

MANUAL UNIVERSITARIO

SUPUESTOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO

YOLANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ
DIRECTORA

ROSARIO CARMONA PAREDES
MARÍA MERCEDES SÁNCHEZ CASTILLO
COLABORADORAS

THOMSON REUTERS

ARANZADI

Consejo Thomson Reuters Aranzadi

D. JAVIER MOSCOSO DEL PRADO MUÑOZ
Presidente

D. LUIS MARÍA CAZORLA PRIETO
Vicepresidente

VOCALES

D. ALBERTO BERCOVITZ RODRÍGUEZ-CANO

D^a. ANA BELÉN CAMPUZANO LAGUILLO

D. ÁNGEL CARRASCO PERERA

D^a. CARMEN CHINCHILLA MARÍN

D. FAUSTINO CORDÓN MORENO

D. ANTONIO FERNÁNDEZ DE BUJÁN Y FERNÁNDEZ

D. MARIO GARCÉS SANAGUSTÍN

D. JOSÉ LUIS GARCÍA DELGADO

D. EUGENIO GAY MONTALVO

D. JACOBO BARJA DE QUIROGA

D. LUIS MARTÍN REBOLLO

D. ALFREDO MONTOYA MELGAR
D. JULIO MUERZA ESPARZA
D. ALFONSO MUÑOZ PAREDES
D. ALBERTO PALOMAR OLMEDA
D. GONZALO QUINTERO OLIVARES
D. TOMÁS RAMÓN FERNÁNDEZ
D. GONZALO RODRÍGUEZ MOURULLO
D. JUAN SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE
D^a. M.^a LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
D. ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO
D. EUGENIO SIMÓN ACOSTA

DIRECTORA
YOLANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ
Magistrada suplente TSJ Comunidad Valenciana
Abogada y Mediadora
Profesora Asociada. Área Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social en la UMH de Elche

COLABORADORAS
ROSARIO CARMONA PAREDES
Diplomada en Graduado Social
Licenciada en Ciencias del Trabajo
Máster en Recursos Humanos, Trabajo y

Organizaciones
Profesora Colaboradora. Área de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social UMH

MARÍA MERCEDES SÁNCHEZ CASTILLO
Profesora Titular. Área de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social UMH
Doctora en Derecho

SUPUESTOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL TRABAJO

THOMSON REUTERS
ARANZADI

Primera edición, 2021

El editor no se hace responsable de las opiniones recogidas, comentarios y manifestaciones vertidas por los autores. La presente obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

La Editorial se opone expresamente a que cualquiera de las páginas de esta obra o partes de ella sean utilizadas para la realización de resúmenes de prensa.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser

realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

Por tanto, este libro no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos o cualquier otro medio, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo, por escrito, del titular o titulares del copyright.

Thomson Reuters y el logotipo de Thomson Reuters son marcas de Thomson Reuters

Aranzadi es una marca de Thomson Reuters (Legal) Limited

© 2021 [Thomson Reuters (Legal) Limited / Yolanda Fernández López (Directora) Mercedes Sánchez Castillo y Rosario Carmona Paredes (Colaboradoras)]

© Portada: Thomson Reuters (Legal) Limited

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Camino de Galar, 15

31190 Cizur Menor (Navarra)

ISBN: 978-84-1391-331-5

DL NA 1625-2021

Printed in Spain. Impreso en España

Fotocomposición: Editorial Aranzadi, S.A.U.

Impresión: Rodona Industria Gráfica, SL

Polígono Agustinos, Calle A, Nave D-11

31013 - Pamplona

Índice General

PRÓLOGO

TABLA CLASIFICATORIA

SUPUESTOS PRÁCTICOS

1

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 1: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

2

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 2: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

3

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 3: DESPIDO NULO

4

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 4: DESPIDO NULO, SUCESIÓN DE EMPRESAS

5

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 5: DESPIDO IMPROCEDENTE POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS

6

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 6: DESPIDO DURANTE INCAPACIDAD TEMPORAL

