

1. El sistema de registro de la jornada laboral.

La empresa "Costa Azul Bus, S.L.", dedicada al transporte turístico, ha implantado un sistema de control horario mediante huella dactilar. Además, ha notado que muchos empleados hacen pausas frecuentes para fumar y tomar café, lo que ha generado conflicto con el comité de empresa. Responde a las siguientes preguntas:

a) ¿Puede la empresa obligar a fichar mediante huella dactilar?

La empresa no puede obligar a Ana a usar la huella dactilar para fichar. La AEPD ha dictado en 2023 que el uso de estos sistemas requiere base legal específica y no puede imponerse por simple interés empresarial. Solo sería válido con consentimiento libre, informado y revocable, cosa que no se cumple en este caso.

b) ¿Puede la empresa imponer la obligación de registrar las pausas y descontar esos tiempos?

Sí, la empresa puede exigir que se registren y se compensen, ya que esas pausas no se consideran tiempo efectivo de trabajo salvo pacto. Según la Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de febrero de 2023 (Galp): las pausas voluntarias como fumar o tomar café no forman parte de la jornada laboral, salvo que estén previstas en convenio o contrato.

2. Derecho a la: indemnidad, desconexión e intimidad.

La empresa "Costa Azul Bus, S.L." quiere saber las consecuencias jurídicas que se derivan de sus siguientes decisiones:

a) Laura, técnica de mantenimiento, es despedida dos semanas después de haber denunciado ante la Inspección de Trabajo varios incumplimientos en prevención de riesgos laborales. La empresa alega motivos disciplinarios, sin acreditar una conducta grave o culpable.

¿Cuál es la calificación jurídica más adecuada de este despido?

La LO 5/2024 y la jurisprudencia del TS (STS 53/2020) establecen que despedir a una persona por ejercer derechos laborales (como denunciar ante la ITSS) vulnera el derecho a la indemnidad y da lugar a la nulidad del despido.

b) Por necesidades imperiosas se han realizado envíos de correos electrónicos a varios empleados fuera del horario laboral, exigiendo tareas urgentes. Uno de los trabajadores no responde, y recibe una amonestación formal.

¿Es válida esta actuación empresarial?

No, vulnera el derecho irrenunciable a la desconexión digital. El art. 88 de la LOPDGDD y el ET reformado prohíben sancionar o perjudicar al trabajador por no atender comunicaciones fuera de su jornada.

c) La empresa revisa sin previo aviso los mensajes enviados por los empleados desde los móviles corporativos, alegando control de productividad.

¿Es esta práctica legal?

No, vulnera el derecho a la intimidad digital si no hay criterios informados previamente. El art. 87 de la LOPDGDD y el art. 20 bis del ET establecen que el control de dispositivos digitales debe ir precedido de criterios claros y comunicación previa. Lo contrario vulnera la intimidad, según la STS 1190/2020.

3. Cambios en las condiciones laborales.

En la empresa "Costa Azul Bus, S.L." se han producido distintas situaciones que han generado dudas entre varios trabajadores:

a) Carlos Gómez, camarero con jornada completa, solicita reducir su jornada por guarda legal para cuidar a su hijo menor de 12 años. La empresa accede, pero le entrega un nuevo contrato a tiempo parcial para firmar, indicando que ahora su jornada será de 30 horas semanales.

b) Luis Fernández, otro camarero con años de experiencia, afirma que durante varios meses ha realizado funciones propias del puesto de jefe de sala, como coordinar al personal, gestionar reservas VIP y resolver incidencias con clientes. Decide reclamar judicialmente el salario correspondiente a ese puesto.

c) Por último, María López, encargada de eventos, recibe una notificación formal de traslado a otro centro de trabajo dentro del mismo municipio. Aunque no implica cambio de residencia, deberá asumir unos 180 € mensuales en desplazamientos y comidas. Se pregunta si la empresa debe compensarle o modificar su contrato.

¿Debe Carlos firmar un nuevo contrato a tiempo parcial por haber solicitado la reducción de jornada por guarda legal?

