

# Teoria

# DERECHO DEL TRABAJO

## TEMA 1: Derechos y deberes del trabajador en la relación laboral

Derechos fundamentales específicos e inespecíficos en el ámbito laboral en España:

- **Derechos fundamentales específicos:** Son aquellos que tienen contenido propio al mundo laboral; es decir, son derechos que se ejercen *solo* o principalmente en la relación de trabajo. Están directamente vinculados con las condiciones y relaciones laborales.
- **Derechos fundamentales inespecíficos:** Son derechos que se reconocen en la Constitución para todos los ciudadanos (“genéricos”), pero que también se aplican cuando se es trabajador. No son derechos laborales de creación específica, pero sí tienen relevancia en las relaciones laborales.

### Principales diferencias

Característica	Derechos específicos	Derechos inespecíficos
<b>Titularidad</b>	Sólo los trabajadores (y las entidades que intervienen en lo laboral, como sindicatos/empresas) tienen interés directo.	Todos los ciudadanos; los trabajadores los ejercen además por su condición, pero no sólo por ella.
<b>Objeto propio del derecho</b>	Tiene contenidos muy ligados al empleo: huelga, negociación colectiva, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, jornada, salario mínimo, etc.	Derechos como la igualdad, la libertad de expresión, la intimidad, dignidad, la libertad religiosa... que no nacen del contrato de trabajo pero se ejercen dentro del mismo o pueden verse afectados.
<b>Regulación específica</b>	Están desarrollados por normas laborales, Estatuto de los Trabajadores, convenios, etc. Tienen regulaciones especiales.	Muchas veces su regulación viene de normas constitucionales o generales, juzgados constitucionales, y luego aplicados al ámbito laboral con límites.

<b>Limitaciones modulaciones</b>	/ Pueden tener límites también, pero esos límites están más estructurados, pues el derecho laboral tiene ya previstas muchas restricciones o competencias del empleador. Ejemplos: servicios mínimos en la huelga, limitaciones legales de dirección.	Son susceptibles de ciertas limitaciones cuando se ejercen dentro de la relación laboral, para no perjudicar funciones empresariales, la disciplina, la eficiencia o la salud/seguridad; pero esas limitaciones deben adecuarse al principio de <b>proporcionalidad</b> .
----------------------------------	---	---

## Ejemplos típicos

- **Derechos específicos:**
  - Derecho de huelga (art. 28.2 CE)
  - Libertad sindical (art. 28.1 CE)
  - Negociación colectiva (art. 37.1 CE)
  - Condiciones de trabajo: salud, seguridad, jornada, salario mínimo (art. 35, 40 CE, Estatuto de los Trabajadores)
  
- **Derechos inespecíficos:**
  - Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14 CE)
  - Derecho al honor, intimidad personal y a la imagen (art. 18 CE)
  - Libertad ideológica o religiosa (art. 16 CE)
  - Libertad de expresión (art. 20 CE), libertad de reunión (21 CE), tutela judicial efectiva (24 CE) en lo que incide la relación de trabajo

## Cómo se manejan las limitaciones

El hecho de que un trabajador tenga derechos inespecíficos no significa que puedan ejercerse sin restricciones cuando chocan con determinadas necesidades empresariales. Las limitaciones posibles deben cumplir:

1. **Finalidad legítima:** Por ejemplo la eficacia del trabajo, el cumplimiento de obligaciones laborales, la seguridad o disciplina en la empresa.
2. **Idoneidad:** Que la medida sea adecuada para lograr esa finalidad.
3. **Necesidad:** Que no exista otra medida menos gravosa que consiga los mismos fines.
4. **Proporcionalidad en sentido estricto:** Equilibrio entre el perjuicio causado al derecho fundamental del trabajador y el beneficio para la empresa o interés general.

Además, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha afirmado que al ser derechos fundamentales, tienen “plena eficacia” en la relación laboral, aunque con estas modulaciones.

### **Tipos de discriminación:**

1. Directa o indirecta
2. Positiva y negativa

- Discriminación directa y negativa es la que se produce dando un tratamiento más desfavorable a una persona con respecto a otra sin que exista un fundamento objetivo que lo justifique.
- Discriminación indirecta supone establecer políticas de forma consciente o inconscientemente que tengan un efecto desfavorable sobre un colectivo.

No son legítimas, salvo que puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad adecuada y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Mercader Ugina).

### **Discriminación positiva**

Son medidas específicas en favor de colectivos al objeto de corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho.

#### Características:

- Existencia de un trato de favor.
- La ventaja se dispensa en una situación fáctica desigualdad Negativa.
- La acción positiva tiene carácter colectivo.
- La finalidad de la acción positiva es corregir la situación de desigualdad.
- Temporalidad de la acción positiva.

Las causas principales de discriminación positiva son las que se basan por razón de sexo, por orientación sexual y por discapacidad.

## **CONFLICTOS NORMATIVOS Y LIMITACIONES A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES**

Sentencia del Tribunal Constitucional 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 FD3

“la Constitución, en su art. 18.1, no prevé expresamente la posibilidad de un sacrificio legítimo del derecho a la intimidad (a diferencia, por ejemplo, de lo que ocurre con los derechos a la inviolabilidad del domicilio al secreto de las comunicaciones -art. 18.2 y 3 CE), mas ello no significa que sea un derecho absoluto, pues puede ceder ante razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la Ley, entre las que, sin duda, se encuentra la evitación y prevención de riesgos y peligrados relacionados con la salud.”

Requisitos:

- Idoneidad.
- Necesidad.
- Proporcionalidad.

Art. 53 CE → como están ordenados jerárquicamente los capítulos y secciones.

- 53.1 CE
- 53.2 CE
- 53.3 CE → Protección básica. (*CAPÍTULO III*)

### **EL CONTENIDO ESENCIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

2 sistemas para su determinación:

- El primero atender a la naturaleza jurídica de cada derecho:

Constituyen el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin la cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro desnaturalizando, por decirlo así.

Todo ello referido al momento histórico de que en cada caso se trata.

- El segundo determina los intereses jurídicamente protegidos como núcleo y médula de los derechos subjetivos.

Es aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten reales, concretos y efectivamente protegidos. De este modo, se rebasa o se desconoce el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección.

Los dos sistemas se pueden considerar como complementarios, Sentencia Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 de Abril (RD 17/77 de 14 de Marzo).

## DEFINICIONES ÚTILES

**DATO PERSONAL** Se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona

**TRATAMIENTO:** Cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión limitación, supresión o destrucción

## INTERVINIENTES EN EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

**Interesados:** personas físicas identificadas o identificables

**Responsable del tratamiento:** la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento

**Corresponsables del tratamiento:** Dos o más responsables que determinan conjuntamente los objetivos y los medios del tratamiento.

**Encargado del tratamiento:** persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento

**Destinatario o cesionario:** persona física o jurídica, autoridad pública o servicio u otro organismo al que se comuniquen datos personales.

## DERECHOS DIGITALES DE LOS TRABAJADORES:

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

## Artículo 87. Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2 El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los sola efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privado requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de lo trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fine privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

- Alcance de la expresión "intimidad" en este contexto
- Debe entenderse esta norma como un principio estructural que abarca los distintos tratamientos de datos que se regulan en los artículos siguientes.

## GUIA DEL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A SU PRIVACIDAD LABORAL:

### EL TEST BARBULESCU (Sentencia Tribunal Supremo Sala Social 8.2.18)

INFORMACIÓN ADECUADA. ¿El empleado ha sido informado de la posibilidad de que el empleador tome medidas para supervisar su correspondencia y otras comunicaciones, así como la aplicación de tales medidas?

SUPERVISIÓN PROPORCIONADA ¿Cuál fue el alcance de la supervisión realizada del empleador y el grado de intrusión en la vida privada del empleado?

Debe hacerse una distinción entre el control del flujo de comunicaciones y el de su contenido.

También se debería tener en cuenta si la supervisión de las comunicaciones se ha realizado sobre la totalidad o sólo una parte de ellas y si ha sido o no limitado en el tiempo y el número de personas que han tenido acceso a sus resultados.

INDICIOS RACIONALES ¿El empleador ha presentado argumentos legítimos para justificar la vigilancia de las comunicaciones y el acceso a su contenido?

La vigilancia del contenido de las comunicaciones es por su naturaleza un método muy invasivo, y requiere justificaciones más fundamentadas.

## EL CANAL DE DENUNCIAS INTERNAS

### Artículo 24 LOPDGD

Sistemas de información de denuncias internas declara lícita la creación y mantenimiento de sistemas de información a través de los cuales pueda ponerse en conocimiento de una entidad de Derecho privado, incluso anónimamente, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable"

CP. Artículo 31 bis. 5. 4. Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

Requisitos:

- La entidad debe contar con una regulación protectora específica del denunciante (whistleblower)
- Facilitar la confidencialidad mediante sistemas que la garanticen en las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos...)
- Garantizar al denunciante que no existe riesgo a sufrir represalia

## VIDEOVIGILANCIA Y GRABACIÓN DE SONIDOS

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere artículo 22.4 de esta ley orgánica.

## UTILIZACIÓN DE SISTEMAS DE GEOLOCALIZACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos prevista respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes del mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

La actual tecnología permite situar en un punto concreto del tiempo y del espacio a un trabajador y entre otras

- Visualización de trayectos con posición segundo a segundo, lo que permite detallar la actividad por ejemplo analizando el número de paradas, su duración, si se han producido o no retrasos, etc.
- Visualización de velocidad, incluido si dicha velocidad era o no superior a la permitida en un determinado tramo de un trayecto o si el vehículo se encontraba detenido durante un determinado espacio de tiempo.
- Detección de que otra persona o vehículo son los más cercanos a un punto concreto del recorrido, como por ejemplo una calle o a la ubicación actual del propio trabajador
- Distancia recorrida
- Generación de avisos de instrucciones de servicio en tiempo real (por ejemplo: a qué hora debe iniciar su trayectoria o estacionarse un vehículo, si se está produciendo un exceso de velocidad, paradas no autorizadas, si la duración de las paradas es excesiva, etc.)
- Elaboración de informes por día por períodos, etc.
- Reconstrucción de recorridos duración, kilometraje, etc.