7

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 7: DESPIDO POR FALTAS INJUSTIFICADAS AL TRABAJO

8

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 8: DESPIDO OBJETIVO

9

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 9: DESPIDO IMPROCEDENTE

10

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 10: VALOR LIBERATORIO FINIQUITO

11

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 11: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA

12

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 12: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

13

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 13: RECONOCIMIENTO DE DERECHO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

14

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 14: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

15

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 15: IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN

16

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 16: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

17

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 17: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

18

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 18: DESPIDO NULO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

19

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 19: VACACIONES

20

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 20: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

21

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 21: DESPIDO PROCEDENTE

22

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 22: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. CADUCIDAD

23

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 23: INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO

24

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 24: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. PRESCRIPCIÓN

25

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 25: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. HORAS EXTRAS. CATEGORÍA PROFESIONAL

26

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 26: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. VACACIONES

27

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 27: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES CON VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

28

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 28: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

29

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 29: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES, CLÁUSULAS CONVENIO COLECTIVO

30

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 30: RESPONSABILIDAD CIVIL

SOLUCIONES

1

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 1: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

2

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 2: EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL

3

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 3: DESPIDO NULO

4

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 4: DESPIDO NULO,
SUCESIÓN DE EMPRESAS**

5

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 5: DESPIDO IMPROCEDENTE
POR AUSENCIAS INJUSTIFICADAS**

6

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 6: DESPIDO DURANTE
INCAPACIDAD TEMPORAL**

7

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 7: DESPIDO POR FALTAS
INJUSTIFICADAS AL TRABAJO**

8

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 8: DESPIDO OBJETIVO

9

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 9: DESPIDO IMPROCEDENTE

10

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 10: VALOR LIBERATORIO
FINIQUITO**

11

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 11: MODIFICACIÓN
SUSTANCIAL Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

12

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 12: MODIFICACIÓN
SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES**

13

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 13: RECONOCIMIENTO DE
DERECHO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD**

14

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 14: RECLAMACIÓN DE
CANTIDAD**

15

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 15: IMPUGNACIÓN DE
SANCIÓN**

16

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 16: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

17

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 17: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES

18

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 18: DESPIDO NULO Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

19

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 19: VACACIONES

20

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 20: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

21

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 21: DESPIDO PROCEDENTE

22

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 22: MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. CADUCIDAD

23

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 23: INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DEL CONVENIO COLECTIVO

24

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 24: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. PRESCRIPCIÓN

25

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 25: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. HORAS EXTRAS. CATEGORÍA PROFESIONAL

26

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 26: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD. VACACIONES

27

SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 27: MODIFICACIÓN

**SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES CON
VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

28

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 28: MODIFICACIÓN
SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES**

29

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 29: MODIFICACIÓN
SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES, CLÁUSULAS
CONVENIO COLECTIVO**

30

**SOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO N.º 30: RESPONSABILIDAD
CIVIL**

RELACIÓN DE SENTENCIAS Y LEGISLACIÓN

Prólogo

La accesibilidad a los contenidos teóricos con un simple clic de la que cada vez más disfruta el estudiantado, hace necesario redirigir el aprendizaje hacia un escenario más deductivo que de contenidos, y más reflexivo que memorístico. Por ello, se ha puesto de manifiesto la necesidad de potenciar aquellas habilidades que capaciten y motiven al estudiantado involucrarse en el estudio trabajando en la aplicación práctica de los conocimientos.

Pero si esto es así en cualquier disciplina, adquiere mayor valor en el estudio del derecho. El desafiante proceso de transformación que se abre con la inteligencia artificial aplicada al derecho, el machine learning, o el ejercicio de la tecnología blockchain para el trabajo jurídico más repetitivo, pone de manifiesto la necesaria transformación de la docencia potenciando en mayor medida el estudio práctico. De esta manera, adquiere relevancia la participación del estudiantado en su propio proceso de aprendizaje, fomentando la curiosidad acerca de la mejor resolución para el caso planteado. Siendo esto así, si hay una disciplina en la que además hay que sumar que los cambios económicos, políticos y sociales, traen consigo constantes cambios normativos, esta es la del Derecho del Trabajo. De ahí que haya surgido la necesidad de dotar con materiales prácticos a esta asignatura para hacer comprender la importancia de esta rama del derecho que afecta de manera directa al desarrollo de la vida profesional y personal. En consecuencia, se ha redactado una obra compuesta por treinta supuestos de hecho con preguntas, basados en procedimientos judiciales reales, obtenidos de la práctica

profesional de las docentes. La obra que presentamos aborda materias como, la propia configuración de la relación laboral, derechos fundamentales, vicisitudes de la relación laboral como movilidad geográfica, modificación sustancial o subrogación de contrato, además de reclamaciones por despido, cantidad o vacaciones, entre otras.