No. La reducción de jornada por guarda legal no supone una modificación sustancial del contrato ni un cambio en su naturaleza jurídica. Por tanto, Carlos mantiene el mismo contrato, pero con una reducción proporcional de su jornada y salario mientras dure dicha reducción. No es necesaria la firma de un nuevo contrato a tiempo parcial.

¿Tiene derecho Luis a percibir el salario correspondiente a jefe de sala por haber desempeñado ocasionalmente algunas funciones del puesto?

No. Para percibir el salario correspondiente a un puesto superior por movilidad funcional, debe acreditarse que se realizan todas o al menos las funciones esenciales y habituales de dicho puesto. En este caso, si Luis solo realizó algunas tareas de forma esporádica y no habitual, no tiene derecho a la retribución del jefe de sala.

¿Está obligada la empresa a compensar a María por los gastos derivados del cambio de centro dentro del mismo municipio? ¿Debe formalizarse en el contrato?



No. Un traslado dentro del mismo municipio se considera desplazamiento y no traslado que implique cambio de residencia, por lo que María no tiene derecho a resolver el contrato ni a compensación económica salvo que el convenio colectivo establezca lo contrario. Tampoco es necesario modificar el contrato ni notificar formalmente el cambio, aunque es recomendable comunicarlo por escrito.

4. Modificación sustancial: indemnización.

Carlos Pérez trabaja en la empresa Innovatech desde el 14 de abril de 2010. La relación laboral finaliza el 30 de junio de 2025 debido a una modificación sustancial de sus condiciones laborales, que afecta tanto a su jornada como a su salario. Carlos, asesorado por su representante sindical, decide extinguir su contrato por esta causa. Si la base de cotización del año anterior fue de 30.540,00 €:

¿A qué indemnización tendrá derecho por modificación sustancial?

¿Y si la finalización fuera debida a una decisión del trabajador motivada por movilidad geográfica o causas objetivas?

¿Y si el despido fuera improcedente?

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

(1) Determinación de la antigüedad del trabajador.

- Por los años trabajados enteramente: 15 años (del 14/04/2010 al 14/04/2025).
- Por los meses trabajados: 2 meses (mayo y junio).
- Por los días trabajados: 1 mes, por el prorrateo por meses de periodos inferiores al año, trabajó 8 días (del 14 al 30 de abril).

Antigüedad total: 15 años y 3 meses= 183 meses en total.

(2) Calculo del número de días de indemnización y comprobación del umbral máximo.

Por los 15 años= 15 años x 20 días = 300 días
Por los 3 meses= (5 x 20)/12 = 5 días

Le corresponde una indemnización de 305 días. Puesto que supera el límite máximo de 9 mensualidades para la modificación sustancial, calcularemos la indemnización para esos 9 meses.

(3) Obtención del salario diario con p.p.p extras.

$30.540,00/365=83,67 \text{ €}$

(4) Importe de la indemnización correspondiente.

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
 $83,67 \times 9 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 22.591,23$, percibirá este importe que es el límite máximo.

EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS PROCEDENTE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

En este caso se constata que la indemnización de 305 días está por debajo del límite máximo de 12 meses establecido para causas objetivas o movilidad geográfica.

$$83,67 \times 305 \text{ días} = 25.519,35$$

$$83,67 \times 183 \text{ meses} \times 20 / 12 = 25.519,35$$

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/#>

DESPIDO IMPROCEDENTE

(1) Determinación de la antigüedad.

Corresponden 45 días por año hasta el 11/02/2012 y a partir de esa fecha 33 días año.

- Del 14/04/2010 al 11/02/2012: 1 año, 9 meses y 28 días.

- Desde el 12/02/2012 al 30/06/2025: 13 años, 4 meses y 18 días.

(2) Calculo del número de días de indemnización y umbral máximo.

- Hasta 11/02/2012: 1 año, 9 meses y 28 días.

Por 1 año: 1 años x 45 días= 45 días

Por los meses trabajados: 9 meses x 45 días / 12 = 33,75 días.

