



UNIVERSIDAD
DE GRANADA

Introducción al Derecho

Temario de la asignatura

Ismael Sallami Moreno

Recursos Ingeniería Informática y Ade

Licencia

Este trabajo está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Permisos: Se permite compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato.

Condiciones: Es necesario dar crédito adecuado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. No se permite usar el material con fines comerciales ni distribuir material modificado.



Introducción al Derecho

Ismael Sallami Moreno

<https://elblogdeismael.github.io>

Índice general

1	El ordenamiento jurídico y las fuentes del Derecho	9
1.1	Significado y dimensiones del Derecho	9
1.2	Derecho objetivo y derecho subjetivo	9
1.3	Las fuentes del Derecho	10
1.4	Hechos, actos y negocios jurídicos	11
1.5	Derechos subjetivos y deberes jurídicos	12
1.6	Ejercicios	12
2	Representación y negociación colectivas	15
2.1	La representación de los trabajadores en la empresa	15
2.2	La representación unitaria	15
2.3	La representación sindical	16
2.4	El convenio colectivo	17
2.5	Ejercicios	19
3	El trabajador y el empleador	21
3.1	El trabajador asalariado	21
3.2	Circunstancias personales con incidencia en la normativa laboral	22
3.3	El empleador	23
3.4	Responsabilidad en relaciones de trabajo mediatas	24
3.5	Ejercicios	25
4	El contrato de trabajo y el sistema de contratación	27
4.1	Concepto y elementos	27
4.2	Forma del contrato	27
4.3	El periodo de prueba	28
4.4	Modalidades de contrato de trabajo	28

4.5	Ejercicios	31
5	El régimen de retribución	33
5.1	Concepto de salario	33
5.2	Modalidades de salario	34
5.3	Estructura del salario	34
5.4	Cuantía del salario	35
5.5	Lugar, tiempo y forma de pago	36
5.6	Garantías del crédito salarial	36
5.7	Ejercicios	36
6	Suspensión y extinción del contrato de trabajo	39
6.1	La suspensión del contrato	39
6.2	Extinción del contrato	40
6.3	Extinción por voluntad conjunta	40
6.4	Extinción por voluntad del trabajador	41
6.5	Extinción por voluntad del empresario	41
6.6	Calificación del despido	43
6.7	Ejercicios	44
7	El sistema de Seguridad Social	45
7.1	Configuración general	45
7.2	Estructura del sistema	45
7.3	Actos de encuadramiento	46
7.4	Cotización	46
7.5	La acción protectora	47
7.6	Ejercicios	49
8	El Derecho mercantil, la empresa y el empresario	51
8.1	El Derecho mercantil	51
8.2	La empresa	51
8.3	El empresario	52
8.4	El empresario individual	52
8.5	Los auxiliares del empresario	53

8.6	El Registro mercantil	54
8.7	La contabilidad del empresario	54
8.8	Referencia al Derecho concursal	55
8.9	Ejercicios	55
9	El empresario social: las sociedades mercantiles	57
9.1	Concepto y clasificación	57
9.2	El doble aspecto de la sociedad	58
9.3	Constitución	58
9.4	Elementos de la sociedad como persona jurídica	58
9.5	La sociedad colectiva	59
9.6	La sociedad comanditaria simple	60
9.7	Modificación, disolución y liquidación	60
9.8	Ejercicios	60
10	La sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada	63
10.1	La sociedad anónima	63
10.2	Las aportaciones	64
10.3	Las acciones	64
10.4	La junta general	65
10.5	El órgano de administración	66
10.6	La sociedad de responsabilidad limitada	67
10.7	Modificaciones estructurales	68
10.8	Ejercicios	68

El ordenamiento jurídico y las fuentes del Derecho

Tema 1 de la parte I. Significado y dimensiones del Derecho, Derecho objetivo y derecho subjetivo, hechos, actos y negocios jurídicos, derechos subjetivos y deberes.

1.1 Significado y dimensiones del Derecho

Definición 1.1 . Conjunto de normas que ordenan la convivencia en una comunidad, cuyo cumplimiento puede imponerse de forma coactiva por los poderes públicos.

Dimensión	Contenido
Normativa	el Derecho como conjunto de reglas
Fáctica	el Derecho como conducta social efectiva
Valorativa	el Derecho como instrumento de justicia

La coactividad es lo que distingue la norma jurídica de otras normas sociales. Incumplir una norma de cortesía tiene consecuencias sociales; incumplir una jurídica activa un mecanismo institucional de reacción.