La cuestión más importante a destacar es que todos y cada uno de los casos aquí expuestos, son reales y han sido resueltos por los distintos Juzgados de lo Social del territorio español, por lo que cuentan con sentencia firme, que se adjunta para la correcta verificación de las resoluciones a las cuestiones planteadas. En algunos casos, son sentencias del correspondiente Tribunal Superior de Justicia y otros, tan solo del Juzgado de lo Social correspondiente, bien porque frente a la sentencia de instancia no cabe recurso por la materia o bien por la cuantía. No obstante, dada la claridad del lenguaje utilizado en el planteamiento, esta obra podrá ser utilizada no solo para el estudio de la asignatura de Derecho del Trabajo en el grado de Derecho o en las correspondientes del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sino también en aquellas titulaciones no jurídicas como Administración y Dirección de Empresas, Turismo y Formación y Orientación Laboral. Finalmente, cabe aclarar que, siendo supuestos de casos reales, se han modificado los nombres para salvaguardar la intimidad de los actores.

De nuestra experiencia profesional y docente, hemos adquirido la convicción de que la mejor manera de aprender o mejor comprender la asignatura, es a través de un método participativo que debe impulsar al alumnado, a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos, teniendo en cuenta que no hay casos iguales ni soluciones iguales, esto es lo que debe aprenderse experimentalmente,

siendo posible hipótesis nuevas ajustadas siempre a la realidad del caso.

YOLANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

Magistrada suplente TSJ Comunidad Valenciana
Abogada y Mediadora
Profesora Asociada. Área Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social en la UMH de Elche

ROSARIO CARMONA PAREDES

Diplomada en Graduado Social
Licenciada en Ciencias del Trabajo
Máster en Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones
Profesora Colaboradora. Área de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social UMH

MARÍA MERCEDES SÁNCHEZ CASTILLO

Profesora Titular. Área de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social UMH
Doctora en Derecho

Tabla clasificatoria

Supuesto de hecho	Derechos fundamentales	Despido	Relación laboral	IT	Reclamación cantidad o vacaciones	Movilidad geográfica	Discapacit
1			X				
2			X				
3	X	X		X			
4		X					
5		X		X			
6	X	X					X
7		X		X			
8		X					
9		X					X
10		X			X		
11		X				X	
12							
13					X		
14				X	X		
15		Sanción					
16							

Supuesto de hecho	Derechos fundamentales	Despido	Relación laboral	IT	Reclamación cantidad o vacaciones	Movilidad geográfica	Discapac
17							
18	X	X		X			
19					X		
20					X		
21		X					
22							
23			Convenio				
24				X	X		
25					X		
26				X	X		
27	X			X	X		
28					X		
29				X			
30	Responsabilidad civil				X		

Supuestos prácticos

1

Supuesto práctico N.º 1: existencia de relación laboral

Guillermo formula papeleta de conciliación por despido y reclamación de cantidad por los que indica que fue contratado por Dña. Teresa como cuidador de su marido enfermo con fecha 24/09/2015 con un salario semanal de 200 € y horario de 8 horas diarias prestadas de lunes a domingo en el centro hospitalario donde se encontraba internado debido a sus dolencias, y hasta el día 21/03/2018, fecha en la que se le concedió permiso para desplazarse a su país de origen, Colombia, para recibir atención sanitaria.

Al regreso de Colombia y con fecha 20/04/2018, le envió un mensaje de WhatsApp al teléfono de la Sra. Teresa en el que le indica: “Sra., Teresa voy a devolverle el dinero que Vd., me prestó para el pasaje y ya de paso voy a meter los papeles para reclamar lo que me corresponde por el cuidado de su esposo”.