Por los días trabajados: más 1 mes por el prorrateo por meses de periodos inferiores al año (28 días): $(1 \times 45)/12 = 3,75 \text{ días}$.

Primer plazo: 82,5 días

- Desde el 12/02/2012 al 30/06/2025: 13 años, 4 meses y 18 días.

Por los 13 años: 13 años x 33 días= 429 días

Por los 4 meses: $(4 \times 33)/12 = 11 \text{ días}$

Por los días trabajados: 1 mes, por el prorrateo por meses de periodos inferiores al año (18 días): $(1 \times 33)/12 = 2,75 \text{ días}$

Segundo plazo: 442,75 días.

TOTAL= 82,5 + 442,75= 525,25 DÍAS (Máximo legal de 24 mensualidades)

(3) Obtención del salario diario con p.p.p.

$30.540,00/365=83,67 \text{ €}$

(4) Importe de la indemnización.

Primer plazo:

$$83,67 \times 82,5 = 6.902,78$$

Segundo plazo:

$$83,67 \times 442,75 = 37.044,89$$

Total indemnización: 43.947,67

1. DESPIDO IMPROCEDENTE : - Primer plazo. Hasta el 11-2-2012 : 6.902,88 - Segundo plazo. Desde el 12-2-2012: 37.045,44	43.947,67
3/4/5. DESPIDO COLECTIVO PROCEDENTE /CAUSAS OBJETIVAS / MOVILIDAD	25.519,35
6. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO - Salario diario x meses x 20 / 12:	22.591,23 (Tope máximo legal)



5. El despido por causas objetivas.

El artículo 52 del Estatuto recoge las motivaciones que pueden llevar al despido por causas objetivas, describe y analiza cada caso.

a) Luis era conductor de autobús desde hacía 10 años. Tras sufrir una operación de visión, la empresa le somete a una revisión médica, en la que se le retira el carnet de conducir por pérdida de agudeza visual. No puede seguir desempeñando su puesto.

¿Cuál es la causa del despido?

¿Sería procedente si se ofreciera al trabajador un puesto alternativo compatible?

Está motivado en la ineptitud sobrevenida del trabajador, ya que la pérdida del carné de conducir imposibilita la prestación del trabajo de conductor.

Sí, pero si la empresa no tiene obligación de recolocar, la extinción seguiría siendo procedente. No ofrecer un puesto alternativo no invalida automáticamente la extinción si no hay disponibilidad real.

b) Ana trabaja como administrativa. La empresa implanta un nuevo sistema de gestión documental digital, y tras un proceso de formación de dos meses, Ana sigue sin poder usar la aplicación correctamente, generando errores repetidos.

¿Qué requisitos debe acreditar la empresa antes de extinguir el contrato por esta causa?

¿Sería válida la extinción si no se hubiera ofrecido formación previa?

Para justificar la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas del puesto se debe probar que:

- Se ha producido una modificación técnica razonable del puesto.
- Se ha ofrecido formación suficiente y adecuada
- El trabajador no se ha adaptado tras un plazo no inferior a 2 meses (art. 52.b ET).

No. La falta de formación impide aplicar esta causa de extinción. Es un requisito esencial.

c) Textil Sur S.L. elimina el turno de noche tras perder un contrato importante. El volumen de pedidos se ha reducido un 35 % durante los últimos tres trimestres. La empresa comunica la extinción a tres operarios por causas organizativas.

¿Qué documentación debe aportar la empresa para acreditar estas causas?

¿Sería válida la extinción si la pérdida de pedidos fuera solo puntual?

Para justificar el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debe justificar:

- Los hechos alegados (por ejemplo, pérdida de pedidos, caída de ingresos o producción).

- La razonabilidad de la medida (por qué es necesario extinguir el contrato).
- Puede aportar informes contables, balances, comparativas de pedidos, etc.

