

A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow points to the right from this bar, containing the date.

4-5-2025

Derecho del trabajo individual

R3

Several thin, dark blue wavy lines originate from the bottom left corner and curve upwards and to the right.

Juan Luis Acebal Rico

TABLA DE CONTENIDO

Bloque Primero: Nacimiento y duración del contrato de trabajo. Supuesto 1	2
¿Es adecuada la modalidad contractual utilizada por la Agencia Tributaria? Razone la respuesta.	2
¿Es ajustada a derecho la sucesión de contratos temporales? ¿Qué consecuencias pueden derivarse de la misma?	2
Si en 2025 la Agencia Tributaria no llama a Miguel F.I. para trabajar en la campaña de la Renta de este año, ¿podría reclamar por despido? Razone la respuesta.....	2
Bloque segundo: Contenido del contrato de trabajo. Supuesto 2.....	3
¿La falta de permiso de trabajo del trabajador afecta a la validez del contrato?.....	3
¿Qué conceptos quedaría excluidos de la protección que ofrece el FOGASA?	3
Supuesto 3.....	4
¿La hora de guardia debe ser considerada como tiempo de trabajo?	4
¿Se han superado en este caso los límites de jornada anual?.....	4
¿Sería correcta la remuneración percibida?	4
Bloque tercero: Poder de dirección del empresario. Supuesto 4.....	5
¿La práctica de la empresa XYZ está amparada por el art. 20.3 ET? Razone la respuesta.....	5
¿Esta práctica empresarial es contraria al derecho a la intimidad y al secreto de comunicaciones de Francisco? Razone la respuesta.....	5
Bibliografía.....	6

**BLOQUE PRIMERO: NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
SUPUESTO 1**

¿ES ADECUADA LA MODALIDAD CONTRACTUAL UTILIZADA POR LA AGENCIA TRIBUTARIA? RAZONE LA RESPUESTA.

La campaña anual de la Renta constituye una tarea repetitiva en un momento del año y previsible, todos los años las mismas fechas. Según el Estatuto de los Trabajadores (ET) art. 15.2, cuando el desfase de plantilla se produce en determinadas épocas del año, debe emplearse el contrato fijo-discontinuo, no un contrato eventual por circunstancias de la producción. Además, la jurisprudencia considera que trabajos periódicos normales no justifican contratos eventuales.

¿ES AJUSTADA A DERECHO LA SUCESIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES? ¿QUÉ CONSECUENCIAS PUEDEN DERIVARSE DE LA MISMA?

El ET prohíbe el abuso de temporalidad. Si el trabajador ha prestado servicios intermitentemente en de 24 meses (ET art. 15.5). La reiteración anual de contratos eventuales en un servicio estable conlleva la conversión automática en indefinido de conformidad con la ley. Además, la ley limita a 6 meses los contratos de circunstancias de la producción, de modo que su uso prolongado sería nulo, también dependiendo del tiempo anual exacto que trabaje. No está claro cuantos meses trabaja en la campaña de la renta, si es marzo-junio, o además participa en la gestión de expedientes de los contribuyentes y va más de 2-4 meses al año.

Es decir, el contrato final, si se entiende indefinido, con derechos a indemnización equivalente a despido improcedente, y la empresa puede ser sancionada por fraude de ley.

SI EN 2025 LA AGENCIA TRIBUTARIA NO LLAMA A MIGUEL F.I. PARA TRABAJAR EN LA CAMPAÑA DE LA RENTA DE ESTE AÑO, ¿PODRÍA RECLAMAR POR DESPIDO? RAZONE LA RESPUESTA.

Si se entiende que por abusar de la temporalidad la relación es indefinida, la falta de convocatoria en 2025 sería en realidad un despido. Ello permitiría reclamar la indemnización por despido improcedente. Sin embargo, si la conversión no se hubiera declarado aún, la no renovación de un contrato por circunstancias de producción (no fijo discontinuo, ya que en la situación en la que estamos es la situación actual, no la que entendemos que se ajustaría a derecho) no genera indemnización. En todo caso, al haber condiciones de estabilidad, la no contratación podría estar injustificada. Es decir, podría reclamarse despido si se acredita que se trata de fijo discontinuo.

BLOQUE SEGUNDO: CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO. SUPUESTO 2

¿LA FALTA DE PERMISO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR AFECTA A LA VALIDEZ DEL CONTRATO?

La falta de autorización de trabajo no anula los derechos del trabajador. La Ley Orgánica 4/2000 (LOEX) art. 36.5 establece que esa carencia no invalida el contrato “respecto a los derechos del trabajador” (salarios, vacaciones, indemnización, etc.), aunque el contrato sea nulo administrativamente, el extranjero tiene derecho a todas las prestaciones laborales como si fuera lícito. Además, la empresa está obligada a cotizar por el periodo trabajado (LGSS art. 144).