La Sra. Teresa no contestó a dicho mensaje.

Que el Sr. Guillermo entiende que, solicitado su reincorporación al puesto de trabajo tras su regreso de Colombia, al no haber recibido contestación al mensaje de WhatsApp, se había producido un despido verbal con esa misma fecha 20/04/2018 al no poder incorporarse a su trabajo como cuidador en el Hospital con el mismo horario y salario que venía percibiendo.

Con fecha 16/05/2018 se presentó papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje de Alicante, celebrándose el correspondiente acto de conciliación con el resultado intentado sin avenencia, al haberse presentado la Sra. Teresa en el SMAC y alegar que si bien el Sr. Guillermo acudía al Hospital a cuidar a su marido enfermo, no existía relación laboral alguna.

Que Guillermo presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la cual citó de comparecencia a la Sra. Teresa, acreditando la misma que existían sendos procedimientos judiciales de despido y reclamación de cantidad seguidos ante los Juzgados de Alicante y con fecha señalada para juicio por lo que la ITSS no se pronunció al existir procedimiento judicial en curso.

Que el demandante reclama en concepto de diferencias salariales lo siguiente:

1.- Descanso de los domingos trabajados durante el último año: 21/03/2017 al día 21/03/2018= 52 domingos a razón de 33.33 € el día, 1.733,16 €.

2.- Horas extraordinarias del último año: 3 horas por 7 días a la semana= 21 horas por 48 semanas y por 21 horas a la semana, 1.008 €.

3.- Vacaciones del último año: 30 días por 33.33 €= 999.90 €.

Total, reclamado 3,741,06 €.

La Sra. Teresa indica que siendo cierto que el Sr. Guillermo se presentó en el Hospital donde estaba ingresado su marido ofreciendo sus servicios como cuidador profesional adjuntando un justificante expedido por Cruz Roja acreditativo de la realización de diferentes cursos de

formación en atención sociosanitaria a personas dependientes y que las propias enfermeras del centro hospitalario le informaron de que trabajaba por las noches cuidando a enfermos en el hospital con muy buenas referencias en cuanto atención y cuidado, por lo que ante la necesidad de tener una persona que se quedara en el hospital por las noches decidió contar con el mismo.

Durante el tiempo que cuidó de su marido enfermo le pagaba 200 € a la semana, así como distintas cantidades que el mismo le solicitaba para sí mismo y/o su familia.

Que casi a diario el Sr. Guillermo le informaba previamente vía mensajería WhatsApp informándole si iba a acudir al centro o no, además, durante el año 2.016 se ausentó durante 4 meses porqué viajó a su país de origen y en su ausencia estuvo cuidando de su marido otra señora llamada Consuelo, la cual fue enviada por el Sr. Guillermo para sustituirle con la misma dinámica de trabajo.

Que una vez Guillermo regresó de su país de origen fue el mismo quien le dijo a Consuelo que no fuera más a trabajar porque ya se reincorporaba el mismo a su puesto de trabajo como cuidador.

Durante el periodo reclamado el Sr. Guillermo sufrió varias intervenciones quirúrgicas menores que le impidieron acudir al centro hospitalario algunas veces durante 15 días y en otras ocasiones hasta durante un mes, siendo que, durante su ausencia, era Guillermo quien buscaba a otra persona que lo sustituyera en el cuidado del esposo de Dña. Teresa.

El Sr. Guillermo se marchó a su país el día 23/03/2018 y regresó el día 18/04/2018.

El Sr. Guillermo nunca le pidió un contrato de trabajo ni tampoco expidió factura por sus servicios. Sin embargo, le

dijo a la Sra. Teresa que estaba cobrando subsidio por desempleo.

El Sr. Guillermo entregó un pasquín publicitario donde figura: “Cuidamos personas mayores y con diversidad funcional, en casa y en hospital, disponibilidad de horarios, también realizamos tareas domésticas. Gran experiencia en atención a dependientes en domicilio: higiene corporal, cambios posturales, administración de alimentos y ayuda técnica en la vida cotidiana. Teléfono de contacto: (el del Sr. Guillermo)”.