No. La causa debe ser real, actual y suficientemente persistente para justificar la medida. Una pérdida puntual o transitoria no basta (STS 21-02-2007).

d) Carlos tiene problemas de salud y acumula varias bajas médicas cortas a lo largo del año. En total, ha faltado un 22 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, aunque todas justificadas. La empresa extingue el contrato basándose en el art. 52.d ET.

¿Estaría actualmente permitida esta causa de despido?

La empresa se ampara en faltas de asistencia al trabajo, incluso justificadas pero intermitentes para justificar su decisión. Aunque el precepto era constitucional, fue derogado en 2020 por el RDL 4/2020. Actualmente no se permite la extinción por faltas justificadas.



6. Cálculo del finiquito.

La empresa AgroSol S.A. comunica a sus trabajadores el traslado de su sede principal desde Sevilla a Málaga. Todos los empleados aceptan menos María López, grupo 6 de cotización, contratada el 1 de marzo de 2017. Ella decide rescindir su contrato con fecha 10 de noviembre de 2025 (su último día efectivo fue el 9 de septiembre).

El salario mensual de María es de 1.800,75 €, con dos pagas extras en junio y diciembre, devengadas semestralmente, equivalentes a 30 días de salario cada una. No ha disfrutado de sus 30 días naturales de vacaciones durante el año 2025.

La retención de IRPF aplicable es del 9,2 %. Las cotizaciones a la Seguridad Social se aplican al 6,35 % sobre las percepciones salariales.

Determina el importe del finiquito y confecciona el modelo de recibo.

(1) Salario mensual por los días de trabajo.

Para calcular el importe por los días de trabajo deberíamos realizar el procedimiento indicado:

- Salario diario por los días de trabajo.
 - ◊ $1.800,75/30 = 60,03 \text{ €/día}$
 - ◊ $60,03 \text{ €/día} \times 9 \text{ días} = 540,27 \text{ €}$.

(2) Vacaciones no disfrutadas.

- Días de vacaciones no disfrutados. Días trabajados en 2025: del 1/1 al 9/11 = 313 días.
- Parte proporcional de vacaciones. $(313/365) \times 30 \text{ días} = 25,74 \text{ días}$, hemos de redondear al entero superior, luego 26 días corresponden.

7. Herramienta cálculo indemnización.

El CGPJ pone a disposición una **herramienta informática para facilitar el cálculo del importe de las indemnizaciones** por extinción del contrato de trabajo, proporcionando seguridad jurídica.

Accede a la siguiente dirección:

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/#>

Partiendo de los enunciados 4 y 6 cumplimenta los apartados y calcula la cuantía de las indemnizaciones laborales por extinciones de contrato de trabajo.

- Salario diario por los días de vacaciones no disfrutados.
 - ◊ $26 \text{ días} \times 60,03 \text{ €/día} = 1.560,78 \text{ €}$

(3) Paga extraordinaria devengada.

La paga de junio la ha recibido, falta determinar la parte proporcional a la que tiene derecho por la paga de diciembre.

- Paga extra diaria. $(1.800,75 / 180 \text{ días} = 10,00 \text{ €}$.
- Días devengados para paga Navidad:
 - ◊ Navidad: del 1/07 al 9/11: 132 días = Julio (31) + agosto (31) + septiembre (30) + octubre (31) + noviembre (9) = 132 días
- Días devengados de pagas extras por su importe diario correspondiente.
 - $132 \text{ días} \times 10 \text{ €} = 1.320,00 \text{ €}$.

(4) Indemnización por despido.

Antigüedad: desde 01/03/2017 hasta 09/11/2025 = 8 años, 8 meses y 8 días = 105 meses (8 días equivalen a 1 mes más)

Número de días de indemnización:

$105 \times (20/12) = 175 \text{ días}$.

Salario diario con p.p.p extras: 65,13 €

Salario diario: 60,03 €/día

Ppp 10,00 €/ día \times 2 pagas = 20,00 €/día

Importe de la indemnización:

$80,03 \text{ €} \times 175 \text{ días} = 14.005,25 \text{ €}$ (por debajo del máximo legal de 12 mensualidades).

