores.

### ◆ 3.3 El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

El **FOGASA** es un organismo autónomo cuyo fin es **abonar a las personas trabajadoras el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de acreedores** por parte de los empresarios.

#### Financiación

Se financia con fondos públicos y con aportaciones empresariales.



#### Límite de la Responsabilidad

El FOGASA **no se hace cargo de la totalidad** de los salarios pendientes de pago. Su responsabilidad está **limitada legalmente**:

- **Cuantía:** Un importe no superior a la cantidad resultante de multiplicar el **doble del salario mínimo interprofesional diario** (incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias) por el número de días de salario pendiente de pago, con un **máximo de 120 días**.

"El FOGASA garantiza el pago de salarios pendientes hasta un máximo de 120 días, calculados sobre el doble del SMI diario."



# Tema 3: El Horario de Trabajo

El **horario de trabajo** es un parámetro fundamental de la relación laboral que fija con precisión el tiempo de trabajo y la prestación laboral. Su régimen se establece bajo el poder de dirección del empresario, pero con límites estrictos de conciliación y dignidad.

## 1. Fijación y Modificación del Horario

### 1.1 Concepto y Tipos de Horario

**Definición:** El horario de trabajo define el tiempo de trabajo, el cual puede ser el mismo todos los días o diferir, y puede ser igual o diverso para distintos trabajadores.

#### Tipo de Horario

- ⌚ **Horario Fijo**
- 🔄 **Horario Flexible**
- 🔁 **Horario a Turno**
- 🆓 **Horario Libre**

#### Característica

- Hora de entrada y de salida es la misma siempre.
- Horario fijo de obligado cumplimiento con flexibilidad de entrada/salida.
- Horario fijo que rota (mañana/tarde/noche).
- Horas de trabajo determinadas, pero sin horario fijo de entrada/salida.

#### Ejemplo

- Ana (dependienta).
- Paqui (peluquera), con flexibilidad para llevar a su hijo al colegio.
- Katy (supermercado).
- José (comercial), controlado por rendimiento.

### 1.2. Facultad de Fijación y Modificación

#### Fijación

La facultad de fijar el horario le corresponde **inicialmente al empresario**, sin perjuicio de lo que dispongan los convenios colectivos o contratos de trabajo.

#### Modificación

El empresario solo puede modificar el horario mediante un **proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo**.

#### Límite Convencional

Si el horario está fijado en el convenio colectivo, el empresario **no puede alcanzar la modificación del mismo mediante acuerdos suscritos individualmente con los trabajadores**.

### 1.3. Conciliación y Derechos (Art. 37 ET)

"El empresario debe tener en cuenta la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho del trabajador a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral."

Este derecho se establece según los términos establecidos en el convenio o contrato.

## 2. Control Horario, Trabajo a Turnos y Nocturnidad

### 2.1 Control Horario y Registro de Jornada

#### Poder de Control

El empresario tiene el **poder de control** del cumplimiento del horario, y puede ejercitar su **potestad sancionadora** en caso de incumplimiento.

#### Registro Obligatorio

Es una obligación empresarial garantizar el **registro diario de la jornada**, que debe incluir el **horario concreto de inicio y finalización**.

#### Cómputo

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, **el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo**.

#### Excepciones

Puede considerarse parte de la jornada el tiempo empleado en **llegar al centro de trabajo** o el tiempo utilizado en **cambiarse de ropa**.

### 2.2 Trabajo a Turnos y Nocturnidad

**Trabajo a Turno:** Toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores **ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo en horas diferentes** en un periodo de día o semana.

  **Rotación:** Ningún trabajador puede estar en el turno de noche **más de dos semanas consecutivas**, salvo que el trabajador lo quiera voluntariamente.

-  **Trabajo Nocturno:** Es el realizado entre las **10 de la noche y las 6 de la mañana**.
-  **Trabajador Nocturno:** Aquel que realice normalmente en periodo de noche una parte **no inferior a 3 horas de su jornada diaria**, o un tercio de su jornada de trabajo anual.

## 2.3 Régimen del Trabajador Nocturno

Disposición	Detalle
•	• No podrá exceder de <b>8 horas diarias en un promedio de 15 días.</b>
•	• <b>Prohibidas.</b>
•	• <b>Prohibido</b> realizar trabajos nocturnos.
•	• Retribución específica por negociación colectiva, salvo que el salario ya se haya establecido por la propia naturaleza del trabajo.
•	• Derecho a ser destinado a un <b>puesto de trabajo diurno</b> si hay problemas de salud ligados a la nocturnidad.
•	

## 3. Reducción de Jornada y Calendario Laboral

### 3.1 Reducción de Jornada (Familiares y Otras Causas)

La **reducción de jornada** es la disminución de las horas de trabajo por motivos legales, con la consiguiente **disminución salarial**.

Causa de Reducción (Familiar)	Duración	Notas Relevantes
• <b>Lactancia</b> (menor de 9 meses).	• 1 hora de ausencia o reducción de jornada en media hora.	• Es <b>remunerada</b> y se concede por cada hijo.
• <b>Cuidado de Hijos</b>	• Menor de <b>12 años</b> .	
• <b>Enfermedad Grave/Cáncer</b>	• Menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización de larga duración.	• Compatible con la reducción por lactancia.

 Reducción por Iniciativa Empresarial  
Puede llevarse a cabo por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

 Horas Extra  
Durante los periodos de reducción de jornada **no podrán realizarse horas extraordinarias** (salvo fuerza mayor).

 Concreción Horaria  
Debe concretarse **dentro de la jornada ordinaria de trabajo.**

### 3.2. El Calendario Laboral (Art. 34.6 ET)

"El Calendario Laboral es el documento donde se plasman los días de trabajo, descanso, festivos, vacaciones y el reparto de jornadas irregulares."



 Publicidad

Debe quedar **expuesto a la vista de los trabajadores** anualmente (naturaleza de publicidad).



 Horarios

La empresa **no está obligada a fijar los horarios de trabajo** en este calendario.



 Representación de los Trabajadores

Los representantes deben emitir un **informe previo** sobre el mismo, que **no es vinculante.**

# Tema 4: la Jornada Laboral

En la legislación laboral, el tiempo de trabajo que excede la jornada ordinaria se divide en dos conceptos distintos: **horas extraordinarias** (para contratos a tiempo completo) y **horas complementarias** (para contratos a tiempo parcial). Es crucial no confundir ambos términos, ya que su régimen legal, límites y retribución son diferentes.

## 1. Horas Extraordinarias (Contratos a Tiempo Completo)

Las **horas extraordinarias** son las horas de trabajo que se realizan **sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo** (generalmente 40 horas semanales).

- ◆ **1.1 Régimen y Límites**
- **Fundamento:** Se realizan sobre un **pacto previo** (convenio, contrato o acuerdo específico).
- **Límite Anual (Art. 35 ET):** El trabajador **no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias anuales**.

 **Exclusión del Cómputo:** Las horas compensadas con **periodos de descanso** dentro de los **cuatro meses siguientes** a su realización **no computan** dentro de este límite de 80 horas.

- **Compensación:** La compensación se fija por pacto o convenio. Si se compensan económicamente, su valor **no puede ser inferior al de la hora ordinaria**. Si no hay pacto, por defecto se compensarán con **descanso**

## ◆ 1.2 Tipos de Horas Extraordinarias

Tipo	Justificación	Obligatoriedad	Límite Anual (80 h)
<b>Estructurales</b>	Se deben a imprevistos, picos de producción, ausencias, o cambios de turno que derivan de la <b>naturaleza de la actividad.</b>	<b>No son obligatorias,</b> salvo que se disponga en convenio o contrato.	<b>Sí computan,</b> salvo que se compensen con descanso en 4 meses.
<b>Fuerza Mayor</b>	Necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, o riesgo de materia prima.	<b>Son obligatorias.</b>	<b>No computan</b> a efecto del límite de 80 horas.

## ◆ 1.3. Prohibiciones

Está prohibido realizar horas extraordinarias a:

- **Menores de 18 años.**
- **Trabajadores nocturnos** (salvo excepciones limitadas).
- **Trabajadores con discapacidad** en centros especiales de empleo (salvo fuerza mayor).
- **Durante el periodo de disfrute de permiso de maternidad a tiempo parcial.**

"El trabajador no podrá realizar más de 80 horas extraordinarias anuales"



## ⌚ 2. Horas Complementarias (Contratos a Tiempo Parcial)

Las **horas complementarias** son las que se contemplan para los trabajadores contratados **a tiempo parcial**. Estas horas son un límite a la jornada parcial, para que no se alcance el límite de la jornada completa.

### ◆ 2.1 Tipos de Horas Complementarias

#### Horas Pactadas

**Requisito:** Pacto **expreso por escrito** (en contrato o posterior).

**Límite Máximo Legal:** **30%** de las horas ordinarias (ampliable al **60%** por convenio).

**Nota:** El contrato debe ser de **al menos 10 horas semanales**.

#### Horas Ofrecidas

**Requisito:** Ofrecidas por la empresa y **aceptadas voluntariamente** por el trabajador.

**Límite Máximo Legal:** **15%** de la jornada ordinaria (ampliable al **30%** por convenio).

**Nota:** Solo si el contrato es **indefinido o de más de 10 horas semanales**.

### ◆ 2.2 Régimen y Garantías

- **Retribución:** Se cobran **exactamente igual que la hora ordinaria**; no tienen ninguna cantidad añadida (diferencia con la hora extraordinaria).
- **Preaviso:** Mínimo de **3 días** para que el trabajador conozca el día y hora con exactitud (salvo que el convenio fije un plazo inferior).
- **Negativa:** El trabajador **no puede ser sancionado** por negarse a realizar horas complementarias.
- **Renuncia al Pacto:** El trabajador puede romper el pacto de horas complementarias con un **preaviso de 15 días**, siempre que haya pasado un año desde el pacto y existan causas justificadas (responsabilidades familiares, incompatibilidad formativa o con otro trabajo a tiempo parcial).
- **Registro:** El empresario debe llevar un **registro diario** de las horas ordinarias y complementarias y dar una **copia mensual** al trabajador junto con la nómina.

"El trabajador no puede ser sancionado por negarse a realizar horas complementarias"

# 3. Diferencia Crítica y Conclusiones

Característica	Horas Extraordinarias (Tiempo Completo)	Horas Complementarias (Tiempo Parcial)
Realización	Por encima de la jornada completa.	Se realizan dentro del límite de la jornada completa.
Finalidad	Atender picos de producción o fuerza mayor.	Dar flexibilidad a la jornada parcial.
Retribución	Valor no inferior a la hora ordinaria (puede ser superior).	Valor igual a la hora ordinaria.
Límite Absoluto	80 horas anuales (salvo fuerza mayor).	La suma de horas ordinarias y complementarias no puede superar la jornada completa.

## Punto Clave 1

**Las horas extraordinarias** se aplican a contratos a tiempo completo y tienen un límite de **80 horas anuales**.

## Punto Clave 2

**Las horas complementarias** se aplican a contratos a tiempo parcial y no pueden superar la jornada completa.

## Punto Clave 3

La **retribución** de las horas complementarias es igual a la hora ordinaria, mientras que las extraordinarias pueden ser superiores.

"Es crucial no confundir ambos términos, ya que su régimen legal, límites y retribución son diferentes"



# Tema 5: Registro Horario

El registro diario de jornada es una obligación imperativa y esencial en el Derecho Laboral, introducida para luchar contra la precariedad y garantizar el cumplimiento de los límites de la jornada de trabajo.

## 1. Fundamento y Objeto de la Obligación

### 1.1 Marco Legal y Concepto

La obligación de registro fue establecida por el **Real Decreto Ley 8/2019**, que modificó el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (ET) con la adición del nuevo **artículo 34.9 ET**.

#### Obligación Imperativa

Todas las empresas tienen la **obligación clarísima de garantizar el registro diario de jornada**.

#### Finalidad

Garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, crear un marco de seguridad jurídica y posibilitar el control riguroso por parte de la Inspección de Trabajo.

"Todas las empresas tienen la obligación clarísima de garantizar el registro diario de jornada"

### 1.2. Exigencia del Registro Diario (Punto Crítico para Examen)

**IMPORTANTE:** El registro debe ser exacto y diario, exigiendo que figure:

**El horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona.**

**Nótese:** Es un registro que detalla la hora de entrada y la hora de salida del trabajador cada día.

## 1.3. Flexibilidad y Organización

### Compatibilidad con Flexibilidad

La obligación del registro se entiende **sin perjuicio de la flexibilidad horaria** que el propio artículo 34 ya contempla. La flexibilidad horaria no desaparece.

### Organización

La forma de organizar y documentar este registro puede ser flexible. Puede hacerse mediante:

- Negociación colectiva 
- Acuerdo de empresa 
- Decisión unilateral del empresario 

### Requisito

**La decisión unilateral del empresario debe ser previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.**

## 2. Conservación, Disponibilidad y Régimen Sancionador

### 2.1 Plazo de Conservación y Disponibilidad

La empresa tiene la **obligación estricta de conservar estos documentos de jornada durante un plazo de cuatro años**.

#### Trabajador

Acceso completo a sus registros

#### Representantes

Disponibilidad para representantes legales

#### Inspección

Control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

**"Los registros tienen que estar disponibles no solo para el trabajador y sus representantes legales, sino también para el control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"**

### 2.2 Infracción Laboral

**El incumplimiento de la obligación del registro diario se tipifica como infracción laboral:**

El **artículo 11 del Real Decreto Ley 8/2019** modificó la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social para incluir la trasgresión de las normas de registro de jornada.

### 3. Entrada en Vigor (Advertencia para Examen)

 **PUNTO CRÍTICO:** La fecha de entrada en vigor de la obligación legal es un punto crítico de atención

01

#### Publicación

El Real Decreto Ley 8/2019 se publicó el **12 de marzo de 2019**.

02

#### Vigencia Efectiva

La obligación diaria de registrar la jornada (Art. 34.9 ET) **no entró en vigor inmediatamente**. La vigencia se fijó para **dos meses después de su publicación** en el Boletín Oficial del Estado.

 **CLAVE:** La obligación de registrar la jornada se activó a los dos meses de la publicación. No debe confundirse la publicación de la norma urgente con la activación efectiva de esta obligación.

#### Esquema-Resumen: Puntos Clave del Registro Horario

##### Obligaciones Principales

-  Registro diario obligatorio
-  Hora de inicio y finalización
-  Conservación 4 años
-  Disponibilidad para inspección

##### Marco Legal

-  RD Ley 8/2019
-  Art. 34.9 ET
-  Publicación: 12 marzo 2019
-  Vigencia: 2 meses después



# Tema 6: Los Periodos de Descanso

Los períodos de descanso son **derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores**, que incluyen vacaciones anuales retribuidas, descanso semanal y días festivos.



## 1. Vacaciones Anuales Retribuidas

El derecho a vacaciones periódicas retribuidas es un **derecho irrenunciable** que no puede ser inferior a 30 días naturales al año.

### 1.1 Régimen y Duración



#### Duración Mínima

El periodo de vacaciones **no puede ser inferior a 30 días naturales en un año**.



#### Intangibilidad

El trabajador **no puede renunciar a sus vacaciones** a cambio de una compensación económica, y tampoco se le pueden restar días de vacaciones como consecuencia de una sanción.



#### Trabajadores a Tiempo Parcial

Tienen derecho a vacaciones igual que cualquier otro trabajador, y la duración de sus vacaciones **no está vinculada a la duración de la jornada laboral**, sino a la duración del contrato de trabajo.



#### Retribución

Los trabajadores deberán percibir **la misma retribución en las vacaciones que durante la jornada ordinaria**.

*"El derecho a vacaciones periódicas retribuidas es un derecho irrenunciable"*

## 1.2. Fijación y Jurisdicción Competente

01



### Fijación

El periodo se fija mediante **pacto individual entre el trabajador y el empresario**, o por convenio colectivo. En caso de desacuerdo, se podrá acudir a la jurisdicción social.

02



### Desacuerdo

03



### Plazos Judiciales

La demanda debe presentarse en un plazo de **20 días** desde que se tuvo conocimiento de la fecha fijada, o con al menos **dos meses de antelación** a la fecha de disfrute que pretenda el trabajador. La decisión judicial es irrecusable.

04



### Preaviso

El trabajador deberá conocer con **dos meses de antelación** la fecha fijada para sus vacaciones.

## 1.3. Caducidad e Incapacidad Temporal (IT)

 **Caducidad General:** El derecho a los 30 días de vacaciones anuales caduca de forma genérica el **31 de diciembre de cada año**.

 **Coincidencia con IT:** Si el periodo de vacaciones coincide con la incapacidad temporal (v. gr., por lesión), el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones una vez recibida el alta, siempre que **no hayan transcurrido más de 18 meses** a partir del final del año en que se hayan originado.

 **Extinción de Contrato:** Si finaliza un contrato y no se han disfrutado las vacaciones, las percepciones correspondientes serán objeto de **liquidación y cotización complementaria** a la del mes en la que acaba el contrato.



## 2. Descanso Semanal y Días Festivos

### 2.1. Descanso Mínimo Semanal

#### Duración

Los trabajadores tienen derecho a un **descanso mínimo semanal de un día y medio de forma ininterrumpida**, que normalmente comprenderá la tarde del sábado (o mañana del lunes) y el domingo.

#### Acumulación

El descanso semanal es **acumulable por periodos de hasta 14 días**.

#### Menores

Si el trabajador fuese menor de 18 años, el descanso será como mínimo de **dos días ininterrumpidos**.

*"Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio de forma ininterrumpida"*

### 2.2 Días de Fiestas Laborales

#### Límite Anual

Los trabajadores tendrán derecho a días de fiestas laborales que **no podrán exceder de 14 al año**, siendo dos de ellas locales.