La Sra. Teresa firmó una carta de recomendación al Sr. Guillermo con fecha 10 de noviembre de 2.016 por al que indicaba que se dedicó al cuidado de su esposo desde el 24/09/2015 hasta el 10/11/2016, como cuidador de personas dependientes y de avanzada edad, destacar su profesionalidad, experiencia y adecuada capacidad para el trabajo. Buena predisposición, dedicación y adaptación, mostrando en gran empatía y buen trato con el enfermo y su familia por lo que recomienda al Sr. Guillermo para el cuidado de personas mayores y/o dependientes.

Por la representación procesal de la demandada, en el acto del juicio, se alegó además caducidad de la acción, puesto que el último día que el demandante acudió a cuidar al esposo enfermo fue el día 15/03/2018 y la papeleta de conciliación se presentó con fecha 16/05/2018. Por tanto, habrían transcurrido sobradamente el plazo de 20 días de caducidad establecido en el artículo 59 del ET.

Cuestiones.

1. Indique si a su entender, existe relación laboral. Justifique jurídicamente la respuesta.

2. En caso de existir relación laboral señale cual sería el salario adeudado, y la forma de cálculo del mismo. Justifique jurídicamente la respuesta.

3. Señale si considera caducada la acción, y si se trata de un plazo de caducidad o de prescripción.

4. Diga si a su juicio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debería haber realizado alguna actuación con ocasión de la denuncia presentada.

5. Indique si es posible, reclamar conjuntamente en un mismo procedimiento la acción de despido y la acción de cantidad.

6. En caso de que la pretensión del Sr. Guillermo no prosperase, diga qué debería hacer la Inspección de Trabajo.

Ver resolución.

2

Supuesto práctico N.º 2: existencia de relación laboral

Que Dña. Sara vino prestando servicios laborales a tiempo completo con la categoría profesional de camarera en el Restaurante Comida sito en su dirección postal de su ciudad desde el día 5 de abril de 2.013 hasta el día 10 de junio de 2.013 realizando una jornada de trabajo de 8 horas con jornada laboral de lunes a domingo en horario de 10 a 17 horas con 1 día y medio de descanso semanal.

Que desde el día 5 de abril de 2.013 hasta el 10 de junio de 2.013, fecha de la finalización de la relación laboral, estuvo trabajando sin contrato, sin estar dada de alta en la Seguridad Social, habiendo presentado toda la documentación necesaria solicitada por el gerente del local para realizar dicha gestión hasta que finalmente se le notificó verbalmente la intención de no llevar a cabo ni la realización de contrato escrito ni la tramitación del alta en el Sistema de Seguridad Social, alegando que no tenía dinero para hacer frente a los seguros sociales inherentes al alta en Seguridad Social.

Que el pasado día 10 de junio de 2.013 y ante la falta de alta en la Seguridad Social, falta de contrato de trabajo y falta de pago de salario, decidió Dña. Sara extinguir unilateralmente el contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones asumidas por el empleador.

Que con fecha del 26 de junio de 2.013 se presentó la correspondiente Papeleta de Conciliación ante el Servicio de Mediación Conciliación y Arbitraje de Alicante reclamando el salario adeudado por el tiempo trabajado en el restaurante, celebrándose el acto de conciliación el pasado día 11 de julio de 2.013 con el resultado de INTENTADO SIN EFECTO.

Dra. Sara presentó demanda ante el Juzgado de lo Social de Alicante.

Cuestiones.

- 1.** Con los datos expuestos indique si existe a su juicio existe relación laboral.
- 2.** Indique qué consecuencias tiene el reconocimiento de la existencia de relación laboral.
- 3.** En caso de que entienda que existe relación laboral, diga qué Convenio Colectivo resulta de aplicación.
- 4.** Señale el salario que le correspondería percibir a la trabajadora en contraprestación a su actividad laboral.
- 5.** ¿Supone renuncia a los derechos de la trabajadora el abandono voluntario del puesto de trabajo?