- Recorridos efectuados dentro y fuera de un determinado horario,

## DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Ocupa un lugar relevante el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco de derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral que ha verificado la Le)

Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales modificando el Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con entorno digital y a la desconexión del Estatuto de los Trabajadores regulando que:

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

# TEMA 3

### TEMA 3: EL TIEMPO DE TRABAJO

1. Tiempo de trabajo.
2. Duración, distribución y límites de la jornada. Calendario laboral.
3. Descansos.
4. Festivos.
5. Tipos de jornada.
6. Trabajo nocturno y turnos.
7. Horas extraordinarias.
8. Adaptaciones de jornada.
9. El registro de jornada.
10. Vacaciones.
11. Interrupciones de la prestación laboral.

#### NORMATIVA BÁSICA:

- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003) relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo
- Directivas europeas sobre actividades especiales.
- Constitución Española Artículo 40,2.
- Estatuto de los Trabajadores (arts. 34 al 38).
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos

El tiempo de trabajo es la magnitud que se utiliza para medir la incorporación de la fuerza de trabajo al capital (visión marxista)

Es la magnitud utilizada para retribuir al personal por el periodo que dedica a una actividad económica cumpliendo los requisitos legalmente establecidos (visión legal)

Es el sistema de medición más generalizado

Sirve para determinar:

→ La productividad y para retribuir al personal como titular de su fuerza de trabajo o de su tiempo de dedicación.

No es el único sistema de medida:

- Calidad del trabajo.
- Otros factores abstractos.

## Constitución Española **POSIBLE EXAMEN**

**Artículo 40,2.** Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Estatuto de los Trabajadores (Definición de lo que es jornada de trabajo) → **EXAMEN**

**Aprender artículo 34.1 de memoria**

**Artículo 34.** Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo.

**La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.**

5. 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.

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

**JORNADA DIARIA** → Horas semana/ nº días laborables →  $40/6=6,666$

**DÍAS LABORABLES AÑO** →  $365-52$  Domingos -  $14$  Festivos =  $299$  (300 bisiestos)

**HORAS ANUALES:** 40h. semanales de promedio en cómputo anual (1826h. 27m anuales)

Días laborables año\*jornada diaria

- $299*6,666= 1993,13$  horas anuales.
- $25*6,666= 166,65$  (24V+1F)

→  $1993,13 - 166,65 = 1826,27m$

Calendario laboral FACULTAD DEL EMPRESARIO LIMITADA

## **Límites de la jornada**

40h. semanales de promedio en cómputo anual (1826 h. 27m anuales)

9h. diarias

12h. de descanso diario entre la finalización de la jornada y el inicio de la siguiente

Descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido

-tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo- (regla general)

MENORES. Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las realizadas con cada uno de ellos.

## **Elaboración y trámites 34,6 Estatuto de los Trabajadores**

- Anualmente la empresa, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, elaborará un calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas, otros días inhábiles, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

- El calendario estará de acuerdo con la regulación que anualmente efectúa el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de los días inhábiles a efectos laborales retribuidos y no recuperables y los establecidos por cada Comunidad Autónoma y por lo:

- Ayuntamientos correspondientes, siendo catorce días la totalidad de

- El calendario deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

## **Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.**

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el artículo 34.7 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativa para actividades concretas.

2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Respetando las expresadas en el párrafo anterior, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo.

Las comunidades autónomas, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes prevista en el párrafo anterior.

Si alguna comunidad autónoma no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce.

### **Duración de la jornada**

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.7u7

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

### **Tipos de Jornada:**

**Jornada partida:** Jornada continuada durante menos de 6h (4,30h menos)

**Jornada continuada:** Jornada continuada durante más de 6h (4,30h menos)

*Diferencia de estas jornadas:*

En la Jornada continuada → El personal tendrá derecho a 15 min de descanso en esas 6h (no son tiempo de trabajo efectivo)

**A tiempo completo:** De no observarse la forma escrita el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. (40 horas semanales)

**A tiempo parcial:**

**Artículo 12.** Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Especialidad que tiene este contrato → que son trabajos que normalmente sus funciones no se requieren todos los días.

Pacto de horas complementarias → puede ser de hasta el 20% de su jornada. El trabajador debe enterarse con un preaviso mínimo de 3 días.

**Jornadas Ordinarias:** Estatuto de los trabajadores Artículo 34.

**Jornadas Especiales:** RD 1561/1995 Y 34.7 Estatuto de los Trabajadores.

**Jornada rígida:** Jornada que requiere la prestación de un trabajo en un horario fijo.

**Jornada Flexible:** Jornada que requiere la prestación de trabajo en un marco horario determinable.

**Jornada Nocturna:** Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

No podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días

**Jornada Diurna**

**Jornada Mixta**

**Jornada a Turnos:** Supone prestar servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas RD1561/1995

### Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

2. El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

3. Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.

En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Las empresas que por la naturaleza de su actividad realicen el trabajo en régimen de turnos, incluidos los domingos y días festivos, podrán efectuarlo bien por equipos de trabajadores que desarrollen su actividad por semanas completas, o contratando personal para completar los equipos necesarios durante uno o más días a la semana.

### ***HORAS EXTRAORDINARIAS:***

#### Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En convenios en general se opta por el abono en lugar de la compensación.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad a duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

# TEMA 4

## TEMA 4: LA PRESTACIÓN SALARIAL.GARANTÍAS DEL SALARIO

### Marco normativo

El art. 157.1 TFUE establece que «cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor».

### Constitución Española **Artículo 35**

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.**

### **Artículo 4.2** Derecho básico en la relación de trabajo

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

### **Artículo 9. Validez del contrato.**

3. En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

### **Artículo 26. Del salario**

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como o trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

### Mercader

El carácter **bilateral y sinalagmático** que reviste la relación laboral hace que el salario sea la contraprestación a la que queda obligada la empresa a cambio de beneficiarse de la prestación de servicios del trabajador.

**Salario en especie:** no podrá superar el 30% del salario bienes o servicios que le puede prestar la empresa. Un portero vive en un piso de la comunidad, eso es salario en especie (no pagan un alquiler)

### APUNTES CLASE:

L	M	X	J	V	S	D
I	I	I	I	I	I	I → L I → M I → X I > J I V I S

## Concepto de salario

El concepto legal se ha pe do por la jurisprudencia

Criterios a tener en cuenta para determinar la naturaleza salarial (Molero):

- La regla general es la naturaleza salarial, y la excepción, la extrasalarial. (Se exige una clara desconexión entre la misma y los servicios profesionales del trabajador).
- Es irrelevante la denominación utilizada, lo esencial es que remunere o no el trabajo prestado.
- Es irrelevante la forma de retribución o de percepción de la misma.
- No hay por qué identificar salario con lo que figura en el recibo de salarios. Se puede haber percibido salario al margen del recibo pero es una cuestión probatoria.

## MODELO NÓMINA: Estructura general

El diagrama muestra un modelo de nómina con las siguientes secciones y anotaciones:

- Elementos identificativos:** Incluye datos de la Empresa (Domicilio, CIF, CCC) y del Trabajador (NIF, Nóm. Afili. Seguridad Social, Grupo profesional, Grupo de Cotización).
- Temporalización:** Indica el periodo de liquidación (del día de mes de 20 al día de mes de 20) y el total de días.
- Elementos retributivos:** Se detallan en una tabla con columnas de IMPORTE y TOTALES. Incluye:
  - DEVENGOS: Percepciones salariales (Salario base, Complementos salariales), Horas extraordinarias, Horas complementarias (contratos a tiempo parcial), Gratificaciones extraordinarias, Salario en especie.
  - Percepciones no salariales: Indemnizaciones o supidos, Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, Indemnizaciones por traslado, suspensiones e despidos, Otras percepciones no salariales.
- Deducciones:** Incluye:
  - DEDUCCIONES: Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta (Contingencias comunes, Desempleo, Formación Profesional, Horas extraordinarias).
  - TOTAL APORTACIONES.
  - IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS: Anticipo, Valor de los productos recibidos en especie, Otras deducciones.
  - B. TOTAL A DEDUCIR.
- Reconocimiento y acreditación:** Sección final con el LIQUIDO TOTAL A RECIBIR (A. B.) y espacio para la firma y sello de la empresa.

## TIPOS ESPECIALES DE SALARIO: ¿?

Los requisitos del **PACTO DE PERMANENCIA** son los siguientes:

- Puede pactarse en el momento de celebración del contrato o con posterioridad al mismo.
- Forma escrita.
- La especialización profesional del trabajador debe ser a cargo de la empresa.
- Su duración máxima es de dos años.
- Su finalidad es poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico.
- Su incumplimiento por el trabajador antes del plazo pactado da derecho a una indemnización por daños y perjuicios para el empresario.

Los requisitos del **PACTO DE NO CONCURRENCIA** son los siguientes:

1. Puede celebrarse en el momento de celebración del contrato de trabajo, durante su vigencia o en el momento de su extinción.
2. El empresario ha de tener y acreditar un efectivo interés industrial o comercial.
3. El empresario debe satisfacer al trabajador una compensación económica adecuada
4. El pacto no puede tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores.
5. Tiene carácter postcontractual.

**Artículo relacionado con el PACTO DE PERMANENCIA y PACTO DE NO CONCURRENCIA:**

**Artículo 21. ET:** Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Los requisitos del **PACTO DE PLENA DEDICACIÓN** son los siguientes:

Obliga a prestar sus servicios en exclusiva a un solo empresario mediante una compensación económica. Impide el pluriempleo.

**Características:**

1. Debe existir contraprestación adecuada.
2. Es un elemento esencial del contrato pero no afecta a la obligación de permanecer en la empresa.
3. La rescisión del pacto por el empresario supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
4. La rescisión del pacto por el trabajador le permite pluriemplearse pero no concurrir con la empresa.

***Otra peculiaridad del contrato de trabajo:***

El art. 30 ET establece que: «si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otra trabajo realizado en otro tiempo».

## LÍMITES A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA O INDIVIDUAL:

### Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- a. El índice de precios de consumo.
- b. La productividad media nacional alcanzada.
- c. El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- d. La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.

### Artículo 1. Cuantía del salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores queda fijado en 39,47 euros/día o 1184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.