Clasificación	Ramas
Derecho público	constitucional, administrativo, penal, procesal, financiero y tributario
Derecho privado	civil y mercantil
Mixtas	Derecho del trabajo y de la Seguridad Social

Nota 1.1 . El Derecho del trabajo se sitúa entre los dos bloques y esa posición explica su lógica: nace de un contrato entre particulares y está atravesado por normas imperativas que el acuerdo no puede desplazar. **La autonomía de la voluntad opera solo en beneficio del trabajador**, y esa asimetría es el rasgo que hay que tener presente en toda la parte I.

1.2 Derecho objetivo y derecho subjetivo

Concepto	Definición	Ejemplo
Derecho objetivo	el conjunto de normas vigentes	el Estatuto de los Trabajadores
Derecho subjetivo	el poder que la norma reconoce a una persona	el derecho al salario pactado

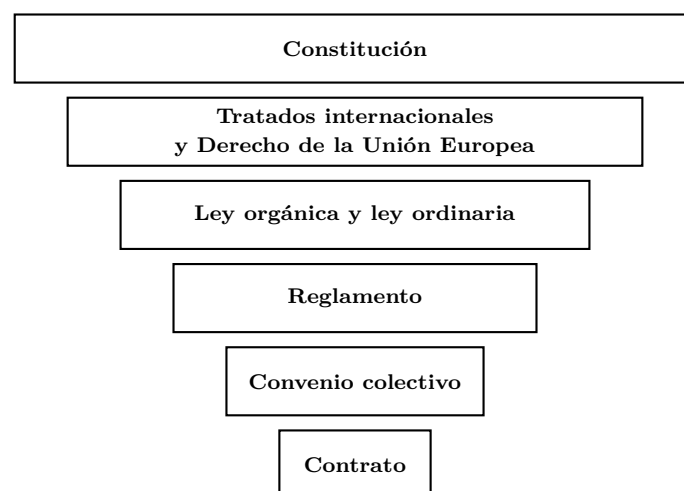
Derecho objetivo → atribuye → derechos subjetivos y deberes jurídicos

Todo derecho subjetivo tiene como reverso un deber jurídico ajeno. El derecho del trabajador a percibir el salario es la otra cara de la obligación del empresario de pagarlo, y por eso las dos posiciones se estudian juntas.

1.3 Las fuentes del Derecho

Fuente	Contenido
Ley	norma escrita emanada de los poderes con potestad normativa
Costumbre	uso social reiterado con conciencia de obligatoriedad
Principios generales del Derecho	criterios que informan el ordenamiento

Fuente indirecta	Papel
Jurisprudencia	complementa el ordenamiento con la doctrina reiterada del Tribunal Supremo
Doctrina científica	valor persuasivo, no vinculante



Proposición 1.1 (Jerarquía normativa). Una norma de rango inferior no puede contradecir a otra de rango superior. La que lo haga es **nula**, y su nulidad puede declararse por los tribunales o, tratándose de leyes contrarias a la Constitución, por el Tribunal Constitucional.

1.3.1 Las fuentes propias del Derecho del trabajo

Fuente	Rasgo
Normas estatales	Constitución, Estatuto de los Trabajadores, reglamentos
Convenio colectivo	norma pactada entre representantes de trabajadores y empresarios
Contrato de trabajo	acuerdo individual
Costumbre laboral	local y profesional, de aplicación limitada

Principio de aplicación	Contenido
Norma mínima	la norma superior fija un mínimo que la inferior puede mejorar
Norma más favorable	ante concurrencia, se aplica la más beneficiosa para el trabajador, apreciada en su conjunto
Condición más beneficiosa	lo ya reconocido individualmente se respeta
Irrenunciabilidad de derechos	el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos reconocidos por norma imperativa
In dubio pro operario	ante duda interpretativa razonable, la interpretación más favorable

Nota 1.2 . La jerarquía del Derecho del trabajo no funciona como la general: el convenio colectivo puede apartarse de la ley **si mejora**, y el contrato del convenio en las mismas condiciones. No es una excepción a la jerarquía, es una jerarquía en la que el escalón superior fija mínimos y no máximos. El error clásico es leer la norma superior como techo cuando es suelo.