Ver resolución.

3

Supuesto práctico N.º 3: despido nulo

Paula formula papeleta de conciliación y demanda por despido nulo frente a la empresa empleadora, la empresa Limpiezas SL indicando que venía prestando servicios laborales con la categoría profesional de limpiadora desde el día 1 de septiembre de 2.017 y con un salario mensual bruto incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias de 600 €, en la ciudad de Madrid, y que con fecha 10 de mayo de 2.019 había sido despedida por la empresa mediante la entrega de una carta de despido según la cual se procedía a su despido objetivo por circunstancias objetivas y de producción al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) del ET, y que la causa objetiva se debe exclusivamente a una disminución importante de los clientes en la provincia de Madrid, debiendo proceder a la reubicación de los trabajadores con mayor antigüedad, no teniendo ningún puesto de trabajo que ofrecerle.

Asimismo, se hace constar en la carta de despido que la decisión de la empresa no ocasiona vulneración de sus derechos fundamentales y libertades públicas, ni tiene relación con la situación de embarazo, permiso o excedencia previstas en el artículo 53.4 b) del ET.

Que según la trabajadora los motivos alegados por la empresa son falsos, siendo el verdadero motivo del despido su embarazo, del que la empresa había tenido constancia por su baja médica emitida por “aborto espontáneo” diagnosticado por el Servicio Público de Salud y fecha de

alta médica de fecha 8 de mayo de 2.019, esto es, 2 días antes de su despido.

Entiende la trabajadora que como la fecha de baja médica fue el día 22 de abril de 2.019 y el alta médica el día 8 de mayo de 2.019, la empresa había procedido a su despido por dicho motivo, siendo la causa discriminatoria ante la previsión de ser madre.

Que la trabajadora considera el despido nulo y al amparo de lo previsto en el artículo 286.2 de la Ley de Jurisdicción Social opta por la extinción de la relación laboral con abono de la indemnización correspondiente, así como de los salarios de tramitación devengados al entender que se trata de un despido nulo por razón de sexo.

De forma subsidiaria solicita la declaración de improcedencia del despido.

Asimismo, solicita el abono de una indemnización adicional por importe de 12.000 € en aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, al considerar como falta muy grave la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora al coartar su libertad para ser madre y formar una familia, teniendo en cuenta para su graduación la ofensa, la antigüedad, así como el tamaño de la empresa.

En el acto de juicio oral, la empresa se opuso a la declaración de nulidad del despido aceptando la improcedencia del mismo al no poder acreditar la existencia de las causas objetivas que se señalan en la carta de despido, ofreciendo la correspondiente indemnización al considerar que se trata de un despido sin causa, y que al amparo de lo prevenido en el artículo 56 del Estatuto de los

Trabajadores, el mismo debe ser declarado improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, pero no como nulo, puesto que, a su entender, no concurren los presupuestos establecidos en el artículo 55 del ET.

Asimismo, se opuso a la antigüedad en la empresa, puesto que si bien es cierto que la trabajadora prestó servicios laborales en la empresa desde el día 1 de septiembre de 2.017, finalizó su contrato temporal con fecha 29 de septiembre de 2.017 y firmó nuevo contrato con fecha 26 de diciembre de 2.017, igualmente se opuso al salario mensual, puesto que a tenor de lo establecido en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales para la Comunidad de Madrid (BOCM 23/03/2019) el salario bruto anual incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias asciende a 15.247,05 € y que teniendo un contrato a tiempo parcial de 16 horas a la semana desde el día 1 de abril de 2.019, el salario mensual bruto incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias debe quedar fijado en 513.90 €.

Se alega así mismo que el 85% de la plantilla de la empresa son mujeres y que existe un protocolo de actuación en caso de embarazo a fin de dotar de una mayor protección a la mujer en situación de embarazo consistente en la notificación de dicha situación al superior jerárquico para su remisión a la Muta de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional para que proceda a la evaluación del riesgo del puesto de trabajo, y aún en el caso de que la Mutua declarase que no existe riesgo, por parte de la empresa se destina a la trabajadora a un puesto de trabajo donde no tenga que realizar esfuerzos físicos tales como limpiezas de oficinas, donde el nivel de exigencia física es menor y son trabajos de carácter más liviano.