#### Carácter

Tienen un carácter **retribuido y no recuperable**.

#### Traslado

Las fiestas que tengan lugar entre semanas podrán trasladarse a lunes, siendo de **obligatorio traslado aquellas que tengan lugar durante el domingo**.

#### Coincidencia con Descanso

Si un día festivo coincide con un día de descanso, si no se regula en convenio o contrato, **el empresario no tiene la obligación de trasladar el festivo o de dar un descanso equivalente**.



## 3. Trabajo en Festivo

### Retribución

El trabajo en día festivo debe ser retribuido. El empresario debe abonar los salarios correspondientes y el importe de horas trabajadas en festivo o en descanso semanal **incrementadas en un 75% como mínimo.**

### Compensación

La compensación económica **no es obligatoria si se pacta que el trabajador disfrute de un descanso equivalente.**

### 3.1 Causas

El trabajo en festivo puede deberse a que lo establezca el calendario laboral (v. gr., hostelería) o por circunstancias excepcionales (v. gr., fuerza mayor o urgencia).

### 3.2 Esquema-Resumen: Periodos de Descanso

#### Vacaciones Anuales

- **Mínimo:** 30 días naturales
- **Derecho irrenunciable**
- Retribución igual a jornada ordinaria
- Preaviso: 2 meses
- Caducidad: 31 diciembre (18 meses si IT)

#### Descanso Semanal

- **Mínimo:** 1,5 días ininterrumpidos
- Menores: 2 días
- Acumulable hasta 14 días
- Normalmente: tarde sábado + domingo

#### Días Festivos

- **Máximo:** 14 días/año (2 locales)
- Retribuidos y no recuperables
- Traslado obligatorio si cae en domingo
- Trabajo festivo: **+75% mínimo**

*"El empresario debe abonar las horas trabajadas en festivo incrementadas en un 75% como mínimo"*

 **Importante:** Todos estos derechos están protegidos por ley y son de obligado cumplimiento. En caso de conflicto, la jurisdicción social es competente para resolver las disputas entre trabajador y empresario.

# Tema 7: Los Periodos de Descanso en el 2024

 **Modificaciones Clave en Permisos y Descansos (Art. 37 ET)** La reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores, impulsada por el **Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio**, ha adaptado la legislación a directivas europeas e introducido nuevos derechos de conciliación.

## 1. Equiparación de Derechos: Parejas de Hecho y Matrimonio

La reforma ha extendido derechos que antes eran exclusivos del matrimonio a las parejas de hecho.

*"Las parejas de hecho ahora disfrutan de los mismos derechos de conciliación que el matrimonio."*

### Permisos por Hospitalización y Fallecimiento

Las parejas de hecho ahora pueden disfrutar de los permisos por **accidente o enfermedades graves**, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, y por fallecimiento.

### Permiso por Registro

Adicionalmente, se concede el derecho a los **15 días naturales de permiso** en caso de registro de pareja de hecho.

### Reducción de Jornada

También se extiende el derecho a **reducción de jornada por motivos familiares** a las parejas de hecho.

 **Ejemplo:** Antes de la reforma, Juan y Lucía, al registrarse como pareja de hecho, no hubieran tenido derecho al permiso de 15 días; ahora sí es posible.

## 2. Permisos Retribuidos Modificados y Nuevos Permisos

### Ampliación del Permiso por Enfermedad Grave



Se amplía el permiso retribuido concedido por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización:

- **Duración:** Se amplía de dos a cinco días el permiso retribuido.

### Nuevo Permiso por Causa de Fuerza Mayor (Retribuido)



Se introduce un nuevo permiso que permite al trabajador ausentarse del trabajo en situaciones urgentes e imprevisibles:

- **Causa:** Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles.
- **Condición:** La situación debe ser una enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



### Ampliación del Derecho a Reducción de Jornada

También se amplía la protección en el derecho a reducción de jornada por cuidado de familiares:

- Se amplía el derecho de reducción de jornada para cuidar a **hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años** y tengan cáncer u otra enfermedad grave.



### 3. Nuevo Permiso Parental (No Retribuido)

Al margen de las modificaciones del artículo 37 ET, el **Real Decreto Ley 5/2023** introduce un nuevo permiso no retribuido en el artículo 48 bis del ET:

*"Un permiso flexible para cuidar de un hijo menor o acogido hasta que cumpla los nueve años."*

#### 🎯 Finalidad

Es un permiso para **cuidar de un hijo menor o acogido**.

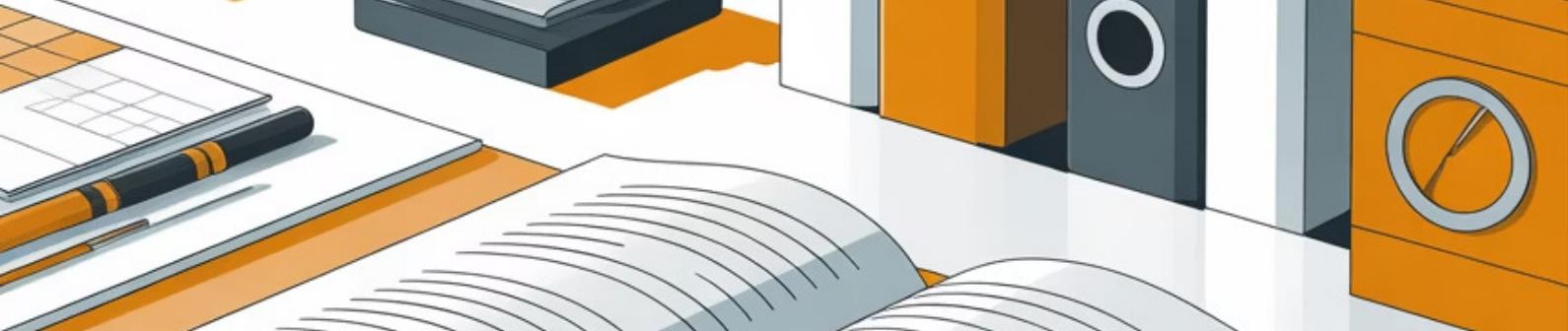
#### 📅 Límite de Edad

Hasta que el menor cumpla los **nueve años**.

#### 🕒 Duración Máxima

**Ocho semanas**, que podrán ser continuas o discontinuas.





# Tema 8: Los Permisos Laborales Retribuidos

Los **permisos laborales retribuidos** son derechos del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo, manteniendo su remuneración, ante causas tasadas por la ley. Su régimen se encuentra regulado en el **artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

## 1. Régimen General de los Permisos Retribuidos

### Requisitos y Límites

El derecho a los permisos retribuidos no es unilateral:

- **Requisito:** El trabajador debe **preavisar y justificar su ausencia.**
- **No Unilateralidad:** El trabajador **no puede de forma unilateral disfrutar** de los días de permiso retribuido; la empresa deberá conceder o aceptar el derecho.

### Consecuencias

- **Sanción:** Si el trabajador se ausenta sin autorización, puede ser considerado un **comportamiento sancionable** (días de empleo y sueldo o despido disciplinario).
- **Denegación Injustificada:** Si la empresa deniega injustificadamente un permiso, el trabajador podrá solicitar una **indemnización** por los daños y perjuicios que acredite haber sufrido.

## 2. Cómputo de los Días

La forma de contar los días es un punto de conflicto habitual:



### Cómputo General (Día Hábil)

Como norma general, los días de permiso empiezan a contar el **día hábil del hecho causante**.



### Criterio TS (Día Laborable)

El Tribunal Supremo (TS) ha establecido que en casos de matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de un familiar, el cómputo debe ser **desde el primer día laborable**. (V. gr., si el matrimonio es en domingo, el permiso empieza a contar el lunes).



### Días Hábiles vs. Naturales

El ET no especifica si son días hábiles o naturales, a excepción de los 15 días por matrimonio, que son **naturales**. La jurisprudencia actualmente se posiciona por considerar que estos días deben ser **hábiles**, sin perjuicio de lo que establezca el convenio colectivo.

*"Es crucial saber que a través del **convenio colectivo** estos permisos pueden **mejorarse** y también pueden **contemplarse otros permisos** que no están recogidos en el ET."*

### 3. Permisos Retribuidos Tasados (Art. 37.3 ET)

El **artículo 37.3 del ET** recoge, entre otros, los siguientes permisos:

Causa del Permiso	Duración	Requisitos / Notas
 Matrimonio	15 días naturales	—
 Fallecimiento, Accidente/Enfermedad Grave u Hospitalización	2 días, ampliables a 4 cuando el trabajador necesite desplazarse	Parientes de hasta <b>segundo grado</b> de consanguinidad o afinidad
 Traslado de Domicilio Habitual	1 día	—
 Cumplimiento de Deber Inexcusable	Tiempo indispensable	Incluye votar, ir a donar sangre, renovar DNI, asistencia a juicio
 Exámenes	Tiempo para acudir al examen	Debe verse qué dice cada convenio colectivo
 Exámenes Prenatales y Preparación al Parto	Tiempo indispensable	—
 Búsqueda de Empleo (Despido Objetivo)	Seis horas durante el periodo de preaviso	La duración se calcula en función del periodo de preaviso de la extinción del contrato

  **Permiso Médico Propio:** El permiso para ir al médico **solo será retribuido** cuando se trate de **llover a los hijos al médico**, ya que la jurisprudencia lo considera un deber inexcusable. Si el propio trabajador acude al médico, el permiso no es retribuido (debe recuperar las horas o se le descuentan), salvo que lo contemple el convenio.

## 4. Sanción por Incumplimiento del Deber

### Excedencia Forzosa

Si el cumplimiento de un deber supone la **imposibilidad de la prestación de trabajo en más del 20% de la hora laborable en un periodo de tres meses**, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la **situación de excedencia**.

### Días de Asuntos Propios

Estos días **no se recogen en el Estatuto de los Trabajadores**, sino que son establecidos en los **convenios colectivos**.

*"El trabajador no puede de forma unilateral disfrutar de los días de permiso retribuido; la empresa deberá conceder o aceptar el derecho."*



# Tema 9: Permisos de paternidad y maternidad

El **Real Decreto Ley (RDL) 9/2025, de 29 de julio**, es una normativa esencial que culmina la transposición de la **Directiva UE-2019/1158**, ampliando los derechos de conciliación y fomentando la **corresponsabilidad efectiva de género**. Su misión primordial es la **ampliación del permiso de nacimiento y cuidado** y la protección de las **familias monoparentales**.

## 1. Régimen del Permiso por Nacimiento y Cuidado

El permiso de nacimiento y cuidado (aplicable también a adopción, guarda y acogimiento) se incrementa en tres semanas y tiene una duración total de **19 semanas** (22 semanas para empleados públicos) para familias biparentales.

### 1.1 Distribución en Familias Biparentales (Nuria y David)

El permiso total de **19 semanas** se distribuye de la siguiente manera:

Componente del Permiso	Duración	Régimen de Disfrute	Notas Clave
Periodo Obligatorio	<b>6 semanas</b>	<b>Obligatorias e ininterrumpidas.</b> Disfrute a <b>jornada completa</b> inmediatamente después del parto/resolución.	<b>Irrenunciable.</b> La madre biológica puede adelantar hasta 4 semanas antes del parto.
Periodo Flexible	<b>13 semanas</b>	<b>Flexibles</b> (acumulables o interrumpidas). Se deben usar hasta que el menor cumpla <b>12 meses de vida</b> .	Derecho <b>individual</b> de cada progenitor.

*"El periodo obligatorio de 6 semanas es **irrenunciable** y busca garantizar el vínculo inicial con el menor."*

## 1.2 Ampliación por Cuidado Parental (Permiso Intransferible)

Además de las 19 semanas, se añade un permiso especial de cuidado parental, cuya característica principal es la intransferibilidad:



Permiso de Cuidado Parental

**2 semanas extra** por progenitor.



Régimen

Se pueden disfrutar de forma semanal hasta que el menor cumpla **8 años**.



Intransferibilidad (Clave de Examen)

Este derecho es **individual e intransferible**. Si un progenitor no usa su parte, **simplemente el derecho se pierde**. Esto busca promover la **corresponsabilidad efectiva**.



## 2. Protección a Familias Monoparentales y Condiciones Adicionales

### 2.1 Permiso en Familias Monoparentales

El legislador busca **compensar y proteger** especialmente a las familias con un único progenitor:

 Permiso Total

**32 semanas**  
en total

 Distribución

- **6 semanas** obligatorias (inmediatamente después del parto/adopción)
- **22 semanas** flexibles (hasta los 12 meses del menor)
- **4 semanas** para el cuidado parental (hasta los 8 años del menor)

## 2 2.2 Condiciones de Disfrute y Ampliaciones



### Flexibilidad

El permiso puede disfrutarse a **jornada completa** o a **jornada parcial**, siempre que haya **acuerdo previo, formal y por escrito con la empresa**.



### Hospitalización

El permiso se amplía hasta **13 semanas adicionales** en caso de parto prematuro o necesidad de hospitalización del bebé.



### Múltiples/Discapacidad

El permiso se amplía en **dos semanas más** (para cada progenitor) en caso de **partos múltiples o si el menor tiene discapacidad**.

*"Las familias monoparentales reciben **32 semanas** de permiso total, reconociendo la necesidad de **compensación y protección extra**."*

## 3. Implicaciones Legales y Retroactividad

### 3.1 Efectos Normativos

Este RDL modifica directamente pilares de la legislación española para que el nuevo sistema encaje:

-  **Estatuto de los Trabajadores**
-  **Estatuto Básico del Empleado Público**
-  **Ley General de la Seguridad Social**

  **Coste:** El coste del permiso lo asume la **Seguridad Social** a través de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, **no la empresa**.

### 3.2 Retroactividad (Alerta de Examen)

El permiso de cuidado parental (las 2 semanas extra para Nuria y David) es **retroactivo**:



 Esquema 1: Desglose del Permiso y Corresponsabilidad

Categoría	Total Semanas	Semanas Obligatorias (Fijas)	Semanas Flexibles (Hasta 12 Meses)	Semanas de Cuidado Parental (Hasta 8 Años)
Biparental	<b>19</b>	6	13	<b>2</b> (Individuales e Intransferibles)
Monoparental	<b>32</b>	6	22	<b>4</b> (Compensación/Protección Extra)

"La **intransferibilidad** del permiso de cuidado parental es la clave para promover la **corresponsabilidad efectiva de género**."

# BLOQUE 6

## LAS MODIFICACIONES LABORALES

# Tema 1: Las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo, pactadas al inicio de la relación laboral y reflejadas en el contrato de trabajo, no poseen un carácter inmutable. **Nótese que** el ordenamiento jurídico faculta al empresario para modificarlas unilateralmente, si bien esta potestad está sujeta a límites y procedimientos formales.

## 1. Concepto y Presupuestos de la Modificación Sustancial

### 1.1. Fundamento y Alcance Legal

La potestad empresarial para variar las condiciones se ampara en la necesidad de adaptación a las circunstancias de la empresa. Para que dicha modificación sea lícita, debe concurrir una **causa objetiva** que la justifique y su naturaleza debe ser **sustancial**.

El procedimiento a seguir por el empresario para ejecutar estas modificaciones se halla regulado en el **art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

### 1.2. Carácter Sustancial de la Modificación

Una modificación se considera sustancial cuando afecta a **ciertos aspectos** de la relación laboral de tal manera que estos pasan a ser **totalmente distintos**.

**Conviene precisar** que, siguiendo el criterio doctrinal y jurisprudencial del Tribunal Supremo, lo verdaderamente **sustancial** no reside en la materia afectada en sí misma, sino en el **carácter de la propia modificación**.

❑ *Ejemplo:* Si una fisioterapeuta con jornada partida (de 10h-14h y 17h-20h) ve modificado su horario a una jornada continuada (de 13h-20h), estamos ante una **modificación sustancial del horario de trabajo** (art. 41.1.a ET).

A mayor abundamiento, debe destacarse que las MSCT pueden recaer sobre **cualquier condición laboral**, con la ineludible limitación de que **no pueden menoscabar los derechos reconocidos en el convenio colectivo de aplicación**, ni contradecir las causas pactadas en este.

## 1.3. Causa Justificativa: Requisitos y Consecuencias

La modificación requiere una **causa objetiva**, que debe ser:

### Real

La causa debe existir en el plano fáctico.

### Suficiente

La modificación debe ser adecuada y proporcionada para **mejorar la situación de la empresa**.

### Razonable y Proporcional

La medida debe ser adecuada al fin perseguido y no excesiva.

**Nótese que** la ausencia de causa real, o la no alegación de causa alguna por parte del empresario, implicará que la modificación sustancial de condiciones de trabajo se declare **nula** por haber excedido el empresario su poder organizativo.