	IMPORTE	CÓMPUTO ANUAL	IMPORTE ANUAL
HORA	9,07/9,26	1826,5	16.576
DÍA	39,47	360 (30 días x 12 meses) + 60 (pagas extras) = 420	39,47 x 420 → 16.576
MES	1,184,00	14	1,184,00 x 14 → 16.576

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

### **Prorrateo de las pagas extraordinarias:**

- Condicionado a que se haya previsto expresamente en convenio colectivo o contrato individual, sin que pueda ser decidida dicha forma de pago unilateralmente por el empresario (STS 14-6-2002, R° 1278/2001).
- Si el convenio colectivo expresamente dispone el momento de abono de las pagas extraordinarias y prohíbe su abono prorrateado, las cantidades abonadas mensualmente en concepto de pagas extras prorrateadas deben considerarse salario y no liberan al empresario de abonar en el momento previsto en el Convenio colectivo la cantidad total correspondiente a las pagas extraordinarias, sin que quepa aplicarla compensación (STS 19-9-2005, R° 4524/2005, 7-11-2005, R° 4526/04 y 8-3-2006, R°958/05).
- Se permite si el convenio colectivo, aunque fije que las pagas extras vencen en julio y navidad, no prohíbe su abono prorrateado, ni disponga que si se abonan prorrateadas sean consideradas salario ordinario (STS 18-5-20)

### **Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### **Igualdad en la percepción del salario**

Los derechos a la igualdad y a la no discriminación, se entienden en grupos homogéneos equiparables (realizan las mismas funciones y tareas),

Requiere mismo tratamiento, salvo que exista una justificación objetiva, razonable y proporcionada de la diferencia de trato.

Prohibición de dobles escalas salariales. El criterio de la fecha de ingreso en la empresa utilizada para introducir una diferenciación salarial que da lugar a las tradicionalmente conocidas como dobles escalas,

No es un motivo genérico de discriminación o una circunstancia personal o social de tal carácter que se halle incluido en la lista tasada del art. 14 CE, pero cuando bien la misma viene establecida en un convenio colectivo de eficacia general atenta al principio de igualdad ante la ley (STC 27/2004).

La distinta fecha de ingreso o de adquisición de firmeza en la relación laboral, cuando se utiliza como criterio de diferenciación exclusivo, no complementado por otros factores por sí mismos diferenciadores o justificativos de la razonabilidad de la diferencia de manera que la relación entre la

medida adoptada, el resultado que se produce y lo pretendido supere un juicio de proporcionalidad no puede considerarse conforme al art. 14 CE.

Se necesitan, por ello, causas o elementos adicionales a la mera fecha de ingreso (STC 27/2004).

Mercader Uguina

**Artículo 26.** Del salario.

5. Operará la **compensación y absorción** cuando los salarios realmente abonados, en **su conjunto y cómputo anual**, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

CLASE:

A handwritten table on a piece of paper comparing salary components for the years 2025 and 2026. The table has three rows and two columns. The columns are labeled '2025' and '2026' at the top. The rows are labeled 'CC', 'Cpto Salario', and 'TOTAL' on the left. The values are: CC (12000 for 2025, 13500 for 2026), Cpto Salario (2000 for 2025, 500 for 2026), and TOTAL (14000 for both years).

	2025	2026
CC	12000	13500
Cpto Salario	2000	500
TOTAL	14000	14000

FD4: La compensación y absorción constituye una técnica en virtud de la cual el salario percibido por el trabajador no se incrementa, aunque se incremente el salario previsto en el convenio colectivo aplicable, o en su caso el salario mínimo interprofesional, siempre que el salario realmente abonado siga siendo igual o superior a la nueva cuantía del salario fijado por el convenio colectivo, o en su caso, la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional. Se trata, en definitiva, de una técnica de neutralización y no superposición o escalada de incrementos sucesivos y establecidos en fuentes distintas, de manera que el salario percibido realmente por el trabajador no varía, siempre que su cuantía fuera superior a la pactada en el nuevo convenio o, en su caso, en el salario mínimo interprofesional.

- Técnica de ajustes salariales diferentes la jurisprudencia emplea alternativa o simultáneamente para referirse al fenómeno de la neutralización de los incrementos salariales sin establecer diferencias
- Entra en vigor cuando existe una modificación salarial vía smi o convenio colectivo siempre que no se prevea la inaplicación de esta técnica
- Neutraliza los incrementos
- Los conceptos salariales deben ser homogéneos (Sentencia Tribunal Supremo 25-1-2017)
- No lo son partidas que responden a mayor trabajo realizado ni que comprendan conceptos salariales y extrasalariales.
- La comparación ha de ser en conjunto y en cómputo anual.

### **Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.**

#### **Artículo 3. Compensación y absorción**

A efectos de aplicar el último párrafo des

Jo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente:

1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros.

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

#### **Artículo 49. Extinción del contrato**

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

## **VALIDEZ DEL SOPORTE DIGITAL**

### **RA LA ENTREGA DE LAS NÓMINAS A LOS TRABAJADORES**

Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios

Sentencia de 1 de diciembre de 2016 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, modificó su propio criterio que provenía de una sentencia anterior de fecha 22 de diciembre de 2011 y a partir de ahora da validez a la posibilidad de que las nóminas de los trabajadores puedan entregarse en formato digital.

Se cumple "a finalidad de la norma" que use tecnologías que permitan a los trabajadores acceder al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición e imprimirlo tras ingresar su DNI y clave de acceso personal y que el modelo de la nómina obtenida "on line" sea el mismo que el que se venía entregando en soporte papel.

La finalidad es "garantizar", junto con la constancia de la percepción, "la debida transparencia en el conocimiento... de los diferentes conceptos de abono".

### **Inembargabilidad salarial.**

**Arts. 27.2 ET y 607 LEC.** Le r ción en consonancia con el Convenio nº 95 de la OIT.

El deudor responde del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros (art. 1911 CC),

La LEC, tiene previsiones especiales sobre la inembargabilidad de los bienes artículos:

605 (bienes absolutamente inembargables),

606 (bienes inembargables del ejecutado)

607 (embargo de sueldos y pensiones).

### **Ley de Enjuiciamiento Civil**

**Artículo 607.** Embargo de sueldos y pensiones.

**1. Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.**

2. Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta **escala:**

1.º Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo interprofesional, el 30 por 100.

2.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 por 100.

3.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 por 100.

4.º Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 por 100.

5.º Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90 por 100.

3. Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rijan no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al Letrado de la Administración de Justicia.

### Artículo 608. Ejecución por condena a prestación alimenticia.

Lo dispuesto en el artículo anterior no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la Ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos o de los decretos o escrituras públicas que formalicen el convenio regulador que los establezcan. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada.

#### - Principio General -

- Todos los acreedores son de igual condición frente al patrimonio del deudor (par conditio creditorum).
- En Derecho Laboral se admite la existencia de créditos preferentes. art. 32 ET.

### Artículo 32. Garantías del salario

1. Los créditos salariales por los **últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble de salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito**, aunque éste se encuentre garantizado por prenda o hipoteca
2. Los créditos salariales gozarán de **preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario**.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de **singularmente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real**, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración **tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo**.
4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, **no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquel**. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios.

### La inembargabilidad salarial.

Arts. 27.2 ET y 607 LEC. Legislación en consonancia con el Convenio nº 95 de la OIT.

El deudor responde del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros (art. 1911 CC),

La LEC, tiene previsiones especiales sobre la inembargabilidad de los bienes

artículos

605 (bienes absolutamente inembargables),

606 (bienes inembargables del ejecutado) y

607 (embargo de sueldos y pensiones).

#### Principio General -

- Todos los acreedores son de igual condición frente al patrimonio del deudor (par conditio creditorum).

- En Derecho Laboral se admite la existencia de créditos preferentes. art. 32 ET.

Artículo 32. Garantías del salario.

1. Los créditos salariales por los últimos treinta días de trabajo y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque este se
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos por salarios no protegidos en los apartados anteriores tendrán la condición de singulamente privilegiados en la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días del salario pendientes de pago, gozando de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real, en los supuestos en los que estos, con arreglo a la ley, sean preferentes. La misma consideración tendrán las indemnizaciones por despido en la cuantía correspondiente al mínimo legal calculada sobre una base que no supere el triple del salario mínimo.
4. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.
5. Las preferencias reconocidas en los apartados precedentes serán de aplicación en todos los supuestos en los que, no hallándose el empresario declarado en concurso, los correspondientes créditos concurren con otro u otros sobre bienes de aquel. En caso de concurso, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, relativas a la clasificación de los créditos y a las ejecuciones y apremios

### **NO VA A PONER EN EL EXAMEN NADA DE SITUACIONES CONCURSALES**

Otros Sistemas de preferencia

- Concursal
- Extraconcursal

Concursal

19) Créditos contra la masa (o deudas de la masa) son aquellos créditos que, por su origen naturaleza, deben atenderse cuanto antes y con absoluta prioridad acudiendo a los bienes que integran el patrimonio del deudor.

Ejemplo: deudas contraídas a título de gastos de justicia o de gastos de administración del propia concurso.

Se debe a que benefician todos los acreedores.

29) Concuriales. El resto los existentes cuando se declara el concurso

El elemento temporal determinante de que un crédito sea calificado como contra la masa d concursal consiste en que el devengo se produzca antes o después de la declaración del concurso puesto que tendrán la consideración de créditos contra la masa si su devengo se produce después de la declaración de concurso, créditos concursales los devengados con anterioridad a la declaración de concurso. (Mercader)

EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

- Es un órgano de la Administración Pública dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
- Actúa sometido al principio de legalidad
- Tiene normativa Reglamentaria propia (el RD. 505/1985).

Artículo 33. El Fondo de Garantía Salarial.

1. El Fondo de Garantía Salarial, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a

los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el doble del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento veinte días.

**El fondo de garantía tiene personalidad jurídica propia**

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como a indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base de cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 de esta ley, se calculará sobre la base treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.

El Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, establece e

SMI para 2025 en 1.184 euros/mes; y, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 18 y 19 del Real Decreto 505/1985

de 6 de marzo, se cuantifican los límites de las prestaciones indemnizatorias y salariales del Organismo cuya causa de

pedir se produzca entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, en función de un salario módulo

equivalente al doble del Salario Mínimo Interprofesional, con inclusión de pagas extra.

- Salario mínimo interprofesional diario para 2025 (SMI): 39,47 €/día sin parte proporcional de pagas extras.

- Duplo S.M.I. con prorrata de pagas extraordinarias: 91,92 EUROS

- Límite Salarios (120 días): 11.030,40 EUROS

- Límite Indemnizaciones: 33.550,80 EUROS

¿Qué Indemnizaciones quedan excluidas del ámbito de protección de Fogasa?