1.4 Hechos, actos y negocios jurídicos

Categoría	Definición	Ejemplo
Hecho jurídico	suceso al que la norma anuda efectos, con o sin voluntad humana	el transcurso del tiempo, el nacimiento, la muerte
Acto jurídico	conducta humana voluntaria con efectos previstos por la norma	el pago de una deuda
Negocio jurídico	declaración de voluntad dirigida a producir los efectos queridos	el contrato, el testamento

Proposición 1.2 . La diferencia entre acto y negocio está en el papel de la voluntad: en el acto jurídico los efectos los fija la norma aunque no se quieran; en el negocio jurídico, la voluntad **configura** el contenido dentro de los límites legales.

Elemento del negocio jurídico	Contenido
Consentimiento	voluntad libre y consciente de las partes
Objeto	posible, lícito y determinado o determinable
Causa	función económica y social del negocio
Forma	libre por regla general, salvo exigencia legal

Vicio del consentimiento	Efecto
Error	anulabilidad, si es esencial y excusable
Dolo	anulabilidad, si es grave y determinante
Violencia e intimidación	anulabilidad

1.5 Derechos subjetivos y deberes jurídicos

Clase de derecho subjetivo	Contenido
Absoluto	eficaz frente a todos, como el derecho de propiedad
Relativo	eficaz frente a persona determinada, como el derecho de crédito
Potestativo	permite modificar una situación jurídica por decisión unilateral

Límite al ejercicio	Contenido
Buena fe	el ejercicio debe ajustarse a lo que el otro puede esperar razonablemente
Abuso del derecho	el ejercicio con intención de dañar o de forma anormal no está amparado
Prescripción	el derecho se extingue si no se ejercita en el plazo legal
Caducidad	el plazo transcurre de forma automática y no se interrumpe

Nota 1.3 . La diferencia entre prescripción y caducidad tiene efectos prácticos inmediatos: la prescripción **se interrumpe** con la reclamación y debe alegarla quien se beneficia de ella; la caducidad no se interrumpe y el juez la aprecia de oficio. En materia laboral, la acción por despido caduca en veinte días hábiles, y ese plazo es la primera cosa que hay que comprobar en cualquier supuesto de extinción.

1.6 Ejercicios

Ejercicio 1.6.1. Un convenio colectivo fija una jornada de 1750 horas anuales y la ley un máximo de 1800. Un contrato individual pacta 1700. ¿Qué se aplica?

Solución 1.6.1. Se aplican las 1700 horas del contrato. La ley fija un máximo, es decir un mínimo de protección: menos jornada es más favorable. El convenio mejora la ley y el contrato mejora al convenio.

El razonamiento sería el inverso si el contrato pactara 1850: al superar el máximo legal, esa cláusula sería nula y se aplicaría el límite del convenio, que es el más favorable de los válidos.

La regla operativa: identificar primero si la norma superior fija mínimo o máximo, y después comprobar en qué dirección mejora cada escalón.

Ejercicio 1.6.2. Un trabajador firma un documento renunciando a las horas extraordinarias que le adeudan. Valorar la eficacia de esa renuncia.

Solución 1.6.2. Carece de eficacia. El derecho al salario devengado deriva de norma imperativa, y la irrenunciabilidad impide que el trabajador disponga válidamente de él, aunque lo haga por escrito y de forma voluntaria.

La razón de la regla está en la posición de las partes: la renuncia de quien depende económicamente de la otra parte no puede presumirse libre.

Distinto es el acuerdo transaccional alcanzado en conciliación ante el organismo competente sobre una cantidad discutida, donde sí cabe una concesión recíproca sobre lo que era dudoso.

Ejercicio 1.6.3. Distinguir hecho, acto y negocio jurídico en el siguiente supuesto: un trabajador cumple 18 años, firma un contrato de trabajo y presenta su dimisión seis meses después.

Solución 1.6.3. Cumplir 18 años es un *hecho jurídico*: el transcurso del tiempo produce el efecto de adquirir plena capacidad de obrar sin que intervenga la voluntad.

Firmar el contrato es un *negocio jurídico* bilateral: dos declaraciones de voluntad crean una relación cuyo contenido configuran las partes dentro de los límites legales.

La dimisión es un *negocio jurídico* unilateral y recepticio: una sola voluntad extingue la relación, y produce efecto cuando llega a conocimiento del empresario, con el preaviso que corresponda.