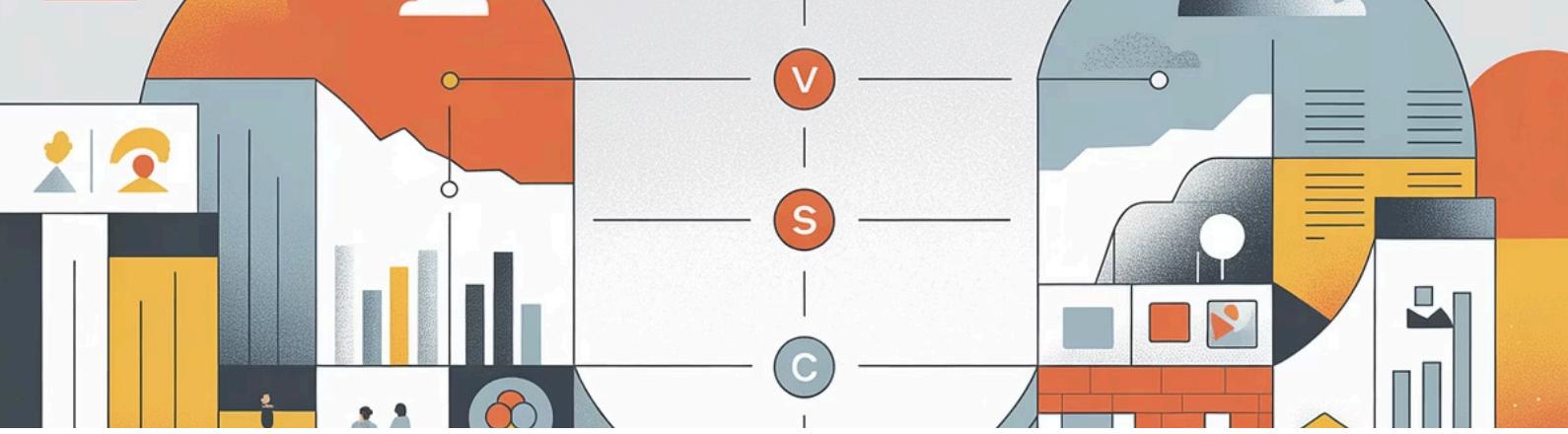
## 2. Tipología y Procedimiento de la MSCT

La MSCT puede manifestarse con **carácter individual** o **carácter colectivo**.

### 2.1. Determinación del Carácter Colectivo

La modificación se reputa colectiva cuando, en un periodo de **90 días**, afecta al siguiente umbral de trabajadores:

Tamaño de la Empresa	Umbral de Afectación Colectiva
Menos de 100 trabajadores	10 trabajadores
Entre 100 y 300 trabajadores	10% de la plantilla
Más de 300 trabajadores	30 trabajadores



**Recuérdese que** el plazo de **90 días** es un elemento de la máxima importancia: si el plazo es superior, la modificación pierde su naturaleza de MSCT colectiva.

## 2.2 Esquema 1: Tipos de Modificación Sustancial

Criterio Distintivo	MSCT Individual	MSCT Colectiva
<b>Definición</b>	Afecta a un solo trabajador.	Afecta a un número preestablecido de trabajadores en <b>90 días</b> .
<b>Procedimiento</b>	Notificación escrita con <b>15 días</b> de antelación.	<b>Período de consultas</b> (máx. <b>15 días</b> ) con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).
<b>Impugnación</b>	Individual: plazo de <b>20 días</b> de caducidad.	Impugnación individual (20 días) o <b>Conflicto Colectivo</b> .
<b>RLT (si existe acuerdo)</b>	No requiere acuerdo.	Acuerdo confiere <b>eficacia general</b> (presunción de causa justificada).

### 3. Procedimiento en la MSCT Colectiva e Individual

#### 3.1. Procedimiento en la MSCT Colectiva

El procedimiento para las modificaciones de carácter colectivo exige la apertura de un **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores (RLT).

#### 3.2 Desarrollo del Periodo de Consultas

1. **Duración:** No superior a **15 días**.

2. **Sujetos de Consulta (RLT):**

- La mayoría de los miembros del comité o los comités de empresa.
- Los delegados de personal.
- La comisión en la que estén integrados los trabajadores de la empresa o los sindicatos.

#### 3.3. Finalización del Periodo de Consultas

El periodo de consultas puede concluir con o sin acuerdo:

##### Con Acuerdo

Se requiere la conformidad de la **mayoría** de los miembros del comité/comités de empresa o delegados de personal o la comisión.

- **Eficacia:** El acuerdo confiere **eficacia general**, presumiéndose que concurren las causas justificativas de la modificación.
- **Impugnación:** Solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social si se demuestra la existencia de **dolo, fraude, coacción o abuso de derecho**.

##### Sin Acuerdo

El empresario debe notificar su decisión a los trabajadores, la cual surtirá efecto en el plazo de los **siete días siguientes** a su notificación.

#### 3.4. Procedimiento en la MSCT Individual

Cuando la modificación tiene carácter individual, la Ley establece un procedimiento de notificación tasado:

01	02	03
Forma	Contenido	Plazo
Comunicación por <b>escrito</b> al trabajador.	Debe constar la <b>condición</b> que se modifica, el <b>origen</b> , el <b>alcance</b> , la <b>fecha de efectividad</b> y las <b>causas que la justifican</b> .	Con una antelación mínima de <b>15 días</b> .

## 4. Mecanismos de Reacción del Trabajador

Frente a la decisión empresarial, el trabajador dispone de dos vías de reacción: la impugnación judicial o la resolución indemnizada del contrato.

### Impugnación de la Decisión Empresarial

El trabajador que no acepte la modificación podrá **impugnar la decisión empresarial** en el plazo de **20 días** a contar desde el día siguiente a la fecha de notificación.

Téngase presente que este plazo es de **caducidad** y no de prescripción, por lo que su incumplimiento impide la acción.

### Resolución Indemnizada del Contrato

Si la medida resulta **perjudicial** para el trabajador, este tiene derecho a resolver el contrato con derecho a:

- **Indemnización:** **20 días de salario** por año trabajado, con un máximo de **nueve meses** de salario.
- **Prestación por Desempleo:** Acceso a la prestación correspondiente.

Nótese que esta vía de rescisión contractual no es aplicable a las modificaciones que afecten al **sistema de trabajo y al rendimiento**.

## 5. Esquema 2: Proceso de Impugnación y Resolución de la MSCT

Evento	Plazo	Consecuencia
Notificación MSCT (Empresa)	Mínimo <b>15 días</b> antes de efectos.	Nace el derecho de reacción del trabajador.
Impugnación Individual (Trabajador)	<b>20 días</b> (caducidad).	Decisión judicial sobre la nulidad, justificación o improcedencia de la MSCT.
Opción Resolución (Trabajador perjudicado)	–	Derecho a <b>20 días/año</b> (máx. 9 meses) y acceso al paro.
Impugnación Colectiva (RLT)	Al finalizar el período de consultas.	Se prioriza la resolución del Conflicto Colectivo, paralizando las individuales.

## 6. Régimen Especial y Disposiciones Finales

### 6.1 Régimen Especial en Situación de Concurso de Acreedores

Cuando la MSCT se plantea en el marco de un concurso de acreedores, el procedimiento se convierte en **especial** y solo puede ser solicitado por:

- La administración concursal.
- El deudor.
- Las personas trabajadoras, a través de sus representantes legales.

En este supuesto especial:

1. **Periodo de Consulta:** Se abre un periodo de consulta no superior a **30 días naturales**.
2. **Conclusión:**
  - **Con Acuerdo:** El Juez autorizará la medida.
  - **Sin Acuerdo:** El Juez resolverá conforme a la legislación laboral.

## 6.2 Inaplicación de Condiciones de Convenio Colectivo Estatuario

Cuando se busca la modificación de las condiciones establecidas en un **convenio colectivo estatuario**, debe seguirse la vía del **art. 82.3 del ET**.

Mediante **acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores** legitimados para negociar un convenio colectivo (ya sea sectorial o de empresa), se podrá proceder a la **inaplicación** de las condiciones de trabajo previstas en el convenio.

**Tanto en este caso como en los anteriores**, la inaplicación será posible cuando concurren **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**.

El proceso exige:

1. **Período de Consultas:** Duración máxima de **15 días**.
2. **Acuerdo / Desacuerdo:**
  - En caso de desacuerdo, los trabajadores individuales conservan **todas las opciones** señaladas anteriormente (impugnación o resolución indemnizada).
  - Si la modificación tiene carácter colectivo, se puede reclamar además en **conflicto colectivo** una vez finalizado el periodo de consultas.

## 6.3 Relación entre la Acción Individual y la Acción Colectiva

Es capital el régimen de concurrencia entre acciones:



La interposición de un **conflicto colectivo** paralizará la tramitación de las acciones individuales que se hayan iniciado, hasta que se resuelva en primer lugar el conflicto colectivo.

Contra la sentencia que se dicte en instancia en el trámite del **conflicto colectivo** procederá **recurso de suplicación**.

Si la acción se lleva a cabo por el cauce de la **reclamación individual**, **no cabe recurso de suplicación** contra la sentencia.



# Tema 2: Movilidad Geográfica

El régimen jurídico de la movilidad geográfica se encuentra regulado en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores (ET). **Nótese que** esta potestad empresarial faculta al empleador con diversos centros de trabajo a cambiar al trabajador de centro. Sin embargo, la activación del régimen de movilidad geográfica está supeditada a un presupuesto ineludible: el **cambio obligatorio de la residencia habitual del trabajador**. La ausencia de este requisito implica que la variación de centro de trabajo se considere una **modificación accidental de las condiciones de trabajo**, subsumida en la potestad organizativa del empresario, y no en el régimen del art. 40 ET.

## 1. Requisitos Materiales de la Movilidad Geográfica

### 1.1. Determinación de la Modificación Accidental (Criterio Jurisprudencial)

Aun cuando se produzca el cambio de centro de trabajo, si este se encuentra en una ciudad cercana y no conlleva el cambio de residencia habitual, la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) no lo considera movilidad geográfica, sino modificación accidental.

El TS ha fijado una **distancia orientativa** de **30 kilómetros** para considerar que existe movilidad geográfica.

Con todo, la jurisprudencia aplica un criterio flexible y valora las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, atendiendo a:

Infraestructura La existencia de red de transporte público	Tiempo El <b>tiempo de desplazamiento</b> al centro de trabajo: si es superior o inferior al <b>25% de la jornada laboral</b>	Costes Los <b>costes de desplazamiento</b> : si superan o no el <b>20% del salario</b>	Jornada La <b>jornada laboral</b> del trabajador: no es equiparable el impacto en una jornada partida frente a una continua, ni en jornadas de corta o larga duración
---	--	---	--

**A mayor abundamiento**, la Sentencia del TS de 15 de junio de 2021 establece que estos criterios de distancia, tiempo y coste **no se tienen en cuenta** si, en el origen, no se trata de una modificación, como ocurre cuando un trabajador acepta un puesto de trabajo ya en otra localidad.

## 1.2. Causa Justificativa

La decisión de movilidad geográfica debe hallarse justificada por la concurrencia de **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**. **Nótese que** estas causas deben ser demostradas por el empresario si el trabajador impugna judicialmente la decisión.

## 1.3. Clasificación por Duración: Traslado vs. Desplazamiento

La duración del cambio de centro de trabajo determina si la movilidad geográfica se clasifica como desplazamiento o traslado, lo cual es fundamental, pues las opciones del trabajador varían.

### Desplazamiento

Se produce cuando el cambio **no supera los 12 meses** en un periodo de **3 años**.

### Traslado

Se produce de **forma definitiva** o cuando el cambio **superá los 12 meses** en un periodo de **3 años**.

## 2. El Traslado (Movilidad Geográfica Definitiva)

El traslado implica el cambio de residencia habitual con carácter definitivo o superior al umbral legal.

### 2.1. Determinación de la Naturaleza Colectiva

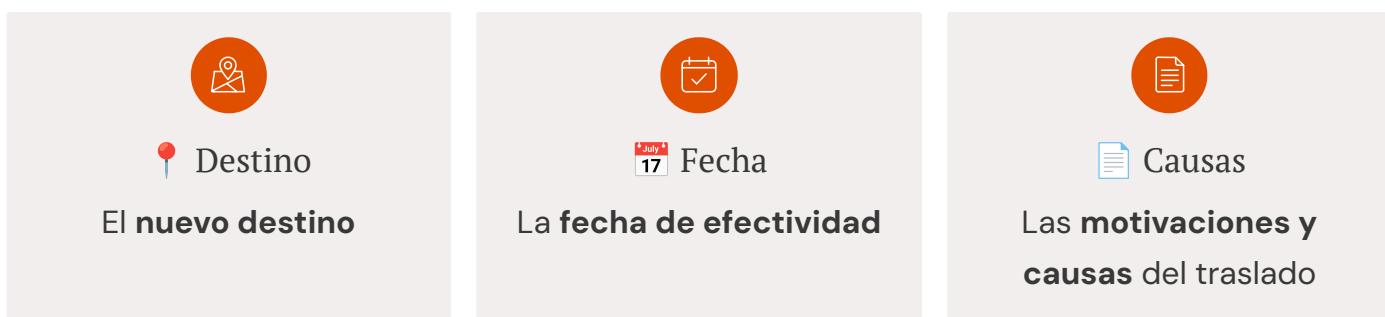
El traslado puede ser **individual** o **colectivo**. Si es individual, se notifica directamente al trabajador. Si es colectivo, exige la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Se está ante un **traslado colectivo** cuando afecta a:

-  La **totalidad de los trabajadores** de un centro de trabajo, siempre que este ocupe a **más de 5 personas**.
-  Sin afectar a la totalidad, en un plazo de **90 días**, el traslado afecta a los siguientes umbrales de trabajadores:
  - **10 trabajadores** en empresas con menos de **100**
  - **El 10% de trabajadores** en empresas que ocupen entre **100 y 300**
  - **30 trabajadores** en empresas que ocupen **más de 300**

### 2.2. Procedimiento de Notificación

El empresario debe notificar la decisión con una antelación mínima de **30 días** a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores individualmente. Esta notificación debe realizarse **por escrito** y contener:



La decisión será efectiva a partir de los **30 días naturales** siguientes a la comunicación, salvo que el trabajador la impugne.

## 2.3. Opciones y Derechos del Trabajador

Frente a la decisión de traslado, el trabajador dispone de **tres opciones**:

01

### Aceptación del Traslado

El trabajador tiene derecho a percibir una **compensación por los gastos** que le genera el cambio de residencia, extensiva a los familiares a su cargo.

- **Cuantía:** Será la pactada individualmente o la recogida en el convenio colectivo. La cuantía de la indemnización estipulada en convenio colectivo no puede ser objeto de pacto individual para reducirla.
- **Derecho a Indemnización:** La jurisprudencia ha determinado que el derecho a la indemnización existe **aunque el trabajador decida personalmente no cambiar su residencia**.

02

### Extinción de la Relación Laboral

El trabajador podrá finalizar la relación laboral, teniendo derecho a la prestación por desempleo si cumple con los requisitos legales. El plazo para exigir esta extinción es de **un año**, conforme al criterio de la jurisprudencia.



**Advertencia:** Si el empresario se niega a extinguir el contrato, el trabajador debe acudir a la Jurisdicción Social. Finalizar la relación laboral sin el consentimiento empresarial se considera **baja voluntaria** y no da derecho al paro.

03

### Impugnación Judicial

El trabajador puede impugnar el traslado por vía judicial.



### 3. Esquema Comparativo: Traslado vs. Desplazamiento

Característica	Desplazamiento	Traslado
Duración	No supera <b>12 meses en 3 años</b>	Definitivo o supera <b>12 meses en 3 años</b>
Derecho a Extinción	No se tiene derecho a exigir la extinción de la relación laboral	Se puede finalizar la relación laboral, con derecho a paro
Compensación	Salario + Gastos de viaje y dieta	Compensación por <b>gastos de cambio de residencia</b> (extensiva a familiares)
Aviso (Mínimo)	<b>Antelación suficiente</b> (si < 3 meses); <b>5 días laborables</b> (si > 3 meses)	<b>30 días</b> (trabajador y RLT)
Permiso Adicional	<b>4 días laborables</b> en domicilio de origen por cada <b>3 meses</b> de desplazamiento	No aplica

## 3 El Desplazamiento (Movilidad Geográfica Temporal)

El desplazamiento es el cambio de residencia temporal.

### 3.1. Aviso y Derechos de Compensación

El empresario debe informar al trabajador sobre el desplazamiento con la siguiente antelación:

Menos de 3 meses

Si la duración es **inferior a tres meses**: aviso con **antelación suficiente**.

Más de 3 meses

Si la duración es **superior a tres meses**: aviso con un mínimo de **cinco días laborables**.

El trabajador desplazado tiene derecho a percibir el salario correspondiente, más **gastos de viaje y dieta**. El importe de la compensación puede ser pactado, pero no puede ser inferior al mínimo fijado en convenio colectivo. **Nótese que** en el desplazamiento, el trabajador **no tiene derecho** a que se le abonen los gastos de desplazamiento de sus familiares.

### 3.2. Permisos por Desplazamiento Prolongado

Si el desplazamiento supera los **tres meses**, el trabajador tendrá un permiso de **cuatro días laborables** en su domicilio de origen por cada **tres meses de desplazamiento**.

Los días empleados en el viaje se excluyen de este cómputo, y su coste corre a cargo del empresario.

### 3.3. Impugnación del Desplazamiento

El trabajador disconforme podrá recurrir la medida ante los Tribunales de la Jurisdicción Social. **Sin embargo**, deberá trasladarse al nuevo centro de trabajo y esperar a que la sentencia declare justificado o no el desplazamiento.

## 4. Régimen de Impugnación Judicial (Traslado)

### 4.1. Formalidades y Plazo

La demanda de impugnación debe presentarse en el plazo de **20 días hábiles** siguientes a la notificación de la decisión.

A diferencia de otros procedimientos, en este caso **no es necesaria** la presentación de una papeleta de conciliación laboral.

**Conviene precisar** que el plazo empieza a contar desde el momento de la **notificación** de la decisión, y **no** desde el momento en que el traslado se hace efectivo. Este proceso goza de **especial preferencia** en los juzgados, señalándose el juicio con rapidez.

### 4.2. Efectos Cautelares y Sentencia

El trabajador, aunque debe trasladarse al nuevo centro de trabajo mientras se tramita el proceso, puede solicitar de **forma cautelar** que el traslado no se haga efectivo hasta que se dicte sentencia.