- Se excluyen del ámbito de protección del Fondo de Garantía Salarial:

Las indemnizaciones reconocidas en conciliación administrativa, salvo las derivadas del expediente de regulación de

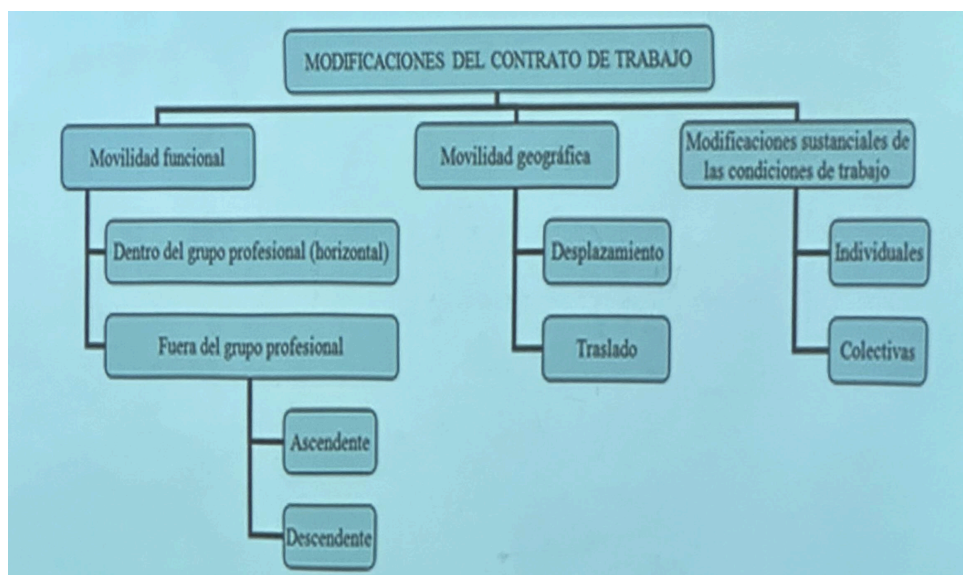
empleo, en cuanto que lo acordado en la misma sólo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes.

- Otras exclusiones: El Fondo de Garantía Salarial no incluye en la cobertura de garantía salarial los pluses de

distancia, transporte, vestuario, quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, dietas, complementos de

incapacidad temporal y cualquier otro de naturaleza indemnizatoria.

# TEMA 5



### Artículo 39. Movilidad funcional.

#### Dentro del territorio nacional:

### Artículo 40: Movilidad geográfica

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

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

- DIRECTIVA DEL CONSEJO de 30 de noviembre de 1989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo (primera directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

#### Artículo 2

##### *Definición de lugar de trabajo*

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por lugares de trabajo, los lugares destinados a albergar puestos de trabajo, situados en los edificios de la empresa y/ o del establecimiento, incluido cualquier otro lugar dentro del área de la empresa y/ o del establecimiento al que el trabajador tenga acceso en el marco de su trabajo.

- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Se considera infracción leve no informar por escrito al trabajador de los elementos del contrato y de las principales condiciones de ejecución del mismo, como pudiera ser el lugar de trabajo (art. 6.4)

### **El cambio en el lugar de trabajo:**

Por su destino:

- Dentro del territorio nacional

- En el extranjero

Por su duración:

- Permanentes - Traslados
- Provisionales - Desplazamientos

Por su afectación al lugar de residencia del trabajador:

- Que exijan cambio de residencia
- Que o no exijan cambio de residencia

Por su conflictividad:

- Que se acepten
- Que no se acepten
  - Que se recurra a la decisión / que no se recurra a la decisión
  - Que se rescinda la relación laboral / que no se rescinda la relación laboral

Por los sujetos afectados:

- Que sean invaluable
- Que sean colectivas

### **Fuera del territorio nacional** (*Cuando el traslado es la extranjero*)

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

#### **Artículo 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados.**

1. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, determinadas condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española tales como:

- a) El tiempo de trabajo
- b) La cuantía del salario
- c) La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta
- d) El trabajo de menores
- e) La prevención de riesgos laborales
- f) La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- g) El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores
- h) La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.

Todo ello en los términos que establece dicho artículo.

Disposición adicional primera. Desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional efectuados por empresas establecidas en España.

- Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional :
- Deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables

derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

- Los interesados podrán informarse de las condiciones de trabajo que deben garantizarse en el mismo dirigiéndose bien a los órganos competentes en materia de información de tales Estados.

- Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los por las que se incumplan las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, tipificadas y sancionadas según la legislación laboral española. Cambios de lugar de trabajo que no exijan cambio de residencia:

- Movilidad geográfica débil o no sustancial.
- Estos cambios no tienen tratamiento específico en la ley, por lo que pueden ser decididos libremente por el empresario, con sujeción a los límites generales del poder de dirección.

Criterios para determinar la necesidad de cambio de residencia.

- La residencia es la habitual y no la meramente administrativa.
- Presupone la existencia de un puesto de trabajo anterior permanente y no provisional o circunstancial.
- Para apreciar la necesidad del cambio hay que valorar caso por caso y tener en cuante alguna de estas circunstancias: (TSJ Galicia 30-9-15)
  - Distancia entre nuevo centro y el domicilio del trabajador (No existe legalmente una distancia concreta)
  - Medios de comunicación entre el lugar de residencia y el nuevo centro de trabajo.
  - Facilidad de acceso a medios de transporte
  - Incremento del coste del desplazamiento para el trabajador

# PRÁCTICAS

## **DERECHO DEL TRABAJO**

<https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=10&fin=55&tipo=2>

### **Diapositiva 1 – Portada**

**Derechos fundamentales: específicos e inespecíficos**

**Ámbito laboral – Presentación del grupo**

**Miembros: Nombre1, Nombre2, Nombre3, Nombre4, Nombre5**

---

### **Diapositiva 2**

**Huelga (derecho específico)**

El derecho a huelga en España está reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución, como derecho fundamental de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Consisten la posibilidad de cesar colectivamente y temporalmente la actividad laboral para ejercer presión en conflictos laborales. Tiene límites: debe ejercerse de forma pacífica, respetar los servicios esenciales de la comunidad y no puede ser sustituido por cierres patronales ilícitos.

---

### **Diapositiva 3**

**Libertad sindical (derecho específico)**

La libertad sindical en España está reconocida en el artículo 28.1 de la Constitución como derecho fundamental de los trabajadores. Su contenido esencial es la facultad de crear sindicatos, afiliarse o no a ellos y ejercer actividades sindicales. Sus límites se establecen en el respeto a la legalidad, a los derechos fundamentales de terceros y a la organización democrática del propio sindicato.

---

### **Diapositiva 4**

**Negociación colectiva (derecho específico)**

La negociación colectiva en España está reconocida en el artículo 37.1 de la Constitución como derecho fundamental de trabajadores y empresarios. Su contenido esencial es la capacidad de regular condiciones laborales mediante convenios colectivos con eficacia

**vinculante. Sus límites son el respeto a la ley, al orden público y a los derechos fundamentales de las partes.**

---

#### **Diapositiva 5**

##### **Igualdad y no discriminación (inespecífico)**

**El principio de igualdad y no discriminación está reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Su contenido esencial es la prohibición de trato desigual por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Sus límites aparecen cuando se permiten diferencias de trato justificadas, proporcionadas y con finalidad legítima (acciones positivas).**

---

#### **Diapositiva 6**

##### **Honor, intimidad y propia imagen (inespecífico)**

**El derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen está reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución Española. Su contenido esencial es la protección frente a intromisiones ilegítimas en la vida privada y la salvaguarda de la reputación y la imagen personal. Sus límites se encuentran en el respeto a las libertades de información y expresión, siempre que sean veraces y de interés general.**

---

#### **Diapositiva 7**

##### **Libertad de expresión (inespecífico)**

**La libertad de expresión está reconocida en el artículo 20.1.a de la Constitución Española. Su contenido esencial es la facultad de expresar y difundir libremente pensamientos, ideas y opiniones por cualquier medio. Sus límites se encuentran en el respeto al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y la infancia.**

---

#### **Diapositiva 8**

##### **Fuentes y recursos**

**Constitución Española: arts. 10, 14, 16, 18, 20, 28, 37, 40**

**Estatuto de los Trabajadores y jurisprudencia del Tribunal Constitucional**

**Para ampliar: convenios colectivos y sentencias relevantes**

**La regulación del derecho de huelga permite la convocatoria de huelga en la forma indicada: (Convocar una huelga de 3 días de duración para hacer constar su oposición a la situación en Gaza)**

La Constitución Española reconoce el derecho de huelga de los trabajadores en el **artículo 28.2 CE** como un derecho fundamental, aunque remite su regulación a una ley que aún no se ha aprobado de forma orgánica, aplicándose mientras tanto el **Real Decreto-Ley 17/1977**.

Este marco normativo establece que la huelga debe estar vinculada a intereses estrictamente laborales y profesionales de los trabajadores, no pudiendo utilizarse para fines ajenos a la relación laboral.

→ En este caso, la convocatoria de una huelga de tres días por parte del comité de empresa para mostrar oposición a la situación en Gaza se encuentra fuera del ámbito legalmente protegido, dado que la causa es política e internacional y no afecta a las condiciones de trabajo ni a la negociación laboral dentro de la empresa.

Esta huelga no estaría amparada por la regulación vigente y podría ser calificada como huelga ilícita.

**La regulación del derecho de participación y de reunión permite la convocatoria en la forma indicadas: (Convocar un paro de 10 minutos en horas de trabajo, sin derecho a salario, con el mismo objetivo con la intención de que el personal pueda reunirse frente a la entrada de la empresa)**

En cuanto al derecho de participación y de reunión, reconocido en los **artículos 7 y 28 CE**, así como en el **artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores**, se garantiza que los trabajadores puedan reunirse en asamblea dentro del centro de trabajo para debatir cuestiones de interés laboral.

Sin embargo, las reuniones en el ámbito laboral deben convocarse y celebrarse respetando las condiciones legales, que exigen que estén vinculadas al ámbito profesional y que no perturben de manera desproporcionada la actividad productiva.

La convocatoria de un paro de diez minutos en horas de trabajo, sin derecho a salario, con el fin de reunirse frente a la entrada de la empresa para expresar una posición política sobre Gaza, se aparta del ámbito estrictamente laboral.

→ No puede considerarse un ejercicio legítimo del derecho de reunión en el trabajo, ya que desborda el marco legal y estatutario previsto para el ejercicio de dicho derecho.

## **Identificar los derechos en conflicto y aplicar el juicio de ponderación para determinar su respuesta:**

Derechos en conflicto:

- Derecho de huelga y derecho de reunión de los trabajadores, por un lado.
- Derecho de la empresa a la libertad de empresa y a la protección de la productividad (**artículo 38 de la Constitución**), por otro lado.