Las fuentes del Derecho del trabajo y sus principios de aplicación están desarrollados en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024; la parte general del Derecho mercantil, en Pérez-Serrabona González, 2024.

Representación y negociación colectivas

Tema 2 de la parte I. Representación de los trabajadores en la empresa, representación sindical y unitaria, y régimen jurídico del convenio colectivo.

2.1 La representación de los trabajadores en la empresa

Definición 2.1 . Conjunto de órganos e instancias a través de los cuales los trabajadores participan en la empresa, negocian sus condiciones de trabajo y controlan el cumplimiento de la normativa laboral.

Vía	Origen	Órganos
Representación unitaria	la ley, elegida por todos los trabajadores del centro	delegados de personal y comité de empresa
Representación sindical	la afiliación sindical	secciones sindicales y delegados sindicales

Las dos vías coexisten y no se excluyen. En la práctica se solapan, porque las candidaturas a las elecciones sindicales las presentan los sindicatos y sus representantes suelen estar afiliados.

2.2 La representación unitaria

Plantilla del centro	Órgano
Menos de 6 trabajadores	ninguno obligatorio
De 6 a 10	delegado de personal, si lo deciden por mayoría
De 11 a 49	delegados de personal: 1 hasta 30, y 3 de 31 a 49
50 o más	comité de empresa , con número creciente de miembros según plantilla

Órgano	Rasgo
Delegados de personal	actúan mancomunadamente
Comité de empresa	órgano colegiado, con presidente, secretario y reglamento propio
Comité intercentros	solo si el convenio lo prevé

2.2.1 Competencias

Competencia	Contenido
Información	situación económica, evolución del empleo, contratos celebrados
Consulta	informe previo en reestructuraciones, traslados y modificaciones sustanciales
Vigilancia	cumplimiento de la normativa laboral, de Seguridad Social y de prevención
Negociación	del convenio colectivo, con los requisitos de legitimación
Sigilo profesional	respecto de la información recibida con esa reserva

2.2.2 Garantías de los representantes

Garantía	Contenido
Crédito horario	horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, según plantilla
Prioridad de permanencia	frente a traslados y despidos colectivos
Expediente contradictorio	antes de sanción por falta grave o muy grave
No discriminación	por el ejercicio de la representación
Libertad de expresión	en las materias de su competencia

Nota 2.1 . Las garantías no son un privilegio personal: protegen la función, no a la persona. Su razón es que sin ellas la representación sería nominal, porque quien negocia frente a quien le paga está en una posición demasiado vulnerable. **Por eso se extienden un año después del cese** en el cargo, y por eso su vulneración se tramita por el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales cuando afecta a la libertad sindical.

2.3 La representación sindical

Instancia	Contenido
Sección sindical	agrupación de afiliados a un sindicato en la empresa o centro

Instancia	Contenido
Delegado sindical	representante de la sección sindical, con derechos propios en empresas de más de 250 trabajadores cuando el sindicato tiene presencia en el comité
Contenido de la libertad sindical	Vertiente
Fundar sindicatos y afiliarse	individual positiva
No afiliarse o abandonar el sindicato	individual negativa
Negociación colectiva, huelga, conflicto colectivo y planteamiento de demandas	colectiva

Proposición 2.1 . La libertad sindical es un **derecho fundamental**, así que su vulneración abre la vía del procedimiento especial de tutela y, agotada la vía judicial, el recurso de amparo. Esa calificación es la que explica el régimen reforzado de protección de los representantes.

2.3.1 Representatividad sindical

Categoría	Criterio	Efecto
Más representativo estatal	10 % o más de representantes en el conjunto del Estado	legitimación general para negociar y participar institucionalmente
Más representativo autonómico	15 % en la comunidad, con un mínimo de representantes	ídem en su ámbito
Suficientemente representativo	10 % en un ámbito concreto	legitimación en ese ámbito

La **representatividad se mide por los resultados electorales**, no por el número de afiliados. Es la razón de que las elecciones sindicales tengan tanta importancia: reparten la capacidad de negociar durante los años siguientes.

2.4 El convenio colectivo

Definición 2.2 . Acuerdo escrito, negociado entre representantes de los trabajadores y de los empresarios, que regula las condiciones de trabajo y de productividad en su ámbito de aplicación.