La sentencia puede concluir con las siguientes declaraciones:

#### Traslado Injustificado



El trabajador tendrá derecho a **reincorporarse en su centro de origen**. Si el empresario se negase a la reincorporación, el trabajador podría solicitar la **extinción del contrato con derecho a la indemnización** establecida para los despidos improcedentes.

#### Traslado Procedente



El trabajador podría seguir ejerciendo su **derecho a extinguir la relación laboral** (resolución indemnizada).

#### 4.3. Derecho de Traslado de la Pareja

Si el trabajador trasladado tuviera una pareja que trabaja en la misma empresa, esta tendrá derecho al **traslado a la misma localidad** si existiera puesto de trabajo disponible.

### 5. Esquema: Fases de la Impugnación Judicial del Traslado

Fase del Proceso	Plazos y Requisitos	Efectos de la Sentencia
<b>1</b> Impugnación	Demanda en <b>20 días hábiles</b> (caducidad) desde la notificación	—
<b>2</b> Conciliación/Espera	<b>No es necesaria</b> papeleta de conciliación	—
<b>3</b> Ejecución y Cautelares	El trabajador <b>debe trasladarse</b> , salvo solicitud cautelar de suspensión	—
<b>4</b> Decisión Judicial	Proceso de <b>especial preferencia</b>	<b>Injustificado:</b> Reincorporación o extinción con indemnización por despido improcedente  <b>Procedente:</b> El trabajador aún puede optar por la extinción del contrato

#### Punto Clave 1

**La movilidad geográfica** requiere cambio de residencia habitual. Sin este requisito, es una simple modificación accidental.

#### Punto Clave 2

El **traslado** (definitivo o >12 meses) otorga al trabajador derecho a extinción indemnizada, mientras que el **desplazamiento** (temporal) no.

#### Punto Clave 3

La impugnación judicial del traslado tiene un plazo de **20 días hábiles** y no requiere conciliación previa.

# Tema 3: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 1)

La suspensión del contrato de trabajo, regulada en los **arts. 45 a 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, constituye la **suspensión temporal de las obligaciones recíprocas** entre el trabajador y el empresario. **Nótese que** durante la suspensión, el trabajador no trabaja y el empresario no remunera dicho trabajo. Sin embargo, **conviene precisar** que esta situación **no implica la extinción del vínculo jurídico** que une a las partes.

## 1. Elementos y Causas Legales

### 1.1. Requisitos Definitorios de la Suspensión

Para poder hablar de suspensión del contrato de trabajo deben concurrir los siguientes requisitos esenciales:



#### Carácter temporal

La suspensión ha de tener **carácter temporal**.



#### No prestación de trabajo

No se presta **trabajo efectivo** por parte del empleado.



#### No remuneración

**No se remunera el salario** por parte del empresario.



#### Vínculo jurídico

**Continúa existiendo el vínculo jurídico** entre las partes (el contrato no se extingue).

"A mayor abundamiento, el art. 45 ET recoge un **numerus apertus de causas** que permiten la suspensión, las cuales poseen una significación específica en su desarrollo."

## 1.2. Suspensión por Mutuo Acuerdo [art. 45.1.a ET]

Una de las causas que posibilita la suspensión es el **mutuo acuerdo** entre el trabajador y el empresario, el cual debe plasmarse **por escrito**.

 **Ejemplo:** Un pacto que permite a un creador de contenido suspender temporalmente su relación laboral para dedicarse a escribir y promocionar un libro es perfectamente válido.

 **Advertencia:** Dicho acuerdo **no debe incurrir en causas consideradas abuso de derecho**. **Ejemplo:** No es lícito pactar la suspensión contractual para que el empresario se ahorre la remuneración cuando la empresa afronte periodos de baja demanda.

## 1.3 Efectos en la Cotización

- Salvo pacto en contrario, el empresario estará **exento de cotizar a la Seguridad Social** durante el periodo de suspensión por mutuo acuerdo.

# 2. Suspensión por Incapacidad Temporal (IT)

La **incapacidad temporal (IT)** es otra de las causas legales de suspensión [art. 45.1.c ET]. Para su desarrollo, debe acudirse al **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS)**, concretamente a los **arts. 169 a 176**.

## 2.1. Concepto y Contingencias

La IT se define como la **imposibilidad del trabajador para trabajar** que le obliga a recibir **asistencia sanitaria de la Seguridad Social** [art. 169 TRLGSS]. La IT surge de dos grandes tipos de contingencias:



# Esquema 1: Contingencias de la Incapacidad Temporal

Contingencia	Descripción	Periodo de Cotización Exigido
Accidente Laboral (AL)	Accidente ocurrido <b>durante el horario de trabajo</b> [ej. accidente <i>in itinere</i> laboral].	No se exige periodo previo de cotización.
Accidente No Laboral (ANL)	Accidente sufrido <b>frente al horario de trabajo</b> [ej. accidente volviendo de la playa].	No se exige periodo previo de cotización.
Enfermedad Profesional (EP)	Enfermedad contraída por <b>exposición a riesgos</b> propios del trabajo [ej. exposición a gases tóxicos en la mina].	No se exige periodo previo de cotización.
Enfermedad Común (EC)	Cualquier otra enfermedad no laboral [ej. colitis ulcerosa].	Se exige haber cotizado un mínimo de <b>180 días</b> dentro de los <b>cinco años</b> anteriores a la fecha de la baja.

## 2.2. Duración, Alta y Recaída

El derecho al **subsidio económico por IT** está indisolublemente ligado a la existencia y tramitación de un **parte de baja médica**.

01



La IT durará un máximo de **365 días**.

02



Es ampliable durante **180 días más** cuando se presume que el trabajador pueda ser dado de alta por curación durante esta prórroga.

03



Si, tras la prórroga, el trabajador no se ha recuperado, se iniciará un **expediente de incapacidad permanente**.

04



Si el trabajador sufre una recaída **dentro de los 180 días naturales siguientes** a la emisión de su alta médica, los períodos de la recaída **se computan en el mismo proceso** (se considera continuación de la IT original).

## 2.3. Régimen de Abono de la Prestación

El abono de la prestación económica por IT corre a cargo del **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, la **Mutua** o la **empresa autorizada para colaborar en la gestión**.

"Con todo, la empresa continúa abonando la prestación en concepto de pago delegado."

## 2.4 Periodo de Carencia (EC o ANL)

- ⌚ En caso de **enfermedad común o accidente no laboral**, el abono del subsidio se realiza **a partir del día 4** de la baja.
- 💼 Desde el **día 4 hasta el día 15** (ambos incluidos), la baja corre a **cargo del empresario**.

## END 3. Suspensión de la IT y Fin del Contrato

### 3.1 Extinción del Contrato durante la IT

Si el contrato de trabajo finaliza durante la IT, una vez extinguida la relación laboral y estando el trabajador en situación de IT:



## Esquema 2: Causas de Extinción y Denegación del Subsidio de IT

### Causas de Extinción de la IT

- ⌚ Transcurso del plazo máximo establecido (**365 + 180 días**).
- ✅ **Alta médica** (por curación o mejoría).
- 👉 Acceso a la **pensión de jubilación**.

### Causas de Denegación, Anulación o Suspensión del Subsidio

- ⚠️ Actuación **fraudulenta** (fingimiento de lesiones/secuelas).
- 💼 Existencia de **otro trabajo** por cuenta ajena o por cuenta propia.
- 🏥 Abandono del **tratamiento** sin causa razonable.
- 📞 **Incomparecencia injustificada** a convocatorias para exámenes/reconocimientos (INSS/Mutua).

# Tema 4: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 2)

La suspensión del contrato de trabajo por causas relativas al nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se encuentra regulada en el **art. 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**. Dicha suspensión no se denomina ya "permiso de maternidad" o "permiso de paternidad", sino **prestación por nacimiento y cuidado del menor**. Su objeto es **compensar a los trabajadores por la disminución de ingresos** que genera la suspensión del contrato o el cese de actividad. Por este motivo, los **trabajadores y trabajadoras autónomos** también tienen derecho a esta prestación, si bien en su caso se considera **inactividad en el trabajo** y no un permiso laboral.

## 1. Duración y Distribución del Permiso

### 1.1. Duración General y Obligatoriedad

El permiso por nacimiento y cuidado del menor tendrá una duración total de **16 semanas**.

Conviene precisar que las primeras **seis semanas** posteriores al parto, a la adopción o al acogimiento serán **obligatoriamente ininterrumpidas y a jornada completa**.



Las **semanas restantes** se disfrutarán en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida, **dentro de los 12 meses siguientes** al parto, a la adopción o a la acogida.



**"Las primeras seis semanas posteriores al parto serán obligatoriamente ininterrumpidas y a jornada completa"**

## 1.2. Ampliaciones y Excepciones

El periodo de 16 semanas será **ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo** en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

 **Ejemplo:** Si una trabajadora tiene trillizos, las 16 semanas iniciales se ampliarán en 4 semanas más (dos por el segundo hijo y dos por el tercero).

**Nótese que** este permiso aplica tanto al **padre como a la madre**. A mayor **abundamiento**, cuando los dos progenitores trabajen en la misma empresa, **se podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho** por razones fundamentadas y objetivas, que se motiven debidamente por escrito.

## 1.3. Coincidencia con Vacaciones

Si el periodo de vacaciones del trabajador o trabajadora coincide con la baja por nacimiento y cuidado del menor, tendrá derecho a **disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta**. Este derecho se mantiene incluso **aunque haya finalizado el año natural** al que correspondiesen las vacaciones.

 Duración Total

**16 semanas** de  
permiso

 Periodo  
Obligatorio

**6 semanas**  
ininterrumpidas

 Ampliación

**+2 semanas** por hijo  
adicional



## 2. Contenido de la Prestación y Reincorporación

### 2.1. Contingencias Incluidas

Dentro de la prestación por nacimiento y cuidado del menor se incluyen las siguientes situaciones:

- **Maternidad Biológica:**  
Incluida incluso cuando el bebé nazca muerto, siempre que tenga **más de 180 días de vida fetal.**
- **Paternidad**
- **Adopción**
- **Guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar** (tanto preadoptivo como permanente).
- **Acogimiento Provisional:** Se tendrá derecho siempre que se trate de:
  - **Menores de seis años**
  - **Mayores de seis años, pero menores de 18, con discapacidad o que por circunstancias personales tengan dificultades de inserción.**
- **Tutela sobre menor** por designación de persona física.

"Al reincorporarse al trabajo tras la baja, tanto el padre como la madre tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo"

### 2.2. Requisitos de Reserva del Puesto

Al reincorporarse al trabajo tras la baja, tanto el padre como la madre tendrán derecho a la **reserva del puesto de trabajo.**

### 3. Cómputo y Inicio del Descanso

#### 3.1. Inicio del Descanso: Parto

El derecho a la prestación comienza el **mismo día que el descanso**.

- En el caso de parto, el descanso se inicia el **día del parto o desde el inicio del descanso si este es anterior al alumbramiento**.
- La trabajadora puede **anticipar el descanso hasta cuatro semanas antes** de la fecha prevista para el parto.

 **Ejemplo (Anticipación del Descanso):** Si una trabajadora adelanta 4 semanas y da a luz 2 semanas después (6 semanas de baja antes del parto), habrá consumido 6 semanas antes del alumbramiento. Una vez transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio posteriores al parto, habría consumido 12 semanas en total (6 + 6). El marido (progenitor no gestante) podrá disfrutar de las semanas restantes, puesto que él no habría disfrutado de las 4 semanas anteriores al parto.

#### 3.2. Inicio del Descanso: Adopción y Acogimiento

En el caso de adopción o acogimiento, el permiso comienza **a partir de la resolución judicial**.

-  **Desplazamiento Internacional:** Si la persona trabajadora debe desplazarse al extranjero (ej. Kenia) para una adopción, el periodo de suspensión **se puede iniciar hasta cuatro semanas antes** de la resolución judicial.

**Conviene señalar que** será la persona trabajadora quien deba **iniciar el procedimiento** para que se le reconozca el derecho a la prestación.

## ✓ 4. Requisitos de Acceso a la Prestación

Para acceder a la prestación se requiere que los trabajadores estén **afiliados y dados de alta o en situación asimilada a la Seguridad Social**. Además, se exige un **periodo mínimo de cotización** que varía en función de la edad de la persona trabajadora en la fecha del parto o del inicio del descanso/acogimiento:

## Esquema 1: Periodos Mínimos de Cotización (Nacimiento/Adopción/Acogimiento)

Edad del Progenitor/a	Periodo Mínimo de Cotización Exigido
 Menor de 21 años	No se exige periodo previo mínimo de cotización.
 Entre 21 y 26 años	<b>90 días</b> dentro de los <b>siete años anteriores</b> a la fecha de inicio del descanso. O <b>180 días</b> a lo largo de toda su vida laboral.
 Mayor de 26 años	<b>180 días</b> dentro de los <b>siete años anteriores</b> a la fecha del parto o al inicio del descanso. O <b>360 días</b> a lo largo de toda su vida laboral.

*Nota: Estos plazos también se aplican a los supuestos de acogimiento y adopción.*

**"Para acceder a la prestación se requiere que los trabajadores estén afiliados y dados de alta o en situación asimilada a la Seguridad Social"**

### 4.1. Subsidio por Insuficiencia de Cotización

Si la persona trabajadora **no tiene cotizado el tiempo mínimo** indicado, tendrá derecho a un subsidio que se considera una **pensión no contributiva**.

 Reclamación Debe reclamarse ante el <b>Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)</b> .	 Duración El subsidio es de <b>42 días naturales</b> .	 Cuantía La cuantía que se recibe es el <b>100% del IPREM</b> (en 2021, ascendió a 564,90 euros).
--	--	---

#### Ampliaciones del Subsidio

Los 42 días pueden verse **aumentados en 14 días naturales** en caso de:

 Nacimiento en <b>familia numerosa o monoparental</b>	 Parto múltiple	 Cuando la madre o el hijo estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65 por ciento
---	--	--

# Tema 5: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 3)

La continuidad de las causales de suspensión del contrato de trabajo se centra en aquellas **situaciones de riesgo para la salud de la trabajadora o del menor**, activando diversas prestaciones que garantizan la protección de la salud laboral sin extinguir el vínculo contractual.

## 1. Prestación por Riesgo durante el Embarazo

### 1.1 Fundamento y Concepto

La prestación por riesgo para la salud de la embarazada o del bebé se recoge en el **art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**. Esta figura aplica cuando la actividad laboral habitual de la trabajadora influye negativamente en su salud o en la del bebé. El empresario debe, en primer lugar, tomar medidas para garantizar el bienestar de la trabajadora y del bebé. Si estas medidas no son suficientes o si la adaptación no es posible, se activa la suspensión del contrato.

*"El empresario debe garantizar el bienestar de la trabajadora y del bebé mediante medidas de adaptación antes de activar la suspensión del contrato."*

#### Situación Protegida

**Ejemplo:** Si una cajera (Herminia) debe guardar reposo desde el día uno del embarazo debido a abortos naturales previos, o si su trabajo es muy estresante, y la empresa no puede adaptarla, aplica la suspensión del contrato.

**Trabajadora Autónoma:** Para una fisioterapeuta autónoma (Isabel), se considera situación protegida aquella en la que el desempeño de su actividad influye negativamente en su salud o en la del bebé.

#### Exclusión de la Situación Protegida

Nótese que **no se considera situación protegida** aquella que derive de riesgo o patología que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del bebé que no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto que desempeña.

**Ejemplo de Exclusión:** Si la cajera (Herminia) tiene diabetes gestacional, esto no está relacionado con su labor como cajera, por lo que no daría lugar a la suspensión del contrato por riesgo en el embarazo, sino a una Incapacidad Temporal por enfermedad común.

## 1.2 Régimen de la Prestación Económica

El empresario es responsable de la gestión y el pago de la prestación económica. **El pago y la gestión corresponden a la entidad gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social**, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

01



Inicio

La prestación económica nacerá el día que se inicie la suspensión del contrato.

02



Duración

La suspensión finalizará todo el tiempo que subsista el riesgo.

03



Fin de la Suspensión

El fin de la prestación ocurre el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o el de la reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible.

**Ejemplo:** Si a la cajera (Herminia) le mandaron guardar reposo solo durante el primer trimestre, cuando este finalice, la suspensión del contrato se extingue y podrá reincorporarse a su puesto de trabajo.



Suspensión y Extinción por Conducta Fraudulenta

La prestación puede suspenderse o extinguirse si se descubre que la trabajadora:

- Hubiese actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- Realice otro trabajo por cuenta ajena o propia.

**Ejemplo:** Si la cajera (Herminia) está de baja, pero su jefe descubre que está realizando otra labor para otra empresa, se extinguiría la suspensión del contrato de trabajo.

## 2. Permiso de Cuidado del Hijo Lactante (Permiso de Lactancia)

### 2.1 Naturaleza y Duración

El permiso de cuidado del hijo lactante aplica a los trabajadores (hombres y mujeres) que han sido padres por adopción, guarda, acogimiento o parto.

#### Objeto

Ausentarse del puesto de trabajo durante una hora para el cuidado del hijo lactante.

#### Costo

Corre a cargo de la empresa.

#### Duración

Puede durar hasta que el hijo cumpla nueve meses, siendo aplicable tanto si la lactancia es natural como si es artificial.

#### Pluralidad de Hijos

En caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples, el permiso se incrementa proporcionalmente al número de hijos. Por ejemplo, en caso de gemelos, se tiene derecho a dos horas.

### 2.2 Modalidades de Disfrute

El permiso de lactancia puede disfrutarse de **tres formas**:

#### 1 Permiso para Ausentarse

Ausentarse una hora al día. Puede dividirse en dos fracciones. **El trabajador decide cuándo disfrutar de su permiso** dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**Ejemplo:** Una trabajadora puede irse de 1 a 3 para cuidar de sus hijos gemelos.