El juicio de ponderación debe partir de la finalidad de cada derecho:

El derecho de huelga y de reunión en la empresa → están orientados a la defensa de los intereses laborales y profesionales de los trabajadores, mientras que la causa planteada en este caso es de naturaleza política e internacional.

En consecuencia, al no estar vinculada con la relación laboral, la ponderación se resuelve en favor de la empresa y del interés general de evitar el uso desviado de los derechos laborales. De este modo, tanto la huelga de tres días como el paro de diez minutos en la forma planteada no se encontrarían amparados por la normativa vigente.

### **Identificación de los derechos en conflicto**

**Por un lado, están los derechos fundamentales de los trabajadores:**

- Derecho de huelga (art. 28.2 CE y RDL 17/1977): permite la suspensión colectiva del trabajo como medida de presión para defender intereses laborales.
- Derecho de reunión y participación (art. 21 y 28.1 CE; art. 4 ET): permite a los trabajadores reunirse para debatir cuestiones de interés laboral, dentro de los cauces y límites legales.

**Por otro lado:**

- Derecho a la libertad de empresa y a la productividad (art. 38 CE), que protege al empresario frente a perturbaciones indebidas que no estén justificadas por fines laborales.

### **Aplicación del juicio de ponderación → Idoneidad**

El análisis de idoneidad exige que la medida elegida (la huelga de tres días o el paro de 10 minutos) sea adecuada para conseguir el fin perseguido.

- La huelga de tres días por Gaza no es idónea en el ámbito laboral, porque el objetivo no es mejorar las condiciones de trabajo ni resolver un conflicto laboral, sino expresar una posición política internacional. No cumple la finalidad constitucional del derecho de huelga.
- El paro de 10 minutos sin salario para reunirse frente a la empresa tampoco es idóneo, ya que el derecho de reunión en la empresa solo ampara intereses laborales. Al ser una causa política externa, el instrumento elegido no es adecuado.

→ **Necesidad:** Se trata de comprobar si existen medios menos lesivos para lograr el mismo objetivo.

En este caso, los trabajadores pueden manifestar su oposición a la situación en Gaza fuera del ámbito laboral (manifestaciones públicas, concentraciones fuera del horario de trabajo, ejercicio del derecho de reunión en espacios públicos).

Estos son medios alternativos que no afectan al funcionamiento de la empresa ni al derecho a la libertad de empresa. Por tanto, las medidas propuestas no son necesarias en el contexto laboral.

→ **Proporcionalidad en sentido estricto:** Aquí se valora el equilibrio entre los beneficios que la medida aporta al derecho de los trabajadores y los perjuicios que genera al derecho de la empresa y al interés general.

- El beneficio que obtienen los trabajadores es simbólico (expresar su rechazo político), pero no guarda relación con su posición laboral ni mejora sus condiciones de trabajo.
- En cambio, el perjuicio para la empresa es significativo (pérdida de productividad por tres días de huelga o paralización durante la jornada de trabajo).
- El desequilibrio es evidente: el sacrificio que soporta la empresa es desproporcionado en comparación con el interés político perseguido por los trabajadores.

### **Conclusión**

Aplicando los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, tanto la huelga de tres días como el paro de 10 minutos carecen de amparo legal, porque no son idóneos ni necesarios para la defensa de los intereses laborales y resultan desproporcionados frente al derecho a la libertad de empresa.

Por tanto, la ponderación se resuelve a favor del artículo 38 CE (libertad de empresa y productividad) frente al ejercicio desviado del derecho de huelga y de reunión.

## **Explicación artículos:**

### **Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**

Este artículo recoge los derechos laborales básicos de todos los trabajadores. Reconoce tanto derechos de carácter individual (como la ocupación efectiva, la promoción y formación profesional, la no discriminación, la intimidad y el respeto a la dignidad) como colectivos (libertad sindical, reunión, huelga, negociación colectiva). Es un artículo esencial porque enuncia el "catálogo" de derechos que luego se desarrollan en otras normas, y que se proyectan en la relación laboral. Entre ellos se incluye expresamente el derecho de los trabajadores a participar en la empresa a través de sus representantes y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, siempre dentro del marco legal.

### **Artículo 7 de la Constitución Española (CE)**

Este precepto reconoce y legitima constitucionalmente a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales como actores fundamentales en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Se les atribuye, por tanto, un papel institucional: no sólo representan a sus afiliados, sino que tienen una función social más amplia en la vida política y económica del país. Conecta directamente con la libertad sindical y con los mecanismos de participación de los trabajadores en las relaciones laborales colectivas.

### **Artículo 28 CE (en general)**

El artículo 28 reconoce los derechos fundamentales en materia sindical y de huelga. En su apartado 1 se reconoce la libertad sindical, que garantiza a todos los trabajadores el derecho a afiliarse a un sindicato, crear sindicatos y a que estos sindicatos puedan organizarse libremente. Este derecho se protege de manera reforzada, y solo puede limitarse o suspenderse en situaciones muy excepcionales previstas en la Constitución.

### **Artículo 28.2 CE**

El apartado 2 de este artículo reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Es un derecho fundamental que permite a los trabajadores suspender colectivamente su prestación laboral como medio de presión frente al empresario o frente al Estado, con el fin de mejorar o defender sus condiciones de trabajo y empleo. No obstante, este derecho se encuentra pendiente de una ley orgánica que lo regule de forma completa (mandato que aún no se ha cumplido), por lo que sigue aplicándose el Real Decreto-Ley 17/1977, con interpretación conforme a la Constitución. Además, la jurisprudencia constitucional ha dejado claro que la huelga debe estar vinculada a intereses laborales y no puede usarse con fines políticos generales o ajenos al ámbito de la relación de trabajo.

### **Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo:**

Norma que regula todavía hoy, de forma transitoria, el ejercicio del derecho de huelga y de otras medidas de conflicto colectivo en España. Aunque la Constitución Española (1978) ordenó que se aprobara una **ley orgánica** para regular el derecho de huelga (art. 28.2 CE), esa ley nunca se ha dictado. Por eso, se sigue aplicando este Real Decreto-Ley, pero interpretado y corregido por la jurisprudencia del **Tribunal Constitucional** para adaptarlo a los principios constitucionales.

### **Artículo 38 de la Constitución:**

Este artículo reconoce un derecho constitucional de carácter económico: la libertad de empresa. Esto

significa que cualquier persona o entidad puede crear y organizar una empresa, decidir su actividad, su gestión y su producción dentro del marco de la economía de mercado.

No se trata de un derecho fundamental, sino de un derecho constitucional ordinario, lo que implica que no tiene las mismas garantías reforzadas que, por ejemplo, la huelga o la libertad sindical (art. 28 CE). Sin embargo, sí goza de protección y limita la actuación de los poderes públicos, que deben respetar y garantizar su ejercicio, salvo que existan razones de interés general que justifiquen restricciones (por ejemplo, normas de competencia, medioambiente, sanidad, etc.).

# Correo Electrónico Sindical

## PRÁCTICA CORREO ELECTRÓNICO SINDICAL

La empresa ABCD tiene más de 50 trabajadores y por tanto dispone de Comité de Empresa para la representación de su personal. Por otra parte siempre que necesita hacer comunicaciones a todo o parte de su personal dispone de un sistema de información mediante el cual envía correos electrónicos a cada una de las personas trabajadoras utilizando la dirección de correo electrónico profesional que la empresa les asigna desde que comienzan a prestar servicios para la misma.

Para realizar esta tarea dispone de una base de datos en las que figura cada persona y la dirección de correo que le fue asignada.

En dicha base de datos además figuran otros datos de cada persona trabajadora como son su teléfono profesional de contacto, su teléfono móvil, su dirección, su categoría profesional y su puesto de trabajo, por ser datos estrictamente necesarios para el desempeño de la gestión laboral de la empresa.

En su día el Comité de Empresa solicitó y obtuvo acceso al sistema de información de la empresa para realizar sus comunicaciones sindicales y ejercer su función sindical, sin embargo con el tiempo las direcciones de correo electrónico del personal se han quedado obsoletas y ahora solicita a la empresa que le entregue la base de datos anteriormente indicada debidamente actualizada, o al menos que le entregue una parte de la misma consistente en el nombre de cada miembro del personal, su correo electrónico, categoría profesional y puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta la doctrina establecida en la sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre de 2005 responda fundamentadamente a las siguientes

### CUESTIONES:

1 ¿Podría la empresa ABCD entregar al Comité de Empresa si lo solicitase los siguientes datos del personal sin incurrir en infracción a la normativa de protección de datos? Véase Título X y artículo 19 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales. Nombre Dirección personal Teléfono personal Teléfono móvil Dirección de correo electrónico profesional

La STC 281/2005 deja claro que:

- No existe una obligación legal de crear un sistema específico de correo electrónico sindical ni de facilitar todos los medios materiales que pida el comité
- Pero sí es ilegítimo impedir el uso sindical de medios ya existentes en la empresa (p. ej., correos electrónicos profesionales) cuando su utilización sea normal, no cause perjuicio y no altere la actividad productiva

Aplicado a los datos:

- **Nombre y correo electrónico profesional:** pueden entregarse, porque son el medio preexistente de comunicación en la empresa y su uso sindical no invade la esfera personal del trabajador.
- **Dirección personal, teléfono particular y móvil privado:** no deben entregarse. Son datos personales innecesarios, no están amparados por la doctrina de la STC 281/2005 ni por el principio de proporcionalidad del RGPD/LOPDGDD.

- **Teléfono personal y móvil:** Tampoco procede, por afectar directamente a la esfera privada del trabajador.
- **Correo electrónico profesional:** Sí puede entregarse, pues está vinculado al trabajo y su uso se entiende limitado a fines laborales y sindicales.

**Conclusión:** la empresa puede facilitar nombre y correo electrónico corporativo, pero no los datos privados.

**2.- ¿Tiene obligación la empresa de entregar los datos anteriormente indicados en función de la doctrina constitucional antes invocada? Responda la cuestión ponderando los derechos en conflicto con arreglo al principio de proporcionalidad descritos en la Sentencia Tribunal Constitucional de fecha 3 de Marzo de 2016**

De acuerdo con la STC 281/2005:

- El derecho a la información sindical forma parte del contenido esencial de la libertad sindical.
- El empresario debe mantener al sindicato en el uso pacífico de los instrumentos aptos para la acción sindical ya existentes en la empresa, siempre que su uso no perjudique la finalidad productiva

La empresa no está obligada a entregar datos personales ni a crear nuevas herramientas, pero sí a permitir el uso sindical de los correos corporativos profesionales ya implantados.