Por tanto, el contrato no se considera anulado respecto a los derechos de la trabajadora; tiene derecho a reclamar salarios e indemnización, aunque carezca de permiso. No obstante, sí se le niegan prestaciones sociales (por ej. paro), incluso otras prestaciones sociales condicionadas, ya que, normalmente se exige búsqueda activa de empleo, estar afiliado o asimilado al alta, etc, y eso no se podría cumplir por un trabajador que ya no puede seguir trabajando, pero es ver caso a caso cada prestación y sus condiciones.

Respecto a salarios, vacaciones e indemnizaciones por despido por parte de la empresa, tendría derecho a todos.

¿QUÉ CONCEPTOS QUEDARÍA EXCLUIDOS DE LA PROTECCIÓN QUE OFRECE EL FOGASA?

El Fondo de Garantía Salarial cubre sólo las retribuciones salariales propiamente dichas y ciertas indemnizaciones legales por despido. Están excluidos los conceptos extrasalariales. En particular, las *dietas* y demás pagos indemnizatorios quedan fuera de su ámbito.

FOGASA no abonaría las dietas ni gastos de transporte, únicamente el salario (pendiente), tal y como es la definición en Art. 26 ET y la parte de indemnización legalmente protegida.

SUPUESTO 3

¿LA HORA DE GUARDIA DEBE SER CONSIDERADA COMO TIEMPO DE TRABAJO?

Las horas de guardia médicas, aun cuando impliquen períodos de espera en el hospital, se consideran tiempo de trabajo efectivo. El ET art. 34 define trabajo efectivo al tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario. El Tribunal Supremo ha confirmado que las guardias presenciales se computan como jornada laboral a todos los efectos.

Las 250 horas de guardia si computan como horas trabajadas.

¿SE HAN SUPERADO EN ESTE CASO LOS LÍMITES DE JORNADA ANUAL?

La jornada ordinaria máxima legal es 40 h semanales de promedio anual (ET art. 34.1). Si consideramos las 1960 h (1.710 + 250) efectivamente trabajadas, se supera el tope de 1.742 h pactadas en convenio (y también la de sobre 1.800 h anuales de ET). Por tanto, se habrían excedido los límites jornada anual.

¿SERÍA CORRECTA LA REMUNERACIÓN PERCIBIDA?

Las horas de guardia no tienen consideración de hora extraordinaria según ET art. 35, tendría que recibir 1710 horas x 75€ y 250 horas por 50€. Esto es así por convenio sectorial, Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 48.3.

BLOQUE TERCERO: PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO. SUPUESTO 4

¿LA PRÁCTICA DE LA EMPRESA XYZ ESTÁ AMPARADA POR EL ART. 20.3 ET?
RAZONE LA RESPUESTA

El empresario tiene facultad de vigilancia sobre los medios de su propiedad. El ET art. 20.3 otorga al empleador el derecho a adoptar “las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento” de las obligaciones laborales. Es decir, el control del uso del ordenador de empresa y del correo corporativo está amparado por dicho artículo, siempre que guarde la dignidad del trabajador. Revisar conexiones, emails laborales y detectar usos indebidos (viajar, compras) se encuadra en el poder de la dirección de la empresa.

¿ESTA PRÁCTICA EMPRESARIAL ES CONTRARIA AL DERECHO A LA INTIMIDAD Y AL SECRETO DE COMUNICACIONES DE FRANCISCO? RAZONE LA RESPUESTA

Es altamente probable que la práctica empresarial como se describe sea contraria al derecho a la intimidad y, especialmente, al secreto de las comunicaciones de Francisco.

Intimidad (Art. 18.1 CE / Art. 87 LOPDGDD): Vulnerada si no existía una política clara de uso de los dispositivos y/o no se informó previamente de la posibilidad de monitorización. Incluso con política, la monitorización debe ser proporcional, es muy importante destacar aquí que, el art 87.3 habla de criterios de utilización, que en el enunciado no los estableció la empresa

Secreto de Comunicaciones (Art. 18.3 CE): Vulnerado casi con seguridad si la empresa accedió al contenido de los correos electrónicos personales enviados desde la cuenta corporativa. Este derecho recibe una protección reforzada y el acceso empresarial está muy restringido, tiene que estar justificado por parte de la empresa la comprobación de los correos electrónicos,

Por tanto, para ello tendría que existir un procedimiento conocido para todos los empleados, es decir, “avisar” que el uso del email está supervisado y revisado por la dirección.

La falta de información previa y de una política clara sobre el uso de medios digitales suele ser determinante para que los tribunales consideren que la prueba obtenida mediante monitorización es ilícita y, por tanto, el despido basado en ella sea declarado improcedente o nulo por vulneración de derechos fundamentales.

BIBLIOGRAFÍA

Martínez Abascal, V. A., & Guerrero Vizuite, M. E. (2022). *Nacimiento y duración del contrato de trabajo* (5ª ed.). Fundació Universitat Oberta de Catalunya.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Martínez Abascal, V. A., & Guerrero Vizuite, M. E. (2022). *Contenido del contrato de trabajo* (5ª ed.). Fundació Universitat Oberta de Catalunya.

Constitución Española [CE]. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado*, núm 294, de 6 diciembre de 2018. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-16673-consolidado.pdf>

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 301, de 17 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23101>