#### 2 Reducción de Jornada

Reducción de media hora la jornada diaria. Puede ser disfrutada al principio o al final de la jornada.

**Ejemplo:** Un trabajador puede optar por reducir su jornada diaria entrando a las 8 y media y saliendo a las 2 y media.

#### 3 Acumulación de Horas

Se acumulan las horas diarias para conseguir jornadas completas.

**Ejemplo:** Una trabajadora que se reincorpora y a la que le quedan 5 meses para que su hijo cumpla 9 meses podría acumular el permiso en 15 días más de permiso de lactancia acumulado (dependiendo de cómo se calcule el número de días).

## 2.3 Régimen Salarial y Contratos a Tiempo Parcial

*"El trabajador cobrará lo mismo aunque trabaje una hora menos."*

**Salario:** El trabajador cobrará lo mismo aunque trabaje una hora menos. Si bien es cierto que se le pueden descontar la parte proporcional de ciertos pluses relacionados con la productividad o la asistencia.

**Contratos a Tiempo Parcial:** En los contratos a tiempo parcial, **no se reduce el permiso de lactancia**; se disfruta como si el contrato fuese a jornada completa. No es legal que la empresa intente reducir el permiso de forma proporcional a la hora trabajada.

### Prolongación del Permiso (9 a 12 meses)

El permiso por lactancia puede prolongarse hasta los 12 meses de edad del bebé cuando ambos progenitores lo ejercen. Con todo, en este caso **sí que se produce una reducción proporcional del salario** durante esos meses que van de los 9 a los 12.

## 3. Garantías y Protección durante el Permiso

### 3.1 Protección frente a Despido y Derecho de Vacaciones

Durante el permiso por lactancia y durante el permiso por maternidad, acogida o adopción, **el trabajador goza de protección contra el despido**.



#### Despido Causal

Si el despido o sanción se debe a la maternidad o lactancia, será nulo. Sin embargo, si la causa es otra (por ejemplo, sustraer dinero, mentir en el currículum o vulnerar la buena fe contractual), el empresario podrá proceder al despido.



#### Vacaciones

Se tiene derecho a disfrutar de las vacaciones al terminar el permiso si estos períodos han coincidido, e importa poco que haya terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones.

## 3.2 Conurrencia de Derechos

### Compatibilidad

**El permiso por lactancia es compatible con la reducción de jornada para el cuidado de los hijos.**

### Limitación por Ejercicio Simultáneo

Si el padre y la madre se encuentran trabajando en la misma empresa y quieren ejercer el permiso por lactancia o el derecho de reducción de jornada de forma simultánea, **la empresa sí que podrá limitarlo**.

### Impugnación de la Denegación

Si la empresa limitase el permiso de lactancia de la trabajadora, esta podrá interponer una demanda ante la Jurisdicción Social en un **plazo de 20 días hábiles**.



## 4. Prestación por Riesgo durante el Periodo de Lactancia

Esta prestación se dirige hacia las madres y **solo se contempla en la situación de lactancia natural**.

### 4.1 Cese de la Actividad y Gestión

#### Trabajadora por Cuenta Ajena

La prestación se iniciará a partir del mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y después de la emisión de la certificación médica de riesgo por los servicios médicos competentes.

#### Trabajadora Autónoma

La prestación se iniciará a partir del día siguiente a aquél en que se emite la certificación médica de riesgo. No obstante, **los efectos económicos surtirán efecto a partir del día del cese efectivo de la actividad profesional**.



*"No se exige un periodo de cotización previo para poder disfrutarlo."*

**Gestión y Pago:** Se llevará a cabo por la entidad gestora o colaboradora que resulte competente.

## 4.2 Documentación Requerida

Es importante que se presente la solicitud acompañada de:

1

Certificado médico  
Sobre la existencia del  
riesgo en la lactancia.

2

Declaración de la empresa  
Sobre la inexistencia de  
puestos de trabajo  
compatible.

3

Certificado de empresa  
En el que conste la cuantía  
de la base de cotización por  
contingencias profesionales  
correspondientes al mes  
anterior del inicio de la  
suspensión.

## 4.3 Causas de Extinción

La extinción de esta prestación se producirá cuando:

- 👉 El hijo cumpla los nueve meses.
- ➡ La mujer se reincorpore a su puesto de trabajo o actividad profesional.
- 📋 Se extinga el contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- 🍼 Se interrumpa la lactancia natural.
- 💔 Fallezca la beneficiaria o el hijo lactante.

9

Meses máximos

Duración máxima de la  
prestación por riesgo durante  
la lactancia

0

Cotización previa

No se exige periodo de  
cotización para acceder a la  
prestación

5

Causas de extinción

Situaciones que finalizan la  
prestación por riesgo en  
la lactancia

# Tema 6: La Suspensión del Contrato de Trabajo (Parte 4)

El art. 45.1, letra n, del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece el derecho de la trabajadora a la **suspensión del contrato de trabajo** si se ve obligada a abandonar su puesto como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

## 1. Régimen de Suspensión y Medidas de Protección

La trabajadora víctima de violencia de género mantiene el **derecho a la reserva del puesto de trabajo** durante el periodo de suspensión.

### Duración Inicial

La duración inicial de la suspensión **no será superior a seis meses**.

### Prórroga Judicial

Si es necesario continuar con la suspensión para garantizar el derecho de protección de la víctima, el **juez podrá prorrogarla** por periodos de **tres meses**, con un **máximo de 18 meses**.

*"La trabajadora víctima de violencia de género mantiene el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de suspensión."*

Además de la suspensión, la trabajadora víctima de violencia de género podrá acogerse a otras medidas de protección, tales como la **reducción de jornada** o la **movilidad geográfica**.

## 2. Suspensión por Fuerza Mayor Temporal

La suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada por **fuerza mayor temporal** [art. 45.1.i ET] se configura como otra de las causas de interrupción de la relación laboral.

## 2.1 Concepto y Presupuestos

La causa de fuerza mayor debe cumplir los siguientes requisitos materiales:



Evento Ajeno  
Debe ser un evento **ajeno a la empresa.**



Extraordinario  
Debe tratarse de algo **extraordinario.**



Independiente  
**No debe depender de la voluntad del empresario.**



Imprevisible  
El empresario **no hubiese podido prever** el fenómeno.

-  **Ejemplos:** Un maremoto que destruye por completo las instalaciones de una empresa, o las restricciones impuestas por una pandemia como el COVID-19 que obligan al cierre de un negocio.

## 2.2 Procedimiento y Autorización

El empresario que se vea obligado a la interrupción de la prestación de servicios por fuerza mayor (p. ej., el dueño de un restaurante con 15 trabajadores que cierra por confinamiento) necesita la **autorización de la autoridad laboral**.

Para conseguir esta autorización, el empresario debe **tramitar un expediente** y:

- Deberá acompañar al informe ante la autoridad laboral los **medios de prueba** que estime necesarios.
- Debe **justificar debidamente la causa de la fuerza mayor.**
- Debe **comunicar esta situación a los representantes legales de los trabajadores.**

*"A falta de la debida autorización de la autoridad laboral, la interrupción de la prestación de servicio no afecta a la percepción del salario por parte del trabajador."*

A **falta de la debida autorización** de la autoridad laboral, la interrupción de la prestación de servicio **no afecta a la percepción del salario por parte del trabajador**, quien tendrá derecho a seguir percibiendo su salario completo.

## 2.3 Competencia de la Autoridad Laboral

La **autoridad laboral** competente se configura en función de la comunidad autónoma, atendiendo a la **totalidad de centros de trabajo**, a si los trabajadores radican **dentro de la misma provincia o en provincias distintas**, o si la empresa tiene centros de trabajo o trabajadores **dentro y fuera del territorio** de la comunidad autónoma.

**La resolución que emita la autoridad laboral deberá limitarse a constatar si existe o no la causa de fuerza mayor** que ha alegado la empresa.

## 2.4 Impugnación de la Resolución

Si la autoridad laboral entiende que la causa de fuerza mayor **no ha sido debidamente justificada** y, por lo tanto, **no existe**, el empresario podrá optar por iniciar un **proceso de despido colectivo o de reducción de jornada**.

La decisión de la autoridad laboral podrá ser **impugnada** por el empresario ante la **jurisdicción de lo social**. Del mismo modo, los **trabajadores también podrán impugnar** la decisión empresarial sobre la extinción de los contratos o las medidas de suspensión de los mismos y de reducción de jornada.

## 3. Suspensión por Causas ETOP (ERTE)

Otra causa de suspensión temporal del contrato de trabajo o de reducción de jornada [art. 45.1.j ET] es la que se da cuando existen **motivos económico, técnico, organizativo o de producción (ETOP)**.

### 3.1 Alcance y Efectos

El procedimiento para la suspensión o reducción de jornada por causas ETOP deberá llevarse a cabo **independientemente del número de personas** que hayan sido afectadas por el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

#### Duración

Tanto en este caso como en el de fuerza mayor, el alcance y la duración de las medidas de suspensión de los contratos será **indeterminado**, es decir, no se regula una duración máxima. Estas situaciones podrán alargarse en el tiempo mientras **sigan persistiendo las causas** que provocaron y posibilitaron el ERTE o la suspensión por fuerza mayor.

#### Indemnización

Estas medidas **no generarán derecho a indemnización alguna** a los trabajadores.

#### Prestación por Desempleo

En este caso y en el de reducción de jornada, los trabajadores **sí podrán solicitar la prestación por desempleo**.

## 4. Esquema Comparativo: Suspensión por ETOP vs. Fuerza Mayor

Característica	Suspensión por Fuerza Mayor	Suspensión por Causas ETOP
 <b>Causa</b>	Extraordinaria, imprevisible, ajena al empresario.	Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción.
 <b>Procedimiento</b>	Autorización de la Autoridad Laboral.	Expediente independiente del número de afectados.
 <b>Duración Máxima</b>	Indeterminada.	Indeterminada.
 <b>Indemnización</b>	No genera derecho a indemnización.	No genera derecho a indemnización.
 <b>Prestación Desempleo</b>	Sí pueden solicitarla.	Sí pueden solicitarla.

"El alcance y la duración de las medidas de suspensión de los contratos será indeterminado, es decir, no se regula una duración máxima."



# Tema 7: La Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa, regulada en el **art. 45.1.b del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, es una causa de suspensión del contrato de trabajo que se produce por la necesidad del trabajador de cumplir con una obligación pública o sindical que le imposibilita la asistencia al trabajo.

## 1. Régimen Jurídico Común de la Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa se caracteriza por ser **obligatoria** para el empresario y por mantener una serie de derechos esenciales para el trabajador.

### 1.1 Obligatoriedad y Formalidades

- **Obligatoriedad:** La empresa **no puede negarse a concederla**, siendo de cumplimiento obligatorio.
- **Formalidades:** El ET **no especifica ningún requisito formal** para la solicitud de la excedencia en estas situaciones, salvo que el **convenio colectivo** establezca lo contrario.

### 1.2 Derechos del Trabajador Excedente

Los trabajadores en excedencia forzosa gozan de los siguientes derechos:



#### Reserva del Puesto

El trabajador tiene derecho a **conservar el puesto de trabajo**.



#### Cómputo de Antigüedad

El periodo de excedencia se considera como **trabajado a efectos del cómputo de antigüedad**.

*"Si un profesor (Pedro) es elegido concejal y ejerce el cargo por cuatro años, esos cuatro años le computarán a efectos de antigüedad en su trabajo."*

## 1.3 Reingreso y Consecuencias del Incumplimiento

El trabajador en excedencia forzosa debe solicitar el **reingreso** dentro de los **30 días naturales siguientes** al cese de su puesto (cargo público o función sindical).

### Omisión de Solicitud

Si el trabajador no solicita el reingreso en este plazo, se puede entender que ha **abandonado el puesto de trabajo o que ha dimitido**.

### Negativa Empresarial

Si el empresario se negase a readmitir al trabajador, la negativa se consideraría un **despido**, lo que implicaría el derecho del trabajador a una **indemnización**.

## 1.4 Situación de Alta Asimilada

Durante el periodo de excedencia forzosa:

-  La empresa **no tiene obligación de cotizar** por el trabajador, y lo dará de **baja en la Seguridad Social**.
-  El trabajador pasará a encontrarse en **situación asimilada al alta**.
-  **Derecho a Prestación por Desempleo:** En el caso de la excedencia forzosa para llevar a cabo **labores sindicales**, el trabajador **tendrá derecho a la prestación contributiva por desempleo**.

## 2. Causales Específicas de Excedencia Forzosa

El ET contempla tres causales específicas que dan lugar a la excedencia forzosa, cada una con sus matices en cuanto a los requisitos.

### 2.1 Excedencia Forzosa para Ejercer un Cargo Público

Será necesaria la designación para el cargo público y que este cargo **imposibilite la asistencia al trabajo**.

#### Ejemplo de Aplicación

Un concejal de un ayuntamiento que ha accedido al cargo por ser votado en las elecciones (a través de una lista).

#### Duración

La duración de la excedencia forzosa por cargo público se corresponde con el **periodo de vigencia del mismo**.

#### Exclusión

No aplicaría a una trabajadora del ayuntamiento que ha accedido a su puesto a través de un sistema de oposiciones (funcionaria).

### 2.2 Excedencia Forzosa para Funciones Sindicales

Esta excedencia se reserva para los supuestos de ostentación de cargo electivo en las organizaciones sindicales más representativas.

*"Solo es posible hablar de excedencia forzosa en tres supuestos concretos"*

Solo es posible hablar de excedencia forzosa en tres supuestos concretos:

1.  Cuando se trate de **organizaciones sindicales más representativas**.
2.  Cuando se trate de un **cargo sindical electivo** al que se llegue por **elección interna del sindicato** y con **capacidad de decisión sobre política sindical**.
3.  Cuando se trate del ejercicio de **funciones sindicales de ámbito provincial o superior**, con **reserva del puesto y cómputo de antigüedad**.

### 3. Excedencia Forzosa por Cumplimiento de un Deber Público

Se entiende por **deber público** una obligación **inexcusable** que puede abarcar: el ejercicio del sufragio activo, la participación en una mesa electoral, la intervención como miembro de un jurado, la intervención como testigo en un juicio, la asistencia a un juicio como demandante, o el desempeño de un cargo político para el que se haya sido elegido.

#### 3.1 Distinción: Permiso vs. Excedencia

**Conviene distinguir** la suspensión por deber público del permiso retribuido:

##### Permiso Laboral

Se está ante un permiso retribuido cuando el cumplimiento del deber público no exige una ausencia significativa y se puede compensar con horas.

##### Excedencia Forzosa

Cuando el cumplimiento del deber público suponga para el trabajador la **imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de la hora laborable en un periodo de tres meses**, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la **situación de excedencia** que se regula en el **art. 46.1 del ET**.

#### 3.2 Ejemplos Prácticos

- Ejemplo comparativo (Jurado Popular):** Ramón tiene una jornada de 40 horas semanales. En un periodo de tres meses, debe trabajar 480 horas. Si Ramón dedica la mitad de su jornada (240 horas) a cumplir sus funciones como jurado popular, habría sobrepasado el límite del 20% (96 horas). Por lo tanto, en este caso, Ramón disfruta de una excedencia forzosa.
  
- Ejemplo (Testigo):** Si a Ramón lo llaman para ser testigo en un juicio y solo tuviese que ausentarse tres horas de una jornada laboral, no se cumpliría el plazo del 20% en tres meses, por lo que se trataría de un permiso laboral.



## 4. Esquema: Tipos de Excedencia Forzosa y Plazos

Causal de Excedencia	Requisitos Clave	Plazo Reingreso	Cómputo Antigüedad
 <b>Cargo Público</b>	Designación para cargo que <b>imposibilite la asistencia</b> al trabajo.	<b>30 días naturales</b> desde el cese.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, periodo se tiene por trabajado.
 <b>Funciones Sindicales</b>	Ostentación de <b>cargo electivo</b> a nivel provincial o superior en sindicatos más representativos.	<b>30 días naturales</b> desde el cese.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, periodo se tiene por trabajado.
 <b>Deber Público</b>	Imposibilidad de prestación en <b>más del 20% de la jornada</b> en un periodo de <b>3 meses</b> .	<b>30 días naturales</b> desde el cese.	<input checked="" type="checkbox"/> Sí, periodo se tiene por trabajado.

"La excedencia forzosa protege el derecho del trabajador a cumplir con sus obligaciones públicas y sindicales sin perder su puesto de trabajo ni su antigüedad."

# Tema 8: Las Excedencias Voluntarias

Las **excedencias laborales** son **suspensiones temporales** de la relación laboral que se producen por decisión del trabajador o por causas relacionadas con él. La **excedencia voluntaria genérica** es una situación en la que el trabajador solicita unilateralmente la suspensión de su contrato.

## 1. Requisitos de la Excedencia Voluntaria Genérica

El disfrute de la excedencia voluntaria está condicionado al cumplimiento de dos requisitos fundamentales:



### 17 Antigüedad Mínima

El trabajador debe contar con una **antigüedad mínima de un año** en la empresa.

*Ejemplo:* Un trabajador con solo tres meses de antigüedad no cumple este requisito y la empresa puede denegar su solicitud.



### No Haber Solicitado Otra Excedencia Previa

El trabajador no debe haber solicitado otra excedencia voluntaria en los **últimos cuatro años**.

#### 1.1. Duración del Periodo de Excedencia

El plazo mínimo y máximo para disfrutar de esta excedencia es:

 Mínimo

4 meses

 Máximo

5 años

## 2. Derechos del Trabajador Excedente

Durante la excedencia voluntaria, el trabajador **no tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo**. Sin embargo, sí cuenta con un **derecho de reingreso preferente**.