El principio de proporcionalidad exige equilibrar libertad sindical y libertad de empresa: es idóneo y necesario permitir el acceso a correos profesionales, mientras que entregar teléfonos privados o domicilios sería desproporcionado

**Conclusión:** sí hay obligación de facilitar al comité el acceso a los correos electrónicos profesionales y nombres de la plantilla, pero no a datos de la vida personal.

**3.- ¿Sería la respuesta idéntica si los datos que solicitase fuesen los indicados en el caso, es decir nombre, su correo electrónico, categoría profesional y puesto de trabajo?**

- Nombre + correo corporativo → son obligatorios.
- Categoría profesional y puesto de trabajo → son datos estrictamente laborales, no personales, y resultan necesarios para que el comité pueda ejercer su labor (por ejemplo, en materia de clasificación, igualdad, negociación colectiva).

**Conclusión:** sí, la empresa debe entregar también categoría y puesto de trabajo, porque son datos profesionales vinculados directamente al derecho de acción sindical, y su cesión supera el test de proporcionalidad. La entrega es legítima y obligatoria para garantizar el ejercicio de la libertad sindical.

**Celia Villaescusa Auqué  
Pablo García Martínez**

# Inteligencia Artificial

## **PRÁCTICA INTELIGENCIA ARTIFICIAL**

La empresa ABC utiliza los datos personales de su personal para gestionar las relaciones laborales en su más amplio sentido.

Dado que la inteligencia artificial se ha mostrado una herramienta óptima para llevar a cabo la gestión del personal deciden utilizarla para diferentes cometidos.

Entre estos cabe destacar la previsión de tendencias en materia de necesidades de contratación y la determinación de ascensos y mejoras laborales, para lo cual va a utilizar sistemas de decisión exclusivamente automatizadas ya que dado que la plantilla es superior a 2000 personas, no existe una forma más rentable de llevar a cabo tal cometido.

### **CUESTIONES:**

#### **1. ¿Es correcto el uso de sistemas de decisiones automatizadas para los cometidos indicados?**

##### **Previsión de necesidades de contratación**

→ Aquí la IA se usa de forma estadística y agregada.

→ No constituye una “decisión individual” con efectos jurídicos o significativos (art. 22.1 RGPD).

Sí es correcto, siempre que se limite a análisis predictivos y no afecte individualmente a trabajadores concretos.

##### **Determinación de ascensos y mejoras laborales**

→ Esto sí constituye una decisión individual con efectos jurídicos o similares (afecta a salario, carrera, derechos laborales).

→ El art. 22.1 RGPD prohíbe que esas decisiones se basen únicamente en un tratamiento automatizado.

No es correcto hacerlo sin intervención humana.

#### **2. ¿Son equiparables ambos cometidos?**

No.

**Previsión de contratación** = análisis global de datos → no impacta de forma inmediata en derechos de un trabajador concreto.

**Ascensos/mejoras** = decisiones automatizadas individuales → afectan jurídicamente a cada trabajador.

Por tanto, sólo el segundo supuesto entra de lleno en la prohibición del art. 22 RGPD.

### 3. ¿Qué garantías debe aplicar la empresa para utilizar decisiones automatizadas a la luz de lo dispuesto en los artículos 21 y 22 del Reglamento Europeo de Protección de Datos, y 11 y 18 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales?

→ Derecho de oposición al tratamiento de datos personales → art. 21 RGPD.

→ Prohibición de decisiones basadas únicamente en tratamientos automatizados que produzcan efectos jurídicos o les afecten significativamente, salvo excepciones → art. 22.1 RGPD.

→ Excepciones permitidas (contrato, norma con rango de ley, consentimiento expreso) y obligación de aplicar garantías:

- Intervención humana, posibilidad de expresar su punto de vista, derecho a impugnar la decisión → art. 22.2 y 22.3 RGPD.

→ Exigencia de que las decisiones automatizadas en el ámbito laboral solo se basen en habilitación legal, contractual o consentimiento expreso → art. 11 LOPD GDD.

→ Derecho de los trabajadores a no quedar sometidos exclusivamente a decisiones automatizadas en el ámbito laboral y a la protección de sus datos → art. 18 LOPD GDD.

### 4. ¿Puede el personal oponerse al uso de los sistemas de IA con los fines indicados?

Sí, pero con matices:

– Ascensos/mejoras laborales → el trabajador tiene derecho a no ser objeto de una decisión exclusivamente automatizada (art. 22.1 RGPD y art. 11 LOPD GDD). (puede oponerse plenamente) **Ascensos y mejoras laborales** → sí, tienen derecho a oponerse y exigir intervención humana (art. 22 RGPD y art. 11 LOPD GDD).

– Previsión de contratación → si se trata de análisis agregados, difícilmente podrá oponerse, porque no le afecta de forma directa e individual. Sólo podría oponerse (art. 21 RGPD) si demuestra un impacto concreto en sus derechos individuales.

**Previsión de contratación** → en general no, salvo impacto individual (art. 21 RGPD).

# Trabajo a distancia

## PRÁCTICA SOBRE TRABAJO A DISTANCIA

La empresa 123 quiere establecer con el trabajador ABC que presta sus servicios a tiempo completo, con la categoría de administrativo, un acuerdo sobre teletrabajo durante un año a partir de su firma, los lunes y los martes de cada semana. A tal fin ABC le proporcionará, a su exclusivo coste, los siguientes medios:

- Ordenador, tableta, portátil o similar para realizar el trabajo
- Telefonía. Se proporcionará un teléfono móvil con línea a cargo de la empresa
- Datos para la conexión a internet compartida con el ordenador, tableta o portátil. Silla ergonómica homologada.
- Teclado, ratón y pantalla.

Se mantendrán inalteradas el resto de las condiciones laborales vigentes a la fecha del acuerdo individual de teletrabajo, incluido su horario de trabajo, quedando adscrito a su centro actual en el que seguirá desarrollando la parte de trabajo presencial. Para lo no previsto en el acuerdo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Trabajo a Distancia.

El lugar de trabajo a distancia será el elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia, fijándose un plazo de 15 días para el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial.

Se establece que en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia se realizará el trabajo de forma presencial durante el tiempo imprescindible para resolver dichas dificultades.

### **CUESTIONES:**

#### **1. ¿En qué se diferencia el trabajo a distancia del teletrabajo?**

→ **Trabajo a distancia:** prestación de servicios desde el domicilio de la persona trabajadora o desde un lugar elegido por ella, con carácter regular, sin necesidad de usar medios tecnológicos exclusivamente.

→ **Teletrabajo:** modalidad específica de trabajo a distancia que **requiere el uso exclusivo o prevalente de medios telemáticos o informáticos** (ordenador, conexión a internet, etc.).

Todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

#### **2. ¿Qué diferencia supondría que el acuerdo de teletrabajo se redujese a un solo día a la semana?**

La Ley 10/2021 exige que se considere trabajo a distancia regular cuando sea al menos el 30 % de la jornada en un período de 3 meses.

- Jornada de 40h semanales → 30 % = 12h/semana.
- Un solo día (8h/semana) = 20 %.

Si fuese solo 1 día por semana, no tendría la consideración legal de teletrabajo regulado, sino que sería una medida de flexibilidad interna pactada.

**3. ¿Están regulados todos los aspectos exigidos en la normativa? Enumere aquellos que pudiesen estar ausentes.**

El acuerdo recoge parte de aspectos exigidos, pero faltan contenidos obligatorios del art. 7 Ley 10/2021:

- Inventario de medios, equipos y herramientas (se citan, pero falta desglose de quién pone cada uno y su vida útil).
- Gastos y forma de compensación.
- Mantenimiento de medios.
- Horario de trabajo y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje de trabajo presencial vs. remoto.
- Centro de trabajo de adscripción.
- Plazos de reversibilidad (se menciona, pero no con forma de ejercicio detallada).
- Procedimiento de control empresarial.
- Protección de datos y seguridad de la información.
- Evaluación de riesgos laborales.

**4. ¿Que sucedería si la empresa estuviera incluida en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Banca?**

El **XXIV Convenio de Banca** sería de aplicación obligatoria.

Esto implicaría:

- Retribuciones y tablas salariales propias del sector.
- Regulación específica de clasificación profesional (único grupo: Técnico de Banca, niveles 1–11).
- Posibles disposiciones adicionales sobre teletrabajo si la Comisión Paritaria del convenio las regula.
- Sujeción a normas sobre jornada, registro horario, desconexión digital, etc.

**5. Redacte el acuerdo individual de teletrabajo conforme establece la normativa de trabajo a distancia. Concrete en dicho acuerdo los contenidos del artículo 7 de la Ley 10/21 con los datos aportados en el supuesto de hecho y establezca forma de cuantificación de la compensación de los gastos en la forma indicada en la norma**

Debe ajustarse al art. 7 de la Ley 10/2021. Puedes basarte en el modelo aportado.

Con los datos:

- **Duración:** 1 año desde la firma.
- **Días de teletrabajo:** lunes y martes.
- **Lugar de trabajo a distancia:** el elegido por la persona trabajadora.

- **Medios aportados por la empresa:** ordenador, tableta/portátil, teléfono móvil, datos, silla ergonómica, teclado, ratón, pantalla.
- **Compensación de gastos:** cuantificada mensualmente en nómina (ej. 30 € conexión, 10 € electricidad, 5 € otros).
- **Reversibilidad:** 15 días de preaviso.
- **Centro de adscripción:** actual.
- **Horario:** el mismo que en presencial.
- **Control empresarial:** telemático y presencial con consentimiento.
- **Protección de datos y prevención de riesgos:** conforme a normativa vigente.

**6. Si el trabajador cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional ¿disfrutaría de alguna preferencia en el caso de que la empresa tenga establecidos turnos de trabajo a distancia?**

Sí, el art. 19.3 Ley 10/2021 establece que los trabajadores que cursen estudios regulares tienen derecho preferente para acceder al trabajo a distancia si es compatible con el puesto.

**7. Si se tratase de una persona trabajadora con consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo ¿tendría derecho con relación a la posibilidad de realizar su trabajo bajo esta modalidad? Concrete los derechos que le asistirán**

- La Ley 10/2021 reconoce el **derecho a realizar el trabajo total o parcialmente a distancia** para personas en esta situación.
- Tienen preferencia para acceder a esta modalidad.
- No depende de un acuerdo voluntario, sino que es un derecho que puede ejercerse unilateralmente.