Naturaleza	Contenido
Contrato en su origen	nace de un acuerdo de voluntades
Norma en sus efectos	vincula a todos los incluidos en su ámbito, hayan negociado o no

Proposición 2.2 (Eficacia general). El convenio colectivo estatutario tiene **eficacia normativa y personal general**: se aplica a todos los trabajadores y empresarios del ámbito, con independencia de su afiliación. Es lo que lo distingue del convenio extraestatutario, que solo obliga a los representados por quienes lo firman.

2.4.1 Ámbitos

Ámbito	Alternativas
Funcional	empresa, grupo, sector
Territorial	estatal, autonómico, provincial
Personal	todo el personal o categorías determinadas
Temporal	el pactado, con reglas propias de denuncia y prórroga

2.4.2 Contenido

Bloque	Ejemplos
Normativo	jornada, salario, clasificación profesional, vacaciones, régimen disciplinario
Obligacional	comisión paritaria, cláusulas de paz laboral, compromisos de las partes
Contenido mínimo	partes, ámbitos, vigencia, denuncia y comisión paritaria

2.4.3 Legitimación

Nivel	Por los trabajadores	Por los empresarios
Empresa	comité, delegados o secciones sindicales con mayoría del comité	el empresario
Sector	sindicatos más representativos y los que reúnan el 10 % de representantes en el ámbito	asociaciones empresariales con el 10 % de empresarios y el 15 % de trabajadores del ámbito

Nota 2.2 . La legitimación se comprueba en tres momentos: para **iniciar** la negociación, para **constituir** válidamente la mesa y para **firmar**. Un defecto en cualquiera de los tres puede llevar a la nulidad del convenio entero, y por eso es lo primero que se verifica al impugnarlo.

2.4.4 Vigencia, denuncia y ultraactividad

Momento	Contenido
Vigencia	la pactada por las partes
Denuncia	comunicación de la voluntad de no prorrogarlo, en la forma y plazo pactados
Ultraactividad	mantenimiento del contenido normativo tras la denuncia mientras se negocia el nuevo, en los términos legalmente previstos
Sucesión	el nuevo convenio deroga al anterior en su integridad

2.4.5 Concurrencia de convenios

Proposición 2.3 . Un convenio no puede ser afectado por otro de ámbito distinto durante su vigencia, salvo en los supuestos y con las prioridades que la ley establece. La regla que más importa en la práctica es la **prioridad aplicativa del convenio de empresa** en un conjunto tasado de materias, entre ellas la cuantía del salario base y de los complementos.

2.5 Ejercicios

Ejercicio 2.5.1. Una empresa tiene tres centros: uno con 8 trabajadores, otro con 35 y otro con 120. Indicar qué órganos de representación unitaria corresponden.

Solución 2.5.1. Centro de 8: no hay órgano obligatorio; cabe un delegado de personal si los trabajadores lo deciden por mayoría.

Centro de 35: tres delegados de personal, que actúan mancomunadamente.

Centro de 120: comité de empresa, con el número de miembros que corresponda a esa plantilla.

Los tres centros pueden agruparse a efectos de representación en los términos legalmente previstos, y un comité intercentros solo cabe si el convenio colectivo lo contempla expresamente y con las competencias que este le atribuya.

Ejercicio 2.5.2. Un trabajador no afiliado a ningún sindicato reclama la subida salarial pactada en el convenio del sector. La empresa alega que no está afiliada a la patronal firmante. Resolver.

Solución 2.5.2. El trabajador tiene derecho a la subida. El convenio colectivo estatutario tiene eficacia personal general: obliga a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito funcional, territorial y personal, con independencia de la afiliación de unos y otros.

La alegación de la empresa confunde el convenio estatutario con el extraestatutario, que sí obliga solo a los representados por los firmantes.

La única discusión posible sería de encuadramiento: si la actividad real de la empresa queda fuera del ámbito funcional del convenio invocado. Esa es la comprobación que hay que hacer antes de resolver.

Ejercicio 2.5.3. Un convenio de empresa fija un salario base inferior al del convenio sectorial en vigor. Analizar.

Solución 2.5.3. La regla general de norma más favorable haría prevalecer al sectorial, pero la cuantía del salario base y de los complementos está entre las materias con prioridad aplicativa del convenio de empresa, así que se aplicaría el de empresa aunque empeore.

Antes de concluir hay que verificar dos cosas: que el convenio de empresa se negoció con legitimación válida, y que la materia discutida está efectivamente en la lista de prioridad aplicativa, que es cerrada.