"El derecho de reingreso preferente implica que cuando existan nuevas vacantes en un puesto igual o similar, el trabajador tendrá preferencia para reincorporarse."

### 2.1. El Derecho de Reingreso Preferente

El derecho de reingreso preferente implica que cuando existan **nuevas vacantes en un puesto igual o similar**, el trabajador tendrá **preferencia para reincorporarse**. La empresa deberá contratar al trabajador **sí o sí** cuando existan estas vacantes adecuadas.

### 2.2. Solicitud de Readmisión: Requisitos y Recomendaciones

Para que se respete el derecho a reingreso preferente, es fundamental que el trabajador **solicite la readmisión en tiempo y forma**.

#### Requisitos Formales

Estos requisitos pueden estar contemplados en el **contrato de trabajo** o en los **convenios colectivos**.

#### Recomendaciones Prácticas

Se recomienda que el trabajador solicite su readmisión con **un mes de antelación**. En caso de no haber vacantes, se sugiere **repetir periódicamente esta solicitud** y pedir al empresario que avise cuando exista una vacante.

## ⚠️ 3. Consecuencias de la Denegación Empresarial

Si el trabajador solicita la reincorporación cumpliendo con todos los requisitos y la empresa deniega su readmisión, el trabajador puede presentar una **demandas por despido**, siempre que acredite que **existe una vacante adecuada y que la empresa se ha negado a readmitirle**.

El juez podrá calificar el despido de tres formas, con diferentes efectos:

### Calificación del Despido

- Improcedente
- Improcedente (RLT)
- Nulo

### Efectos y Opciones

**Improcedente:** La empresa debe optar entre: 1) Abonar al trabajador la **indemnización por despido improcedente**; o 2) **Readmitirlo** en la empresa pagándole los **salarios de tramitación**.

**Improcedente (RLT):** Si el trabajador fuese **representante legal de los trabajadores**, la **opción le correspondería a él** (elegir entre indemnización o reincorporación).

**Nulo:** Debe producirse **obligatoriamente la inmediata readmisión** del trabajador. Además, la empresa deberá pagar los **salarios de tramitación** computados desde el día en que denegó injustamente la readmisión y el trabajador podrá reclamar una **indemnización por daño y perjuicio**.

## ✖️ 4. Pérdida del Derecho de Reingreso

El trabajador pierde sus derechos de reingreso preferente, la posible indemnización y la prestación por desempleo si incurre en alguna de las siguientes causas:

**"Si el trabajador no solicita su readmisión al finalizar el periodo de excedencia, no se considera despido, sino baja voluntaria."**

1

### No Solicitud de Readmisión

Si el trabajador **no solicita su readmisión** al finalizar el periodo de excedencia. En este caso, **no se considera despido, sino baja voluntaria**.

2

### Rechazo de Vacante Adecuada

Si el empresario ofrece un **puesto de trabajo adecuado** y el trabajador **lo rechaza**.



# Tema 9: Excedencia Voluntaria por cuidado familiar

La excedencia por cuidado familiar o por cuidado de hijo se regula en el **art. 46 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**, constituyendo una suspensión temporal de la relación laboral motivada por la necesidad de atender las responsabilidades familiares.

## 1. Excedencia por Cuidado de Hijos

### 1.1. Duración y Cómputo

El trabajador (o trabajadora) puede solicitar la excedencia para el cuidado de un hijo **cuando considere oportuno**.

-  **Cómputo General:** El plazo máximo de la excedencia será de **tres años** a contar desde la fecha del **nacimiento del hijo**.
-  **Adopción/Acogimiento:** Si el menor fuese adoptado o acogido, los tres años se cuentan desde la **resolución de acogimiento o adopción**.

Conviene precisar que la excedencia **no tiene necesariamente una duración de tres años**, sino que puede durar **hasta que el menor cumpla los tres años**.

**Nótese que** la duración de la excedencia dependerá del momento en que se solicite:

 Si se solicita cuando el hijo tiene **dos años**, la excedencia durará **un año**.

 Si se solicita cuando el hijo tiene **un año**, la excedencia durará **dos años**.

Esta excedencia puede solicitarse en **varios tramos y separados**. Por lo tanto, finaliza cuando los padres lo consideren oportuno o, como límite máximo, cuando el **menor cumpla los tres años**.

## 1.2. Limitación y Alcance

La única limitación que existe es que, en caso de que **ambos progenitores trabajasen en la misma empresa**, el empresario **podría limitar el ejercicio simultáneo de esta excedencia**.

 **Advertencia Jurisprudencial:** La excedencia por cuidado de un familiar **no incluye a hijos mayores de tres años** (Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2021). **Con todo, el convenio colectivo aplicable** puede ampliar la duración de la excedencia, fijando el régimen jurídico que considere.

## 2. Excedencia por Cuidado de Familiar

El trabajador también puede solicitar la excedencia cuando se trate del cuidado de un **familiar**, debiendo cumplir una serie de requisitos concurrentes:



### 1 Vínculo Familiar

La relación con ese familiar debe ser hasta **segundo grado de consanguinidad o afinidad**.



### 2 Motivación de la Asistencia

Debe solicitarse por razones de **edad, accidente, enfermedad o discapacidad** del familiar que **no pueda valerse por sí mismo**.



### 3 Inexistencia de Actividad Retribuida

Ese familiar **no debe desempeñar actividad alguna retribuida**.

 *Ejemplo:* Si el padre de un trabajador (Alex) sufre de Alzheimer, Alex podría solicitar esta excedencia.

-  **Duración:** La duración máxima de esta excedencia es de **dos años**, salvo que el convenio colectivo la amplíe.
-  **Generación de Nuevo Derecho:** Si el trabajador está disfrutando de esta excedencia y, posteriormente, **otro familiar también requiere de este tipo de cuidados**, se **generaría un nuevo derecho de periodo de excedencia**. La excedencia anterior finalizaría y comenzaría otra nueva.



## 3. Reingreso, Compatibilidad y Efectos

### 3.1. Reingreso y Derecho Subjetivo

La excedencia es un **derecho del trabajador** y su reincorporación no está supeditada a una posible vacante. Se trata de un **derecho ejercitable en el momento** en el que el trabajador exprese su voluntad de reingreso en la empresa.

- ⚡ **Preaviso:** Se deberá **informar a la empresa** de la solicitud y el **reingreso** mediante **preaviso**. Si no se establece preaviso en el convenio, el trabajador deberá reincorporarse **como muy tarde el día que finalice la excedencia**.
- ✗ **Incumplimiento:** En caso de que el trabajador no lo haga, se considerará **baja voluntaria**.
- ! **Negativa Empresarial:** Si la empresa se negase a reincorporar al trabajador, equivaldría a un **despido**, que seguramente sería considerado **nulo por los tribunales**.

### 3.2. Cómputo de Antigüedad

El tiempo de excedencia **es tenido en cuenta** para calcular un posible despido, puesto que **computa a efecto de antigüedad. Con todo**, la empresa sí podrá despedir a un trabajador en excedencia si concurren **causa objetiva o disciplinaria**.

### 3.3. Reserva del Puesto de Trabajo

La reserva del puesto de trabajo se aplica con gradualidad:

01

#### Primer Año (Regla General)

Durante el **primer año** de excedencia, se tiene derecho a la **reserva del puesto de trabajo** original.

02

#### Transcurrido el Primer Año

Transcurrido ese plazo, la reserva solo hace referencia a un **puesto en el mismo grupo profesional o categoría**.

03

#### Familia Numerosa (Ampliación)

Si el trabajador tiene reconocida la condición de **familia numerosa**:

- 👪 **General:** Se extendería la reserva del puesto de trabajo hasta un máximo de **15 meses**.
- 👪👦 **Especial:** Si la familia tiene la categoría de familia numerosa **especial**, la reserva se extendería hasta un máximo de **18 meses**.

### 3.4. Compatibilidad con Actividad Laboral

La realización de una actividad laboral durante la excedencia debe ser analizada en términos de **compatibilidad** con el objeto del permiso.

 *Ejemplo:* Si un trabajador solicita excedencia para el cuidado de su hijo y encuentra un trabajo de media jornada en una tienda local que coincide con el tiempo que su hijo está en la guardería, si se aprecia una **compatibilidad entre el cuidado del hijo y las nuevas condiciones laborales**, sí que se consideraría compatible que trabaje.

#### Esquema: Excedencia por Cuidado Familiar/Hijo

Causal de Excedencia	Duración Máxima	Requisito Familiar/Hijo	Reserva del Puesto
Cuidado de Hijo	<b>3 años</b> desde el nacimiento/adopción/acogimiento.	Menor de 3 años.	<b>1 año</b> (Original) / Luego: Mismo grupo profesional.
Cuidado de Familiar	<b>2 años</b> (salvo convenio).	Hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad + No valerse por sí mismo + No retribuido.	<b>1 año</b> (Original) / Luego: Mismo grupo profesional.
Cuidado de Hijo (Familia Numerosa G.)	<b>3 años.</b>	Menor de 3 años.	<b>15 meses</b> (Original).
Cuidado de Hijo (Familia Numerosa E.)	<b>3 años.</b>	Menor de 3 años.	<b>18 meses</b> (Original).

# Tema 10: La Sucesión Empresarial

El art. 45 del Estatuto de los Trabajadores (ET) contempla la suspensión del contrato de trabajo del trabajador que está privado de libertad mientras no exista una sentencia condenatoria firme.

## 1. Suspensión por Privación de Libertad

### 1.1 Requisitos y Efectos de la Suspensión

La suspensión tiene lugar, por ejemplo, cuando el trabajador está inmerso en un proceso penal y el juez decide enviarlo a prisión como medida cautelar para evitar el riesgo de fuga.

#### Vigencia

**El contrato puede estar suspendido (no extinguido)** hasta que recaiga una sentencia condenatoria sobre el trabajador.

#### Efectos

Durante este período, **cesan las obligaciones de prestar y remunerar el trabajo.**

### 1.2. Consecuencias al Recaer Sentencia

Una vez se pronuncia una sentencia sobre el trabajador, **la causa de la suspensión desaparece** y se retoman las obligaciones propias de la relación laboral.

#### Sentencia Absolutoria

Si se trata de una sentencia absolutoria, **el trabajador debería ser reincorporado a su puesto de trabajo.**

#### Sentencia Condenatoria

Si se pronuncia una sentencia condenatoria, y el trabajador no puede reincorporarse a su puesto de trabajo porque se encuentra en prisión, **la relación laboral se puede extinguir** a través de dos vías:

- **Despido Disciplinario:** Figura recogida en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Dimisión:** Considerando que, puesto que el trabajador está faltando al trabajo, se entiende que ha dimitido.

## 2. Suspensión de Empleo y Sueldo por Sanción

Otra de las causas que puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo es la **suspensión de empleo y sueldo por sanción disciplinaria**, recogida en los arts. 20, 45 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

### 2.1. Régimen de la Suspensión

 <b>Obligaciones</b> Mientras se mantenga esta situación, <b>cesarán las obligaciones de trabajar y de remunerar</b> .	 <b>Cotización</b> El trabajador se encontrará en una <b>situación asimilada al alta a efectos de cotización</b> .	 <b>Modalidad Sancionadora</b> <b>El ET impide que se sancione reduciendo la jornada, reduciendo las vacaciones, o quitando descansos.</b> Por lo que la sanción debe suponer una suspensión de empleo y de sueldo.
 <b>Faltas</b> Se debe acudir al <b>convenio colectivo</b> para conocer las faltas que llevan aparejada esta sanción.	 <b>Representantes</b> Si el trabajador fuese un representante de los trabajadores, <b>se deberían respetar los privilegios que tuviese</b> .	

*"El ET impide que se sancione reduciendo la jornada, reduciendo las vacaciones, o quitando descansos."*

### 2.2 Procedimiento y Control Judicial

#### Comunicación Empresarial

La comunicación empresarial de la sanción debe **establecer una fecha concreta de los efectos sancionadores** y deberá recoger claramente los hechos que la motivan.

#### Impugnación Judicial

El trabajador podrá **impugnar judicialmente esta sanción**, que podrá ser anulada total o parcialmente, o validarse por los órganos judiciales.



### 3. Suspensión por Huelga o Cierre Patronal

La suspensión por huelga o cierre patronal se regula en el **art. 45.1 letra M del Estatuto de los Trabajadores**.

#### 3.1. Régimen de la Huelga Legal

En el caso de una huelga legal (sin entrar en los supuestos de huelga ilegal, ilícita o abusiva que se analizarán posteriormente), **el contrato del trabajador subsiste**, aunque este no cumpla su obligación de prestar trabajo.

Efectos	Excepción	Salario
<b>Los efectos suspensivos solo afectan al trabajador que participa en la huelga.</b>	Las huelgas que no conllevan un cese del trabajo (por ejemplo, las huelgas de jornada proporcional y sobreproducción) <b>conllevan una suspensión del contrato de trabajo.</b>	El jefe <b>descontará al trabajador el salario de la jornada proporcional y no relativo al periodo en el que ha participado en la huelga.</b>

Acuerdo	Reincorporación
El trabajador y su jefe pueden llegar a un acuerdo en el que <b>la huelga sea remunerada.</b>	Una vez finalizada la huelga, <b>el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo.</b>

#### 3.2. Consecuencias de la No Reincorporación

##### Incumplimiento del Trabajador

En caso de no reincorporarse, se entendería que **el trabajador incumple su obligación de prestar trabajo** y puede ser sancionado por el empresario.

##### Negativa del Empresario

Si es el jefe quien se niega a la reincorporación, se estaría ante un **despido que se declararía nulo o improcedente.**

## 4. Cierre Patronal

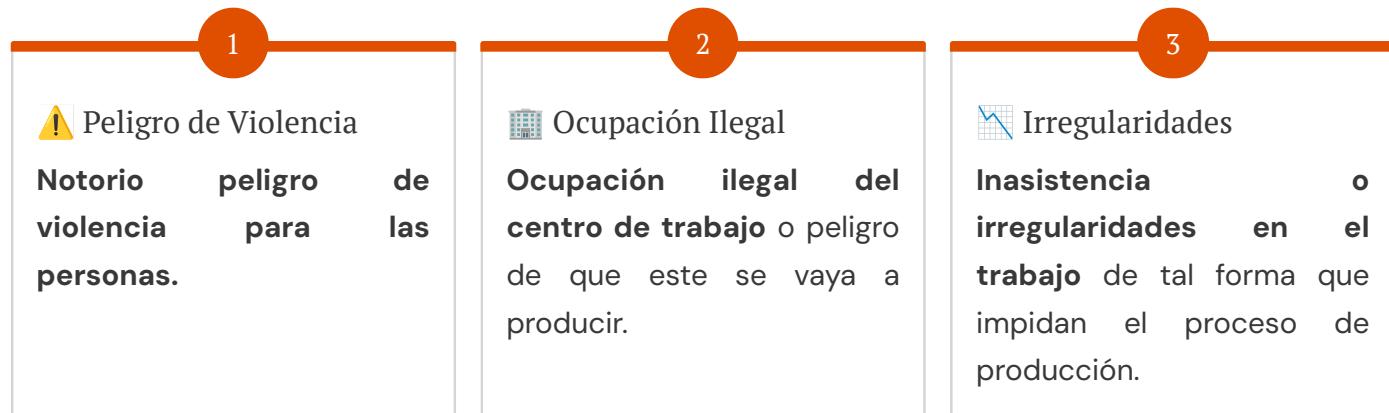
El cierre de la empresa produce los mismos efectos que la huelga, pero en este caso afecta a la totalidad de la plantilla.

*"Nuestro ordenamiento jurídico solamente permite el cierre patronal defensivo, es decir, en caso de irregularidades en el trabajo."*

**Régimen:** Nuestro ordenamiento jurídico solamente permite el **cierre patronal defensivo**, es decir, en caso de irregularidades en el trabajo.

### 4.1. Causales del Cierre Patronal Defensivo

El cierre patronal puede darse cuando concurren las siguientes causas:



### 4.2. Procedimiento

 Para poder proceder al cierre patronal, el empresario deberá comunicarlo en un plazo de 12 horas a la autoridad laboral.



# Tema 11: La Sucesión Empresarial

La sucesión empresarial ocurre cuando la empresa experimenta un **cambio de titularidad**, ya sea por compra, absorción o fusión de la empresa, o por cualquier otra causa, siempre que, tras dicho cambio, se continúe con la actividad económica. Esta materia se encuentra regulada en el **art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

## 1. Requisitos de la Sucesión Empresarial

Para que un cambio de titularidad sea calificado como sucesión empresarial a efectos laborales, deben concurrir dos requisitos esenciales:



### Continuidad de la Actividad Económica

La actividad económica que se desarrollaba debe continuar tras el cambio de titularidad.



### Transmisión de Unidad Productiva Autónoma

La unidad productiva que se transmite debe constituir un conjunto de elementos productivos o patrimoniales que posea suficiente autonomía funcional.

-  **Ejemplo:** Si "Supermercados El Bosque" es adquirido por "Supermercados Noche" y la actividad económica continúa, hay sucesión de empresa y el trabajador cambia de empleador.

*"La asunción de un servicio previamente subcontratado (p. ej., vigilancia de seguridad) no constituye sucesión empresarial."*

— Tribunal Supremo, Sentencia de 8 de junio de 2021



## 2. Subrogación y Responsabilidad Empresarial

### Inalterabilidad de la Relación Laboral

Nótese que la sucesión empresarial **no debe suponer ninguna alteración en la relación laboral** de los trabajadores. Únicamente, los trabajadores deberán ser informados por parte del nuevo empresario.

**El nuevo empresario (adquirente) se subroga en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario anterior (transmitente).** Esto incluye:

-  Pensiones
-  Deudas que el empresario anterior pudiese tener con los trabajadores

### Responsabilidad Solidaria por Deudas

En lo relativo a las deudas con los trabajadores, **ambas empresas (transmitente y adquirente) responden solidariamente durante tres años** de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión.