**8. ¿En este caso que sucedería si no existiese acuerdo en la concreción del derecho a establecer esta modalidad? REFERENCIA: CONVENIO COLECTIVO BANCA**

- En el caso de violencia de género o terrorismo: prevalece el derecho de la persona trabajadora → la empresa está obligada a adaptarlo.
- Si es por otra causa (ej. conciliación), debe resolverse por negociación y, en caso de desacuerdo, mediante procedimiento judicial.
- En banca, habría que acudir a la **Comisión Paritaria del convenio** y, subsidiariamente, a la jurisdicción social.

# Desconexión Digital y tiempo de trabajo

## **PRÁCTICA DESCONEXIÓN DIGITAL Y TIEMPO DE TRABAJO Análisis de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 4-11-2020**

### **1. ¿Qué derecho fundamental considera vulnerado el demandante?**

El trabajador alegó la vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, reconocido en el artículo 18.4 de la Constitución Española, en su vertiente del derecho a la desconexión digital.

### **2. ¿Qué exige el trabajador para realizar el curso?**

El trabajador exigía que el curso de formación online (“Factores Humanos”) fuera programado dentro de su jornada laboral, es decir, incluido en su cuadrante mensual de servicios, y no realizado durante sus días de descanso.

### **3. ¿Qué derecho del trabajador estima vulnerado la sentencia inicial?**

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 22 de Madrid estimó que se había vulnerado el derecho a la intimidad personal y familiar, en su vertiente de derecho a la desconexión digital (art. 18 CE y art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

### **4. ¿Qué fundamenta la empresa para entender que no ha habido vulneración del derecho a la desconexión digital?**

La empresa ENAIRE argumentó que:

- El curso computaba como tiempo de trabajo efectivo.
- Por tanto, no existía obligación de desconexión digital durante su realización, ya que este derecho sólo se aplica fuera del tiempo de trabajo, no dentro de él.

### **5. ¿Qué norma establece el derecho a la desconexión digital y en qué artículos se concreta en el Estatuto de los Trabajadores y en el EBEP?**

El derecho a la desconexión digital está regulado en:

- Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).
- Se concreta también en:
  - Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET).
  - Artículo 14.j del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que reconoce el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales y la desconexión.

**6. ¿Qué indica la Sentencia como exigible con relación al tiempo de descanso mínimo entre el final de la formación y el inicio de la actividad aeronáutica?**

La Sentencia establece que, conforme al artículo 14 del Real Decreto 1001/2010, debe respetarse:

- Un descanso mínimo de 40 horas entre el final de la formación y el inicio de la actividad aeronáutica,
- Un descanso mínimo de 24 horas antes y después de la formación.

**7. ¿Considera la Sentencia que aplicando el Derecho Español a esta cuestión se trataría de una vulneración de derechos fundamentales conforme al artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea?**

No, la Sala reconoce que el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE protege el derecho al descanso como derecho fundamental en el ámbito de la Unión, pero aclara que en la Constitución Española (art. 40.2 CE) no es un derecho fundamental, sino un principio rector de la política social y económica.

Por tanto, no se vulnera un derecho fundamental constitucional, aunque podría haber, en su caso, una infracción de la normativa ordinaria sobre jornada y descansos.

**8. ¿Cuál es el único caso que la Sentencia entendería que existe una vulneración del derecho al tiempo de descanso?**

Solo habría vulneración si no fuera posible realizar el curso sin infringir los descansos mínimos legales.

Es decir, si las dos horas de formación online no pudieran encajarse en los meses concedidos sin afectar los límites de jornada o descanso, lo que no ocurrió ni fue probado en este caso.

# Tiempo de trabajo y jornada

## PRÁCTICA TIEMPO DE TRABAJO

Una persona trabajadora será alta en una empresa el 2 de Octubre de 2025 y cesará el día 30 de diciembre.

La empresa está en Zaragoza capital y se trabaja de lunes a viernes.

Esta persona trabaja con un horario de 8 a 15h.

→ Se deberán computar con relación a sus días y horas de trabajo

- **DÍAS NATURALES** → 90 días
- **DÍAS LABORABLES** → 65 días
- **DÍAS EFECTIVOS DE TRABAJO** → 62 días
- **HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO** → 434 horas

**Si la empresa no está vinculada a ningún convenio colectivo, ¿esa persona habrá cumplido el total de horas previstas teniendo en cuenta la jornada máxima laboral?**

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

**Datos (período 2-oct-2025 → 30-dic-2025, ambos inclusive)**

- **Días naturales = 90.**
- **Días laborables (lunes-viernes) = 64.**
- **Se descuentan festivos que caen en día laborable (8-dic, 25-dic) → días efectivos de trabajo = 62.**
- **Jornada diaria 8:00–15:00 = 7 horas → Horas efectivas trabajadas =  $62 \times 7 = 434$  horas. (coincide con los datos de la imagen)**

**Límite legal (sin convenio): jornada máxima ordinaria = 40 horas/semana de promedio anual. Pro-rata para el período:**

- **Semanas en el período =  $90 / 7 = 12,857...$  semanas.**
- **Horas máximas permitidas en el período =  $12,857... \times 40 = \approx 514,29$  horas ( $\approx 514$  horas).**

**Comparación:**

- **Horas trabajadas = 434 h**

- **Horas máximas (pro-rata)  $\approx$  514 h**

**Conclusión: No excede la jornada máxima. Ha trabajado 434 h, que son aproximadamente 80,3 h menos que el máximo permitido en ese intervalo.**

# Tiempo de Trabajo Permisos

## PRÁCTICA TIEMPO DE TRABAJO: PERMISOS.

Redactar los siguientes escritos indicando la norma en la que se ampara y por el tiempo máximo exigible.

Indíquese si los permisos son o no retribuidos

La empresa se rige por el CC de Empresas de consultoría

### → **Solicitud de permiso para ir al extranjero a atender a familiar de primer grado hospitalizado**

Yo, Carla Martínez, trabajadora de esta empresa, solicité permiso retribuido para ausentarme del trabajo con motivo de la hospitalización de mi madre, que se encuentra ingresada en México.

Esta solicitud se ampara en el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 22.b) del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, que reconocen el derecho a cinco días laborables por hospitalización de familiares hasta segundo grado, ampliables a cuatro días naturales cuando se requiera desplazamiento al extranjero.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: **Art. 37.3.b) ET.**

*Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

### **Art. 22.b) CC Consultoría**

*b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3 letra b) del Estatuto de los Trabajadores: «Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella». En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera.*

- Duración: 2 días naturales (ampliables a 4 si es necesario desplazamiento al extranjero o fuera de la provincia).
- Retribuido: Sí.

→ **Solicitud permiso para examinarse del carnet de conducir**

Por medio de la presente, solicito permiso para ausentarme del trabajo con motivo de la realización de los exámenes teóricos y prácticos necesarios para la obtención del carnet de conducir.

Esta solicitud se formula conforme al artículo 23 del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, que permite disfrutar un permiso sin sueldo de hasta un mes (continuado o dividido en dos periodos de quince días) a las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: **Art. 23 CC Consultoría.**

*1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez cada año. 2. No obstante, alternativamente, dicho permiso podrá ser fraccionado en dos periodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año. 3. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras: Empresas de una a 20 personas trabajadoras: Una persona. Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: Dos personas. Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: Tres personas. Empresas de más de 100 personas trabajadoras: Más del 3 por 100 del personal. En estos casos, el número de personas trabajadoras indicadas no podrán pertenecer a un mismo departamento de la empresa.*

- Permiso sin sueldo o día de vacaciones.

→ **Solicitud permiso para acudir como testigo a un juicio**

Por la presente solicito permiso para ausentarme del trabajo el día 19 de octubre de 2025 por el tiempo indispensable para comparecer como testigo en un juicio, en cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Dicha solicitud se ampara en el artículo 22.f) del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, que reconoce este derecho por el tiempo indispensable.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

**Art. 22 f) CC Consultoría**

*f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más*

*del 20 % de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa*

- Duración: El tiempo indispensable.
- Retribuido: Sí.

### → **Solicitud días de permiso por cambio de domicilio**

Yo, Carla Martínez López, trabajadora de esta empresa, solicito permiso por cambio de mi domicilio habitual, previsto para el día 1 de noviembre de 2025.

La solicitud se ampara en el artículo 22.e) del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, que establece el derecho a un día laborable retribuido por traslado de domicilio habitual.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

### **Art. 22.e) CC Consultoría**

*e) Un día laborable por traslado de domicilio habitual*

- Duración: 1 día.
- Retribuido: Sí.

### → **Solicitud días de permiso por nacimiento de hijo**

Por la presente, solicito la suspensión de mi contrato de trabajo con motivo del nacimiento de mi hijo, conforme a la legislación vigente.

Esta solicitud se ampara en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, que concede una suspensión del contrato por diecinueve semanas, siendo obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: **Art. 48.4 ET.**

*El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.*

- Duración: 19 semanas (obligatorias las 6 primeras tras el parto).
- Retribuido: Sí, a cargo de la Seguridad Social.

→ **Solicitud de permiso por adopción de un niño de 2 años.**

Por la presente, solicito la suspensión de mi contrato de trabajo con motivo de la adopción de un menor de 2 años, de acuerdo con la normativa vigente.

Esta solicitud se ampara en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una suspensión del contrato de diecinueve semanas para cada adoptante, o treinta y dos semanas en caso de adopción monoparental.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: **Art. 48.5 ET.**

*En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.*

*En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.*

*En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

*En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.*

- Duración: Si son 2 → 19 semanas / Si es 1 → 32 semanas.
- Retribuido: Sí, a cargo de la Seguridad Social.

→ **Solicitud de permiso para ir al extranjero a atender a familiar de cuarto grado hospitalizado.**

Yo, Carla Martínez, solicito permiso para ausentarme del trabajo con motivo de la hospitalización de mi tía abuela, residente en el extranjero.

Solicitó permiso sin sueldo conforme al artículo 23 del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: No está regulado en el ET ni en el convenio, en el Art. 22.b solo cubre hasta 2º grado. Puede solicitarse permiso sin sueldo (Art. 23 CC Consultoría).
- Duración: No hay derecho a permiso retribuido.
- Retribuido: No (sería permiso no retribuido o vacaciones).

→ **Solicitud de permiso para acompañar a su madre al médico**

Por la presente solicito permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo el día 25 de octubre de 2025, con el fin de acompañar a mi madre a una cita médica.

Esta solicitud se ampara en el artículo 22.b) del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, en concordancia con el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la atención médica implique hospitalización o reposo domiciliario.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: Sí, si se considera dentro del Art. 22.b CC Consultoría (hospitalización o reposo domiciliario).
- Duración: El tiempo indispensable.
- Retribuido: Sí, solo para familiares de primer grado, si no hay hospitalización, normalmente se trata de permiso no retribuido.