La empresa alega que desconocía la situación de embarazo de la trabajadora, puesto que nada comunicó a la empresa ni a su superior jerárquico, limitándose a remitir el parte médico de baja de corta duración (17 días) donde, en aplicación de la legalidad vigente en materia de Seguridad Social y fundamentalmente por la Ley Orgánica de Protección de Datos, en la copia del parte de baja remitida a la empresa no consta el diagnóstico que origina la situación de incapacidad temporal, habiendo tenido constancia con ocasión de la interposición de la demanda de despido por parte de la trabajadora.

El motivo de la extinción de la relación laboral fueron unas quejas realizadas por uno de los clientes donde prestaba servicios laborales la trabajadora, y no siendo causa suficiente para fundamentar un despido disciplinario, se optó por realizar un despido objetivo por circunstancias organizativas y de producción que se acepta como improcedente al no poder acreditar la causa alegada.

El abogado de la trabajadora señala en su demanda que el salario se calcula en función de una aproximación por el salario neto recibido en la última nómina por parte de la trabajadora.

Con la certificación del informe de vida laboral expedida por la TGSS resulta acreditado que desde la fecha del despido hasta la actualidad la trabajadora ha prestado servicios laborales durante un total de 64 días en otra empresa, estando en el momento de la celebración del juicio oral en alta para otra empresa desde el día 17 de octubre de 2.019.

Asimismo, resulta acreditado que la trabajadora prestó servicios laborales para la empresa LIMPIEZAS SA desde el día 7 al 10 de octubre de 2.017.

Cuestiones.

- 1.** Califique el despido en aplicación de la legalidad vigente. Justifique su respuesta.
- 2.** Busque el convenio colectivo de aplicación.
- 3.** Señale el salario bruto mensual y diario de la trabajadora a tener en consideración.
- 4.** Diga la fecha de antigüedad en la empresa, justifique la respuesta.
- 5.** Señale las consecuencias del despido.
- 6.** Diga si de los salarios de tramitación debe ser descontada alguna cantidad.
- 7.** ¿es correcta la indemnización adicional que solicita la trabajadora? Busque la Ley de Infracciones y Sanciones y califique la infracción, así como la correspondiente sanción que en su caso debería imponerse.
- 8.** De conformidad con la legalidad vigente, ¿es posible que la empresa tuviera conocimiento del embarazo y/o motivo de la baja médica?
- 9.** Calcule el importe de las vacaciones devengadas y no disfrutadas en la fecha del despido.
- 10.** Calcule la liquidación de haberes en la fecha del despido.

Ver resolución.

4

Supuesto práctico N.º 4: despido nulo, sucesión de empresas

María venía prestando servicios laborales para la empresa Fisioterapia SL sita en la ciudad de Alicante, con la categoría profesional de fisioterapeuta y con una antigüedad del 27 de noviembre de 2.004, con un salario diario bruto incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias de 1.542,16 euros mensuales (51,41 € diarios) por la realización de una jornada a tiempo parcial de 35 horas semanales y de 1.314,63 euros mensuales (43,82 € diarios) por jornada de trabajo de 30 horas semanales. Con centro de trabajo en Hospital Vithas SA en Alicante.

Con fecha 3 de marzo de 2.015 la empresa Fisioterapia SL comunicó por escrito su despido a la parte actora con fecha de efectos del día 18 de marzo de 2.015 por causas previstas en el artículo 52. C) del ET porque el Hospital Vithas les había comunicado su intención de internalizar el servicio de fisioterapia que venía prestando la mercantil Fisioterapia SL.

La empresa no puso a disposición ni abonó la indemnización por el cese en ese momento, exponiendo en la carta que asciende a 9.188,52 euros.

Con fecha 18 de marzo de 2.015 se firmó finiquito por la trabajadora como “no conforme” y por el que se manifiesta que recibe el importe de 9.188,52 € en concepto de indemnización y vacaciones por 258,82 euros.