### Permanencia del Vínculo y Convenio Colectivo

**Extinción del Contrato:** El trabajador no puede solicitar la extinción de la relación laboral ante la sucesión, puesto que esta no supone un cambio sustancial en sus condiciones.

**Convenio Colectivo:** El convenio colectivo de aplicación seguirá siendo el mismo, salvo que exista pacto en contrario mediante acuerdo de empresa entre el nuevo empresario y los representantes de los trabajadores.

### 3. Modificación de Condiciones y Derechos de Información

#### 3.1 Requisitos para la Modificación Post-Sucesión

Si "Supermercados Noche" (nuevo empresario) deseara cambiar las condiciones laborales o el centro de trabajo, deberá:

- |  |   |
|--|---|
| 01<br>Seguir el procedimiento establecido en el ET | 02<br>Acreditar una causa justificada para ello |
|--|---|

El trabajador, en cualquier caso, **siempre podrá impugnar la medida ante los tribunales** y, en la mayoría de ocasiones, solicitar la extinción de la relación laboral con derecho a indemnización y a prestación por desempleo.

#### 3.2 Deber de Información a los Representantes de los Trabajadores

Los representantes de los trabajadores seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y condiciones. Además, también **deberán ser informados del cambio de titularidad**, debiéndose detallar:

 La fecha prevista del cambio	 Los motivos de la sucesión
 Las consecuencias jurídicas	 Las medidas previstas respecto a los trabajadores

#### Ejemplo real: Caso Grupo Día/Supermercados El Árbol

Cuando el **Grupo Día adquirió Supermercados El Árbol**, algunos centros no iban a permanecer abiertos, lo que implicó que algunos trabajadores tuvieran que trasladarse (movilidad geográfica). Ante el traslado, algunos trabajadores optaron por **extinguir la relación laboral con derecho a indemnización y a desempleo**.

#### Puntos Clave

-  Subrogación automática
-  Responsabilidad solidaria 3 años
-  Mismo convenio colectivo

#### Obligaciones

-  Informar a trabajadores
-  Informar a representantes
-  Justificar modificaciones

#### Derechos del Trabajador

-  Impugnar cambios
-  Solicitar extinción
-  Indemnización si procede

# **BLOQUE 7**

## **DESPIDO Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

# Tema 1: Extinción del Contrato de Trabajo

La extinción del contrato de trabajo supone la terminación definitiva de la relación laboral entre la empresa y el trabajador. Con ella, cesan las obligaciones de ambas partes de forma definitiva. Las causas que provocan la extinción se encuentran reguladas en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (ET), tratándose de una lista cerrada que no puede ser ampliada por convenio colectivo o por la voluntad de las partes.

## 1. Causas Generales de Extinción y El Finiquito

El contrato de trabajo puede extinguirse por diversas causas:

### Por Cumplimiento

Incluye la expiración del tiempo pactado, la conclusión del trabajo o el cumplimiento de la condición resolutoria.

**Ojo, es muy importante que esta extinción se haga de forma expresa.**

### Por Desaparición/Incapacidad

Se da por la desaparición, jubilación o incapacidad de los sujetos.

### Por Extinción de la Personalidad Jurídica

Extinción de la personalidad jurídica de la empresa.

### Por Voluntad Común

Por voluntad común de ambas partes.

### Por Voluntad del Trabajador

Por voluntad del trabajador.

### Por Voluntad del Empresario

Por voluntad del empresario (Despido).

### Por Causa Objetiva

Por causa objetiva, fuerza mayor o despido colectivo.

## 2. El Finiquito: Liquidación y Garantías

La finalización del contrato suele llevar aparejado el finiquito.

### Naturaleza y Contenido

**El finiquito es un documento que pone fin de forma oficial a la relación laboral entre trabajador y empresario.** En él se plasma la propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas por el empresario al trabajador.

Las cantidades liquidadas incluyen, por ejemplo:

-  La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
-  Las pagas extraordinarias proporcionales.

### Garantías del Trabajador

El ET posibilita al trabajador que solicite la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de firmar el finiquito.

Aunque el trabajador firme el finiquito y perciba las cantidades liquidadas, esto no significa que esté de acuerdo con el despido, ya que podrá impugnarlo.

## 3. El Despido y su Calificación Judicial

**El despido es el acto unilateral que lleva a cabo el empresario para extinguir la relación laboral.** Estas son las causas por las que el empresario puede extinguir esta relación:

### Incumplimiento Grave

Incumplimiento grave y culpable del trabajador (Despido Disciplinario).

### Causas Objetivas

Causas objetivas.

### Funcionamiento Empresarial

Causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa.

### Fuerza Mayor

Causas por fuerza mayor.

## 3.1 Calificación Judicial del Despido

**El despido podrá ser recurrido en vía judicial, y solo será el órgano judicial quien pueda calificarlo.** Esta calificación no puede llevarse a cabo por parte del empresario o del trabajador. El despido podrá calificarse como nulo, procedente o improcedente.

01

---

### Despido Procedente

**Significado:** El despido está justificado; se da la razón a la empresa y se estima que el despido procede y se ajusta a la legalidad.

**Efectos:** El despido queda validado.

**Ejemplo:** Si un trabajador ha sido descubierto sustrayendo dinero de la caja registradora de la empresa y la empresa sigue todos los trámites legales que se establecen, el tribunal lo declararía probablemente procedente.

02

---

### Despido Improcedente

**Significado:** Las causas no se ajustan a la ley o no se ha cumplido con las formalidades del despido legalmente establecidas.

**Ejemplo:** Descubrir a un trabajador sustrayendo dinero, pero la empresa no sigue el procedimiento establecido.

**Efectos:** La empresa debe elegir entre dos opciones:

-  Readmitir al trabajador con el pago de los salarios atrasados (salarios de tramitación).
-  Extinguir la relación laboral y pagarle una indemnización.

**Representantes de los Trabajadores:** En este caso, serán ellos quienes escojan la opción que más les convenga.

**Opción por Defecto:** Si la empresa (para un trabajador que no es representante) no se decanta por ninguna de las dos opciones, se entiende que ha optado por la readmisión.

03

---

### Despido Nulo

**Significado:** Se entiende que el despido no debería de haberse llevado a cabo, ya que se han vulnerado los derechos básicos del trabajador.

## 4. Despido Nulo: Causas y Garantías

### 4.1 Causas Principales de Nulidad

Las principales causas para que un despido sea declarado nulo son:

1

#### Despido Discriminatorio

Despido discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales (p. ej., despedir a una persona por pertenecer a una religión determinada).

2

#### Despido tras Permisos

Cuando se produzca tras disfrutar del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que no hubiesen transcurrido más de 12 meses desde la fecha del nacimiento o de la adopción.

3

#### Trabajadora Embarazada

Si recae sobre trabajadora embarazada, siempre y cuando la causa sea porque la trabajadora está embarazada.

### 4.2 Efectos de la Nulidad

#### Readmisión Inmediata

**La empresa debe readmitir inmediatamente al trabajador.**

#### Indemnización

Si esto no fuera posible, el trabajador percibiría una indemnización como si se tratase de un despido improcedente.

#### Salarios de Tramitación

La empresa debe pagar los salarios correspondientes al tiempo en que el trabajador no ha prestado su servicio.

## 5. Garantías de los Representantes de los Trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal tienen otra serie de garantías:



### Expediente Contradicitorio

En caso de faltas graves o muy graves se le abrirá un expediente contradictorio o disciplinario.



### Prioridad de Permanencia

**Tienen prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores** en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.



### Inmunidad Temporal

Tienen derecho a no ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato.



### Libertad de Opinión

Tienen libertad para expresar sus opiniones en las materias que conciernen a la esfera de su representación.

"Los representantes de los trabajadores gozan de protección especial frente al despido, garantizando así el ejercicio libre de sus funciones representativas."

# Tema 2: Extinción del Contrato de Trabajo (Parte 2)

La extinción del contrato de trabajo supone la **terminación definitiva de la relación laboral**. Una de las causas es la **extinción voluntaria**, que puede ser por mutuo acuerdo entre las partes o por voluntad unilateral del trabajador.

## 1. Extinción por Mutuo Acuerdo

En esta modalidad, las partes (trabajador y empresario) **ponen fin a su relación laboral de forma voluntaria** y establecen las condiciones de esta extinción.

### 1.1. Efectos del Mutuo Acuerdo

#### Indemnización

Salvo que las partes acuerden lo contrario, el trabajador **no tendrá derecho a ninguna indemnización**.

#### Prestación por Desempleo

Por tratarse de una extinción voluntaria del contrato de trabajo, el trabajador **no se encuentra en situación legal de desempleo** y, por lo tanto, **no podrá cobrar el paro** (no es acreedor de las prestaciones correspondientes).

### 1.2. Supuestos que se Engloban

Dentro de esta categoría se engloban:

-  **La dimisión del trabajador aceptada por el empresario**, ya sea de forma expresa o de modo tácito.

*Ejemplo de Aceptación Táctica:* Dejar de asistir al trabajo, no reincorporarse tras una baja o tras una excedencia.

-  **El pacto de prejubilación** alcanzado con la empresa, en el que se regulan las compensaciones que va a recibir el trabajador por su cese anticipado.

## ■ 2. Extinción por Voluntad Unilateral del Trabajador

El trabajador puede extinguir unilateralmente el contrato a través de varias figuras:

### 2.1. Dimisión y Abandono

El trabajador puede extinguir la relación a través de la **dimisión** o el **abandono**. En estos casos, al tratarse de una voluntad unilateral del trabajador sin causa imputable al empresario, se aplica el mismo régimen que en el mutuo acuerdo respecto a la prestación por desempleo (no hay derecho a paro).

### 2.2. Resolución Contractual por Incumplimiento Empresarial (Rescisión Causal)

El trabajador puede solicitar la resolución contractual si existe **incumplimiento grave del empresario**. El **art. 50 del Estatuto de los Trabajadores** recoge **cuatro causas** específicas para esta resolución:

01



Las **modificaciones sustanciales** en las **condiciones de trabajo** que redunden en un **perjuicio**.

02



La **negativa a reintegrar al trabajador en sus condiciones de trabajo**.

03



La **falta de pago o retraso continuado en el abono del salario**.

04



Cualquier **incumplimiento contractual grave por parte del empresario**.

 **Nótese que la resolución contractual es judicial.** El trabajador debe **acudir al juez** para que dicte una sentencia resolutoria donde conste el incumplimiento empresarial.

### 2.3. Otras Causas Unilaterales

-  **Extinción por traslado o modificación sustancial** de las condiciones de trabajo cuando se produce un **cambio de empresario**.
-  **Trabajadoras víctimas de violencia de género** también podrán extinguir unilateralmente su contrato de trabajo cuando se vean obligadas a **abandonar definitivamente su puesto** como consecuencia de ser víctimas de violencia de género.

### 3. Extinción por Expiración del Tiempo o Conclusión del Trabajo

#### 3.1. Finalización de la Relación

##### Contrato de Obra/Servicio

Finaliza cuando la tarea o el servicio para el que fue contratado concluye.

*Ejemplo:* Contratación para mejorar el sistema informático interno; el contrato finaliza cuando esta tarea concluye.

##### Indemnización

El trabajador tendrá derecho a una **indemnización de 12 días de salario por año trabajado**.

#### 3.2. Prórroga Táctica

Si, al expirar el tiempo convenido, **ni el trabajador ni la empresa dicen nada al respecto y él continúa trabajando**, se entiende **prorrogado tácitamente el contrato por tiempo indefinido**, salvo que exista prueba en contrario de la naturaleza temporal de la prestación.

#### 3.3. Preaviso y Prórroga de Contratos Formativos

##### Preaviso

Si el contrato fuese **superior a un año**, se necesitaría de **preaviso**. La parte que fuese a renunciar al contrato debería avisar a la otra con un mínimo de **15 días de antelación**.

##### Incumplimiento del Preaviso

El incumplimiento por parte del empresario le obligará al **abono de una indemnización** equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido.

##### Contrato de Formación

Si un contrato para la formación y el aprendizaje (duración máxima legal de tres años) ha sido concertado por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entiende **prorrogado hasta los tres años**, siempre que no medie denuncia expresa y el trabajador continúe prestando servicio.

#### 3.4. Situación de Desempleo

En este caso, el trabajador **sí se encuentra en situación legal de desempleo**, puesto que ha expirado el tiempo convenido o ha finalizado la obra o servicio para el que fue contratado, y no se entiende que se encuentre en esa situación de forma voluntaria.



# Esquema: Extinción del Contrato por Voluntad del Trabajador y Mutuo Acuerdo

Causa de Extinción	Naturaleza	Requisitos/Plazo	Indemnización	Derecho a Paro
🤝 <b>Mutuo Acuerdo</b>	Voluntaria	Acuerdo expreso/táctico de ambas partes.	Sin derecho, salvo pacto.	No
➡️ <b>Dimisión/Abandono</b>	Unilateral Trabajador	Voluntad expresa o tácita de cese.	No	No
⚖️ <b>Rescisión Causal (art. 50 ET)</b>	Unilateral Trabajador	Incumplimiento empresarial grave; resolución <b>Judicial</b> .	Sí, como despido improcedente.	Sí
⏰ <b>Expiración de Plazo</b>	Expiración	Plazo/Obra concluida; preaviso de 15 días (si > 1 año).	12 días de salario/año	Sí



## 🤝 Mutuo Acuerdo

**Ambas partes deciden finalizar** la relación laboral de común acuerdo. No genera derecho a prestación por desempleo.



## 🚶 Voluntad del Trabajador

El trabajador puede **dimitir, abandonar o solicitar resolución judicial** por incumplimiento empresarial grave.



## ⌚ Expiración Temporal

Cuando **finaliza el plazo o la obra** para la que fue contratado. Genera derecho a indemnización y prestación por desempleo.

"La resolución contractual es judicial. El trabajador debe acudir al juez para que dicte una sentencia resolutoria donde conste el incumplimiento empresarial."

# Tema 3: Extinción del Contrato de Trabajo (Parte 3)

La extinción del contrato de trabajo se produce también por la desaparición o la alteración sustancial de las capacidades de los sujetos, ya sean el trabajador o el empresario.

## 1. Extinción por Muerte, Incapacidad y Jubilación del Trabajador

### 1.1 Extinción por Muerte del Trabajador

El contrato de trabajo se extingue **automáticamente con la muerte del trabajador**, puesto que se trata de una prestación **personalísima**.

#### 1.2 Percepciones y Prestaciones

El fallecimiento del trabajador da derecho a las siguientes percepciones:

##### Deudas Salariales Pendientes

Derecho a recibir las deudas salariales que hubiese pendientes.

##### Indemnización a Cargo del Empresario

En caso de que el fallecimiento del trabajador sea debido a una **causa natural**, se abonará una indemnización equivalente a **15 días de salario**.

##### Auxilio de Defunción

Da derecho a la percepción **inmediata** de un auxilio que tiene un valor de **30 euros** para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado.

##### Indemnización a Cargo de la Seguridad Social o Mutua

En caso de que la muerte del trabajador sea por **accidente de trabajo** o por **enfermedad profesional**.

##### Pensiones Correspondientes

Da derecho a percibir las pensiones correspondientes, como las de **viudedad**, **orfandad**, una **pensión vitalicia**, o un **subsidio temporal a favor de los familiares**.

## 2. Extinción por Incapacidad o Jubilación del Trabajador

La extinción de la relación laboral también se produce por la **incapacidad o jubilación** del trabajador.

### Incapacidad del Trabajador

La relación laboral se extingue cuando el trabajador se encuentra incapacitado en los grados de:

- **Incapacidad permanente total**
- **Incapacidad permanente absoluta**
- **Gran Invalidez**

### Jubilación del Trabajador

El contrato de trabajo puede finalizar cuando el trabajador ya tiene la **edad de jubilación cumplida** y ha cubierto el **periodo mínimo de cotización** que se le exige.

- **Derecho a Indemnización:** El trabajador **no tendrá derecho a indemnización alguna.**
- **Percepción:** Percibirá su **pensión a cargo de la Seguridad Social.**

 **Importante:** En casos de incapacidad permanente y jubilación, el trabajador no tiene derecho a indemnización, pero sí a las prestaciones correspondientes de la Seguridad Social.

## 3. Extinción por Causa Relacionada con el Empresario

La extinción puede deberse a la **muerte, incapacidad o jubilación del empresario**.

### 3.1. Muerte del Empresario (Persona Física)

Cuando el empresario fallece y **nadie decide continuar con la actividad económica**, se produce la **extinción de la relación laboral**.

*"El FOGASA no cubrirá el abono de las cantidades en supuestos de muerte del empresario persona física."*

#### Indemnización

El trabajador tendrá derecho a una indemnización que en primera instancia deberá correr **a cargo de los herederos del empresario**.

#### FOGASA

El Fondo de Garantía Salarial (**FOGASA**) **no cubrirá el abono** de las cantidades en este tipo de supuestos.

#### Prestación por Desempleo

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar la **prestación por desempleo**.

## 3.2. Jubilación o Incapacidad del Empresario

### Desjubilación del Empresario

Se otorgará a los trabajadores una **indemnización** y el derecho a percibir la **prestación por desempleo**.

### Incapacidad del Empresario

En caso de que la empresa fuese una persona jurídica, se deberán seguir los **trámites del despido colectivo**. En este caso, también se obliga a la empresa a **indemnizar a los trabajadores**.

## 4. Extinción de la Personalidad Jurídica de la Empresa

La extinción del contrato por **extinción de la personalidad jurídica de la empresa** deberá ir seguida de un **trámite para despido colectivo**. Además, los trabajadores tendrán derecho a una **indemnización**.