→ **Solicitud de permiso para atender a una prima ingresada grave tras un accidente de tráfico**

Yo, Carla Martínez López, solicito permiso para ausentarme del trabajo con motivo de la hospitalización grave de mi prima, consecuencia de un accidente de tráfico.

Se solicita permiso sin sueldo conforme al artículo 23 del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

- Norma: No regulado (la prima es familiar de tercer grado). **Art 22.b CC Consultoría**
- Duración: No procede permiso retribuido; puede pedirse no retribuido.
- Retribuido: No.

→ **Solicitud DE permiso (persona embarazada de 8 meses) de 19:00 a 20:00 durante un mes para asistir a técnicas de preparación al parto**

Por la presente solicito permiso para ausentarme de mi puesto de trabajo de 19:00 a 20:00 horas, durante el período comprendido entre el 23 de octubre de 2025 y 30 de octubre de 2025, con el fin de asistir a clases de preparación al parto.

Esta solicitud se ampara en el artículo 22.h) del Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría, que reconocen el derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto dentro de la jornada laboral.

En Zaragoza, a 20 de octubre

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre: Carla Martínez López.

**Art. 22.h) CC Consultoría**

*h) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*

- Duración: El tiempo indispensable.
- Retribuido: Sí, previo aviso y justificación de que la clase es dentro de la jornada.

**MIEMBROS GRUPO:**

Pablo García Martínez 846523  
Celia Villaescusa Auqué 838780

# Práctica clase

Aspecto	Et (Art 38)	Artes Gráficas (Zaragoza)	Oficinas y despachos (Zaragoza)	Construcción (Zaragoza)	Metal (Zaragoza)	Consultores (Estatal)
Duración	30 días naturales por año trabajado.	30 días naturales, mínimo 22 días laborables de trabajo efectivo.	30 días naturales (el convenio provincial / BOPZ fija 30 días naturales; el cómputo suele aparecer también como mínimo 22 días laborables para cómputo laboral).	30 días naturales (con especificaciones internas: se indican nº de días laborables equivalentes — en varias versiones provinciales se pactan 21 días laborables; el convenio provincial lo regula).	30 días naturales (el convenio provincial indica 30 días naturales; el texto del convenio provincial lo especifica).	El XIX Convenio (2025) regula vacaciones generalmente en 23 días (laborables) para el sector consultoría (texto del convenio estatal y resúmenes sectoriales). ( <a href="#">BOE</a> )
Cómputo y preferencia de elección	Se fijan conforme a calendario laboral o acuerdo entre trabajador y empresa; en caso de desacuerdo, resuelve el juzgado.	Preferentemente de junio a septiembre; se otorgarán según necesidades del servicio. Se procurará complacer al personal; en caso de discrepancia, se usarán criterios de equidad o rotación anual. El cuadro se publicará	El convenio provincial fija que las vacaciones se disfrutan por acuerdo y, preferentemente, en verano; el convenio regula calendarios y la forma de notificación/publicación del calendario en la	El convenio de construcción regula que las vacaciones se disfrutan por años naturales en el periodo pactado (suelen indicarse los meses preferentes) y que la planificación se realizará	El convenio indica que las vacaciones se concederán preferentemente en verano (junio-septiembre) y según necesidades del servicio; se procurará satisfacer la preferencia del trabajador y, en discrepancias, se aplican criterios de equidad/rotación.	El convenio estatal de consultoría regula el cómputo en días laborables (y reglas de planificación/posible fraccionamiento según acuerdo empresa-trabajador); las guías explicativas del convenio recogen mecanismos de planificación anual y preferencia por acuerdo. ( <a href="#">BOE</a> )

		con 2 meses de antelación.	empresa. En caso de discrepancia, el convenio remite a criterios de negociación/empresa.	por calendario laboral. Se contemplan reglas específicas para su distribución (p. ej. bloques mínimos de días laborables). ( <a href="http://boa.aragon.es">boa.aragon.es</a> )	(Calendario/planificación según convenio).	
Proporcionalidad	Si no se ha trabajado el año completo, las vacaciones serán proporcionales al tiempo trabajado.	Si el trabajador cesa durante el año, tendrá derecho a la parte proporcional según meses trabajados (se computa como mes completo la fracción). En caso de fallecimiento, se paga a los herederos.	El convenio prevé la proporcionalidad para quienes no completan el año (parte proporcional según tiempo trabajado); regla usual en el articulado de vacaciones.	El convenio de construcción provincial establece que para el primer año se devenga la parte proporcional (y regula cómo computar días).	El convenio establece derecho a la parte proporcional si no se completa el año; en la práctica se computa por meses trabajados.	El convenio de consultoría contiene la regla general de proporcionalidad: si no se cubre el año completo el trabajador tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda; el cómputo suele expresarse en días laborables por mes trabajado. ( <a href="#">BOE</a> )
Interrupción por capacidad temporal	Si coinciden con IT derivada de maternidad/paternidad o riesgo durante embarazo/lactancia, se disfrutan tras el alta, incluso fuera del año natural. En otros casos, hasta 18 meses desde el final del año.	Igual que el ET: si coinciden con IT derivada de embarazo, parto, lactancia o suspensión del contrato por art. 48 ET, se disfrutan	El convenio de Oficinas y Despachos remite a lo dispuesto en el Art. 38 ET y desarrolla que, si las vacaciones coinciden	En Construcción provincial se recoge que si el periodo fijado coincide con una IT derivada de embarazo/parto/lactancia	Regla ET: si las vacaciones coinciden con incapacidad temporal derivada de embarazo/parto/lactancia u otras causas legalmente protegidas, el	En el XIX Convenio de Consultoría se remite a la normativa general (ET) y al texto convencional para supuestos de coincidencia entre vacaciones e IT: las vacaciones no disfrutadas por IT derivada de

		<p>tras la incapacidad . En otros casos (otras IT), se pueden disfrutar tras el alta hasta 18 meses después del año correspondiente</p>	<p>con IT (y en supuestos de embarazo/parto/lactancia), las mismas se podrán fijar para otra fecha tras el alta; si hay discrepancia a la empresa puede fijar fecha según convenio.</p>	<p>o u otras causas previstas, el trabajador podrá disfrutar las vacaciones una vez finalizada la IT (el texto provincial remite a la regulación del ET y añade plazos/condiciones prácticas). (<a href="http://boa.aragon.es">boa.aragon.es</a>)</p>	<p>trabajador podrá disfrutar las vacaciones tras el alta, incluso fuera del año natural que las generó; para otras IT la práctica y convenios suelen permitir disfrutar las vacaciones dentro de un plazo (doctrina y convenios pactan límites — p. ej. hasta 18 meses tras el fin del año).</p>	<p>embarazo/parto/lactancia podrán disfrutarse tras el alta; para otras IT el convenio y la práctica permiten su disfrute con sujeción a los plazos convencionales/legales. (<a href="http://BOE">BOE</a>)</p>
--	--	---	---	---	---	--

# Prácticas tema 4

## **EL SALARIO:**

### **ANTECEDENTES:**

- Sistema de clasificación por grupos de cotización a las Seguridad Social.
- Distingue trabajadores “intelectuales” o “mensuales” (Administrativo) es más habitual y “manuales” o “diarios” (peones)
- Está distinción ha quedado obsoleta aunque mantiene efectos en materia de cotización.

Todos los convenios incluyen al menos el concepto salarial “Salario base” en aplicación de dispuesto en el **Artículo 26,3 ETT**

3. Mediante la negociación colectiva o, en defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, **que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unión de tiempo o de obra** y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación de resultados de la empresa, que se calculará conforme a los criterios que a tal efecto se pactan.

### **EJEMPLO:**

Salario base → 1.476,91

4 pagas extras →  $1.476,91 \times 4 = 5.907,64$  ganare en un año de pagas extras.

Corresponde al mes →  $5.907,64 / 12 = 492,303\dots$  (no se cobran al mes, se cobran cuando marca convenio)

**Modelo de nómina en Add tema 4**



# Práctica tema 5

Pablo García Martínez  
Celia Villaescusa Auque

## PRÁCTICA – TEMA 5

EMISOR: Bantierra – Caja Rural de Aragón, Sociedad Cooperativa de Crédito

DESTINATARIO: D.ª [Nombre de la trabajadora]

Grupo Profesional II – Nivel 2

FECHA: [Fecha]

Muy Sra. nuestra:

Por la presente le comunicamos que, con fecha de efectos 1 de enero de 2021, y en ejercicio de las facultades organizativas previstas en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa ha decidido su adscripción al puesto de Gestora Comercial en la oficina correspondiente, de carácter unipersonal.

La medida se adopta por razones organizativas y productivas, derivadas de la necesidad de mejorar la eficiencia operativa y comercial, a la vista de la evolución de resultados y de las necesidades de reorganización interna. Las funciones asignadas son compatibles con su Grupo Profesional II, conforme a los artículos 22 y 39 del ET. El complemento de puesto se adecúa, fijándose en 570 € brutos mensuales.

Atentamente, [Nombre y firma]

Elementos que justifican:

- Reducción progresiva de resultados comerciales (2016–2018).
- Existencia de quejas internas sobre la gestión del equipo.
- Funciones dentro del mismo grupo profesional (II).
- Advertencias previas de la empresa.

Elementos que no justifican:

- Reducción retributiva importante (de 1.370 € a 570 €).
- Pérdida completa de funciones directivas.
- Destino en oficina unipersonal con pérdida de responsabilidad.

Funcionalmente, la medida se considera movilidad funcional (art. 39 ET). Económicamente, existe una modificación sustancial del salario (art. 41 ET), por lo que la trabajadora puede solicitar la resolución indemnizada del art. 41.3 ET.

Indemnización aplicable: 20 días por año trabajado, con un tope de 9 mensualidades.

Tiempo trabajado: 03/04/1995 – 01/01/2021 = 25 años y 9 meses (309 meses). Se alcanza el tope legal de 9 mensualidades.

A. Salario previo al cambio: • Total mensual: 5.669,71 € • Salario diario: 186,40 € •  
Indemnización: 270 días × 186,40 € = 50.328,38 €

B. Salario tras el cambio: • Total mensual: 4.869,71 € • Salario diario: 160,10 € • Indemnización:  
270 días × 160,10 € = 43.227,01 €

La indemnización oscilaría entre 43.227,01 € y 50.328,38 € según el salario considerado.