Información:

Fecha de inicio: 15/01/2010

Fecha de finalización: 10/08/2024

Salario bruto: Diario Mensual Anual

Importe: 52606,70 (Ejm. 2000,5 a 2000,5)

LIMPIAR FORMULARIO CONSULTAR



En Sevilla, a 10 de noviembre de 2025.

Yo, Dña. María López, con DNI 45.789.123-G, declaro que en el día de hoy he recibido de la empresa AgroSol S.A. la cantidad de diecisiete mil ochocientos noventa y seis euros con veintiséis céntimos (17.896,26 €), detallada en la presente liquidación. El motivo de la extinción de la relación laboral que hasta la fecha 9 de noviembre de 2025 mantenía con la empresa es: por traslado, conforme a las causas que se recogen en el anexo I. El contrato de trabajo se suscribió el día 1 de marzo de 2017, registrado en la oficina de Empleo de Sevilla con el número 5588.

Sirva este documento como carta de pago.

****Detalle de liquidación:****

I. Salario del período 1 al 9 de noviembre de 2025.....+540,27 €
 II. Vacaciones no disfrutadas (26 días).....+1.560,78 €
 III. Parte proporcional paga extra de diciembre.....+1.320,00 €
 IV. Indemnización por traslado (exenta de tributación).....+14.005,25 €

****Base de percepciones salariales**:** 3.421,05 € (sumatorio de I + II + III)

V. Descuentos sobre percepciones salariales.....-531,29 €
 – Cotización a la Seguridad Social: 3.421,05 € × 6,35 % = 217,25 €
 – Retención IRPF: 3.421,05 € × 9,2 % = 314,04 €

****TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR**:**

****(I + II + III + IV - V) = 17.896,26 €****

Por la presente certifico se han saldado y finiquitado todos los devengos, tanto salariales como extrasalariales, que pudieran corresponderme por la prestación de mis servicios en AgroSol S.A. Declaro por propia voluntad que no queda pendiente de reclamación ninguna cantidad. La relación laboral se entiende definitivamente extinta. Como prueba de la conformidad del presente escrito, y en presencia del representante de los trabajadores ambas partes lo firman, en el lugar y fechas señalados.

8. El expediente de regulación temporal de empleo.

La empresa Zeta Mecánica, S.L., con 38 trabajadores, atraviesa una grave caída de la producción por la pérdida de un contrato con su principal cliente. El 5 de junio de 2025, comunica por escrito su intención de iniciar un ERTE por causas económicas y productivas. El período de consultas con los representantes de los trabajadores comienza el 10 de junio y finaliza el 22 de junio con acuerdo.

La empresa remite toda la documentación a la autoridad laboral el día 24 y, tras el proceso, notifica individualmente a los afectados que se aplicará una suspensión total de contrato del 1 de julio al 31 de agosto. Informa al SEPE el 26 de junio, para que los trabajadores tramiten la prestación por desempleo.

¿Qué tipo de causas justifican este ERTE?

Este ERTE está justificado por causas económicas y productivas, conocidas como causas ETOP (art. 47 ET). En concreto, la empresa ha sufrido una pérdida de producción y la cancelación de un contrato clave, lo que constituye una causa objetiva y documentable.

¿Es obligatorio el período de consultas?

El período de consultas es preceptivo en los ERTE por causas ETOP, como en este caso. La empresa tiene menos de 50 trabajadores, por lo que la duración máxima es de 7 días naturales

¿Quién informa al SEPE y con qué finalidad?

La empresa comunica al SEPE el listado de trabajadores afectados. El objetivo es que estos trabajadores puedan solicitar la prestación por desempleo contributiva, al quedar suspendido su contrato temporalmente.

Durante la suspensión, ¿se generan vacaciones y pagas extras? ¿Computa antigüedad?

No se generan ni vacaciones ni pagas extras. Sí computa a efectos de antigüedad, ya que el contrato no se extingue, sino que queda en pausa temporal.