### 4.1 Causas No Suficientes de Extinción

**Ojo**, no se considera causa suficiente de extinción de los contratos cuando se produce:

**La jubilación, la incapacidad o la muerte de uno de los socios.**

Cuando en la empresa haya una **titularidad conjunta y uno de ellos muera, se jubile o sea incapacitado**.

**Cuando se produzca una subrogación empresarial que mantenga la actividad de la empresa.**

Cuando exista una **continuidad del negocio por parte de una sociedad familiar**.

## 5. Esquema Resumen: Extinción por Muerte/Incapacidad/Jubilación de los Sujetos

A continuación se presenta un **esquema resumen** de las diferentes causas de extinción del contrato de trabajo relacionadas con los sujetos, sus indemnizaciones y prestaciones correspondientes:

Sujeto	Causa	Indemnización	Prestación Desempleo
Trabajador	Muerte	15 días (si natural); S.S./Mutua (si A.T./E.P.)	No aplica
Trabajador	Incapacidad Permanente	No	No aplica
Trabajador	Jubilación	No	No
Empresario (PF)	Muerte (sin continuación)	A cargo de herederos (FOGASA no cubre)	Sí
Empresario (PJ/Incap.)	Incapacidad/Extinción PJ	Tras Despido Colectivo	Sí

## 6. Puntos Clave a Recordar



### Prestación Personalísima

El contrato de trabajo es **personalísimo**, por lo que la muerte del trabajador extingue automáticamente la relación laboral.



### Protección del Trabajador

En casos de muerte del empresario, los trabajadores tienen derecho a **indemnización y prestación por desempleo**, aunque el FOGASA no cubre estos supuestos.



### Continuidad Empresarial

La **subrogación empresarial** o la **continuidad familiar del negocio** no constituyen causas suficientes de extinción del contrato.

*"La extinción de la personalidad jurídica de la empresa requiere seguir los trámites del despido colectivo y conlleva el derecho a indemnización para los trabajadores."*

**Nota Final:** Es fundamental distinguir entre las diferentes causas de extinción y sus consecuencias jurídicas, especialmente en lo relativo a las **indemnizaciones** y el derecho a la **prestación por desempleo**, que varían según el sujeto afectado y la causa de la extinción.



# Tema 4: El Despido por Fuerza Mayor

El despido por causa de fuerza mayor se regula en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Esta figura, que ya se vio en la suspensión contractual, se activa aquí con carácter definitivo, impidiendo la continuación de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores.

## 1. Requisitos para el Despido por Fuerza Mayor

Para poder hablar de despido por fuerza mayor, se exige la concurrencia y debida justificación de los siguientes requisitos:



Acontecimiento Externo e Imprevisible

**Debe ser un acontecimiento externo e imprevisible a la empresa**, que queda fuera de su control y de su voluntad.



Necesidad Definitiva

**La necesidad de extinguir los contratos de trabajo ha de ser definitiva.**



Autorización de la Autoridad Laboral

**Se requiere la autorización de la autoridad laboral.**



**Ejemplos:** Un huracán, un diluvio, el mismo coronavirus.



## 2. Procedimiento y Derechos de los Trabajadores

En un caso como el de Elena, propietaria de una tienda que debe cerrar definitivamente por inundaciones:

### Aportación de Pruebas

Elena deberá entregar a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores (si los hubiera) **todos los medios de prueba que consideren oportunos que demuestren la fuerza mayor.**

### Resolución e Indemnización

La autoridad laboral investigará y emitirá una resolución. En caso de constatar la existencia de fuerza mayor, podrá acordar que **la totalidad o una parte de la indemnización que les corresponde a los trabajadores sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).**

"La indemnización será de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades."

### Carta de Despido e Indemnización

Elena deberá informar a los trabajadores individualmente mediante una carta de despido. **La indemnización será de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.**

### Impugnación

Los trabajadores podrán impugnar el despido de forma individual solicitando la improcedencia o la nulidad en un **plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido.**

# 🎯 3. El Despido por Causas Objetivas

El despido por causa objetiva se regula en el art. 52 del ET. Las causas de despido objetivo que recoge nuestro ordenamiento jurídico son:

## 📊 3.1 Causales Específicas



### ✗ Ineptitud del Trabajador

**La ineptitud no se permite alegar para proceder a un despido objetivo cuando esta ineptitud fuese conocida tras un periodo de prueba.**

*Ejemplo:* Un trabajador que perdiese el carné de conducir cuando lo necesitase para cumplir sus funciones.



### ➡ Falta de Adaptación del Trabajador

Se produce si **han transcurrido dos meses tras la formación ofrecida por el empresario** (debido a modificaciones técnicas) y el trabajador no ha logrado adaptarse.

## 💼 3.2 Causa Económica, Técnica, Organizativa o de la Producción (ETOP)

Se debe tener en cuenta si se cumplen o no los requisitos para el despido colectivo.

### 💰 Económica

**La mala racha económica debe permanecer durante tres trimestres consecutivos.** Se requiere que el nivel de ingresos o de ventas de cada uno de ellos haya sido inferior al del mismo trimestre del ejercicio anterior.

### ⚙️ Técnica

Se da cuando **se introducen cambios en la producción** (p. ej., modificaciones técnicas en la fábrica) y el trabajador ya no es necesario en la estructura de la empresa.

### 📈 Organizativa/Productiva

La causa productiva puede darse por **el cambio en la demanda de productos o servicios de la empresa**, por lo que se trata de una causa que no depende del comportamiento de la empresa sino de agentes externos.



17 July

**Faltas de Asistencia Injustificadas Recurrentes.**



## 4. Formalidades y Derechos del Trabajador

En el caso de un despido objetivo (p. ej., por no adaptarse a los cambios en el funcionamiento de la empresa):

01

### Comunicación

**El empresario deberá comunicar por escrito la causa a los trabajadores.** Al mismo tiempo, **deberán entregarles la indemnización por el despido correspondiente.**

02

### Indemnización

03

### Preaviso y Permiso

**Deben haber otorgado un preaviso de 15 días.** Durante el preaviso, el trabajador dispondrá de seis horas de permiso retribuido semanal para poder encontrar otro empleo.

### Prestaciones y Calificación

Los trabajadores despedidos **tendrán derecho a solicitar las prestaciones por desempleo.**

04

*"Durante el preaviso, el trabajador dispondrá de seis horas de permiso retribuido semanal para poder encontrar otro empleo."*

#### Si el despido se considerase **PROCEDENTE**

Tendrían derecho a una **indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.**

#### Si el despido se considerase **IMPROCEDENTE**

Tendrían derecho a una indemnización que se calcularía en dos tramos.



# Tema 5: El Despido Disciplinario

El **despido disciplinario** se trata de una forma de extinción del contrato de trabajo motivada por un **comportamiento grave y culpable del trabajador** que ha incumplido sus obligaciones laborales. Se encuentra regulado en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

## 1. Requisitos Materiales y Formales

### 1.1. Fundamento Material

El despido debe venir motivado por un incumplimiento del trabajador que sea:

- **Grave:** Debe tener una entidad suficiente para romper la relación de confianza entre las partes.
- ⚠ **Culpable:** Debe ser imputable a la acción u omisión del trabajador.

**Ejemplos:** Si una empleada de asistencia en carretera (Belén) se dedica a mirar TikTok en lugar de atender el teléfono, su jefe podría despedirla por **disminución continua y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal**. También si el trabajador llega **borracho** y eso afecta el trato a los clientes.

### 1.2. Deber de Acreditación y Formalidades

Es fundamental que la empresa cumpla con el **procedimiento** legal, ya que si no lo hace, el despido será declarado **improcedente o nulo**. La **carga de la prueba** recaerá siempre sobre el **empresario**.

La empresa deberá entregar una **carta de despido** al trabajador, la cual debe recoger:

 Descripción de hechos

Una **descripción clara y precisa de los hechos y comportamientos** que motivan el despido.

 Fecha de efectos

La **fecha de efectos** del despido.

 Obligaciones incumplidas

Las **obligaciones incumplidas** por el trabajador recogidas en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo.

## 2. Causales Típicas del Despido Disciplinario

El **art. 54 ET** y los convenios colectivos recogen diversas causas que, si son probadas, facultan el despido:

-  **Disminución continua y voluntaria** en el rendimiento del trabajo normal.
-  **Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.**

 **Ejemplo:** Mentir en el currículum para obtener un puesto de trabajo. En este caso, no es necesario que exista un lucro ni que se generen daños a la empresa; lo sancionable es el **quebrantamiento de los deberes de fidelidad y de lealtad**.

-  **Falta de asistencia o puntualidad** repetida e injustificada.
-  **Indisciplina o desobediencia.**
-  **Ofensa al empresario, compañeros o familiares.**
-  **Acoso** al empresario o a los compañeros.
-  **Faltas muy graves** recogidas en los convenios colectivos de aplicación.

## 3. Derechos y Garantías Procesales

### Aspectos Clave

**Preaviso:** No es necesario dar **preaviso**. El despido puede realizarse el **mismo día**.

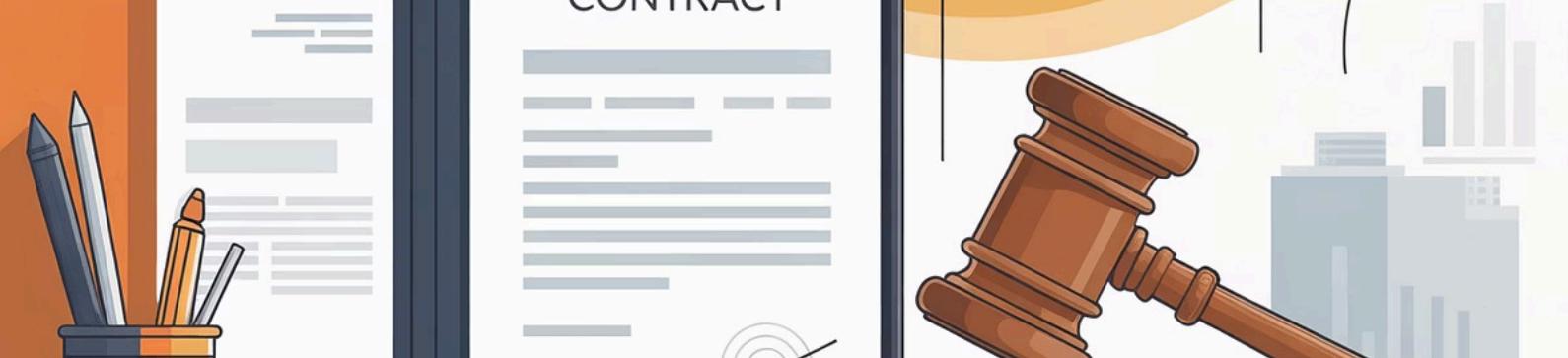
**Indemnización:** **No se tiene derecho a indemnización.**

**Finiquito y Prestaciones:** **Sí se tiene derecho a finiquito y a la prestación por desempleo** si se cumplen el resto de requisitos legales.

### Garantías Especiales

**Afiliado Sindical:** Si la persona está afiliada a un sindicato, se debe dar **audiencia a los representantes legales de los trabajadores**.

**Representante Legal:** Si la persona es un **representante legal de los trabajadores**, se debe abrir un **expediente contradictorio**.



### 3.1. Impugnación Judicial

El trabajador (como Belén) podrá **impugnar judicialmente este despido** en un plazo de **caducidad de 20 días hábiles**.

01

#### Papeleta de conciliación

Primero, deberá presentar una **papeleta de conciliación**.

02

#### Demanda judicial

Posteriormente, en caso de no llegar a un acuerdo, una **demand**a.

**"La carga de la prueba recaerá siempre sobre el empresario"**

Aspecto	Régimen Aplicable al Despido Disciplinario
Preaviso	No es necesario dar <b>preaviso</b> . El despido puede realizarse el <b>mismo día</b> .
Indemnización	<b>No se tiene derecho a indemnización.</b>
Finiquito y Prestaciones	<b>Sí se tiene derecho a finiquito y a la prestación por desempleo</b> si se cumplen el resto de requisitos legales.
Afiliado Sindical	Si la persona está afiliada a un sindicato, se debe dar <b>audiencia a los representantes legales de los trabajadores</b> .
Representante Legal	Si la persona es un <b>representante legal de los trabajadores</b> , se debe abrir un <b>expediente contradictorio</b> .



# Tema 6: El Despido Colectivo

El **despido colectivo** es un acto mediante el cual un empresario finaliza el contrato laboral de un número determinado de trabajadores debido a causas no imputables a ellos, sino a la situación de la empresa. Se encuentra regulado en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

## 1. Requisitos Cuantitativos (Umbrales)

Se considera que el despido tiene **carácter colectivo** cuando, en un periodo de **90 días**, afecta a los siguientes umbrales de trabajadores:

Tamaño de la Empresa	Umbral de Afectación Colectiva (en 90 días)
Menos de 100 trabajadores	<b>10 trabajadores</b>
Entre 100 y 300 trabajadores	<b>10% del número de trabajadores</b>
Más de 300 trabajadores	<b>30 trabajadores</b>

## 2. Causas y Procedimiento de Consultas

### 2.1. Causas Justificativas

El despido colectivo debe producirse por **causa económica, técnica, organizativa o de producción (ETOP)**.

*"El despido colectivo debe estar justificado por causas ETOP que afecten a la viabilidad de la empresa."*

## 2.2. Período de Consultas

Puesto que el despido colectivo afecta a un gran número de trabajadores, es necesario llevar a cabo un **período de consultas con los representantes legales de los trabajadores**.

### Duración

Tendrá una duración no superior a **30 días naturales**. Si se trata de empresas con menos de 50 trabajadores, la duración máxima será de **15 días**.

### Finalización

Puede entenderse finalizado cuando transcurra el tiempo convenido, cuando las partes lleguen a un acuerdo, o cuando las partes consideren que no van a llegar a ningún acuerdo y decidan llevar a cabo un proceso de **mediación y arbitraje**.

### Acuerdo Requerido

En caso de que se llegue a un acuerdo, requerirá la **conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o de la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores**, siempre y cuando representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros afectados.

### Vigilancia Laboral

La **autoridad laboral velará por la efectividad del período de consultas**, pudiendo realizar advertencias y recomendaciones a las partes. Si las partes así lo desean, la autoridad laboral podrá realizar **actuaciones de mediación**.

## 2.3. Obligación de Informar sobre la Venta de Bienes

 **Ojo**, si se despide a **más de la mitad de la plantilla**, el empresario deberá dar cuenta de la **venta de los bienes de la empresa** a los **representantes legales de los trabajadores** y a la **autoridad competente**.

### 3. Medidas de Protección y Derechos Económicos

#### 3.1. Plan de Recolocación Externa (ERE de más de 50)

Si la empresa despidе a **más de 50 trabajadores**, deberá ofrecer un **plan de recolocación externa**.

 Gestión	 Duración	 Contenido
Este plan se gestiona por <b>entidades de recolocación</b> .	No puede durar menos de <b>seis meses</b> .	Deberá incluir <b>acciones formativas, orientación profesional y atención personalizada</b> para la búsqueda de empleo.

#### 3.2. Protección de Trabajadores Mayores

 Trabajadores de 55 o más años  La empresa deberá <b>abonar las cuotas destinadas a financiar un convenio especial con la Seguridad Social</b> .	 Trabajadores de 50 o más años  La empresa deberá realizar una <b>aportación al Tesoro Público</b> .
---	---

#### 3.3. Impugnación y Preferencia

*"Los representantes de los trabajadores tienen preferencia para mantenerse en la empresa en caso de despido colectivo."*

-  **Preferencia de Permanencia:** En caso de despido colectivo, los **representantes de los trabajadores tienen preferencia para mantenerse en la empresa**.
-  **Impugnación Judicial:** Los trabajadores podrán **impugnar el despido colectivo por las mismas vías** que se impugna el despido objetivo.
-  **Prioridad de la RLT:** Si los representantes de los trabajadores interponen demanda por despido, esta **tendrá preferencia para resolverse**.
-  **Derechos Económicos:** Los trabajadores a los que se despida a través de esta vía tendrán derecho a una **indemnización, a cobrar el finiquito y a la prestación por desempleo**.



## Esquema: Procedimiento y Acuerdos en Despido Colectivo

Fase	Acciones y Actores	Duración Máxima	Requisito de Acuerdos
Inicio	Empresario comunica causas ETOP y presenta pruebas.	-	-
Consultas	Negociación con RLT / Comisión Representativa.	30 días (15 días si < 50 trabajadores)	Conformidad de la mayoría de RLT o Comisión.
Finalización	Acuerdo, fin de plazo, o mediación/arbitraje.	-	-
Post-Acuerdo	Presentación de Plan de Recolocación (si > 50). Aportaciones a S.S./Tesoro (si > 50/55 años).	Plan de Recolocación: <b>Mín. 6 meses</b>	-

### ✓ Puntos Clave del Procedimiento

- 📌 **Umbráles cuantitativos** determinan el carácter colectivo
- 📌 **Causas ETOP** deben estar debidamente justificadas
- 📌 **Período de consultas** obligatorio con RLT
- 📌 **Acuerdo mayoritario** necesario para validez

### 🎯 Obligaciones Empresariales

- 💼 **Plan de recolocación** si afecta a más de 50
- 💼 **Aportaciones económicas** para mayores de 50/55
- 💼 **Información sobre venta** si afecta a +50% plantilla
- 💼 **Indemnización y finiquito** a trabajadores despedidos

"El despido colectivo requiere un equilibrio entre las necesidades empresariales y la protección de los derechos de los trabajadores, garantizando un proceso transparente y justo."