El caso ilustra que en Derecho del trabajo la regla del principio más favorable tiene excepciones legales expresas, y que aplicarla sin comprobar la regla de concurrencia lleva a una solución equivocada.

La representación y la negociación colectiva están desarrolladas en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024.

El trabajador y el empleador

Tema 3 de la parte I. Caracterización del trabajador asalariado, circunstancias personales con incidencia laboral, el empleador y la responsabilidad en relaciones de trabajo mediatas.

3.1 El trabajador asalariado

Definición 3.1 . Persona física que voluntariamente presta servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, llamada empleador.

Nota	Contenido	Qué excluye
Voluntariedad	libre decisión de prestar el servicio	trabajos forzosos
Retribución	onerosidad de la prestación	trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad
Ajenidad	los frutos y los riesgos son del empleador	el trabajo autónomo
Dependencia	inserción en el círculo organizativo y directivo ajeno	el ejercicio profesional independiente
Personalísimo	lo presta la persona contratada	la contrata de obra o servicio con medios propios

Proposición 3.1 . La calificación del contrato **no depende del nombre que le den las partes**, sino de cómo se ejecuta la prestación en la realidad. Si concurren las cinco notas, hay relación laboral aunque el contrato se titule de arrendamiento de servicios o de colaboración mercantil.

Indicio de laboralidad	Contenido
Horario y lugar impuestos	sometimiento a la organización ajena
Medios de producción ajenos	herramientas, materiales y local del empresario
Retribución fija y periódica	ausencia de riesgo empresarial
Ausencia de estructura propia	no hay organización independiente
Sometimiento a instrucciones y control	poder de dirección efectivo

Nota 3.1 . Ningún indicio decide por sí solo; se valoran en conjunto. Es la técnica que los tribunales han aplicado a los supuestos de trabajo a través de plataformas digitales, donde la dependencia se ejerce por algoritmo en lugar de por un encargado: **la forma del mando cambia, la nota de dependencia sigue estando.**

3.1.1 Relaciones excluidas y relaciones especiales

Excluidas	Motivo
Funcionarios públicos	régimen administrativo propio
Prestaciones personales obligatorias	falta voluntariedad
Consejeros que solo desempeñan el cargo	falta dependencia en sentido laboral
Trabajos amistosos, benévolo o de buena vecindad	falta retribución
Transportistas con autorización y vehículo propio	actividad por cuenta propia

Relaciones laborales especiales	Rasgo
Personal de alta dirección	poderes propios de la titularidad de la empresa
Servicio del hogar familiar	prestación en el ámbito doméstico
Deportistas profesionales	régimen propio de duración y cesión
Artistas en espectáculos públicos	
Personas con discapacidad en centros especiales de empleo	
Penados en instituciones penitenciarias	

3.2 Circunstancias personales con incidencia en la normativa laboral

3.2.1 La edad

Edad	Régimen
Menores de 16 años	prohibición de trabajar , salvo intervención en espectáculos públicos con autorización de la autoridad laboral
De 16 a 18 no emancipados	necesitan autorización de quien ejerza su representación legal
Menores de 18	prohibidos el trabajo nocturno, las horas extraordinarias y las actividades declaradas insalubres o peligrosas
Mayores de 18	plena capacidad para contratar

3.2.2 La nacionalidad

Situación	Régimen
Nacionales españoles	plena capacidad

Situación	Régimen
Ciudadanos de la Unión Europea y del EEE	libre circulación de trabajadores; igualdad de trato
Extranjeros extracomunitarios	necesitan autorización de residencia y trabajo

Proposición 3.2 . La falta de autorización de trabajo del extranjero **no invalida el contrato** a efectos de los derechos del trabajador: este puede reclamar el salario y las prestaciones derivadas de la relación. La consecuencia recae sobre el empresario, en forma de sanción administrativa.

La regla evita un incentivo perverso: si la irregularidad administrativa borrara los derechos laborales, contratar sin autorización saldría más barato que contratar conforme a la norma.

3.2.3 El género

Institución	Contenido
Igualdad de trato y no discriminación	prohibición de discriminación directa e indirecta
Igualdad retributiva	igual retribución por trabajo de igual valor; registro salarial obligatorio
Planes de igualdad	obligatorios en empresas a partir del umbral legal de plantilla
Protección de la maternidad	adaptación del puesto, suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia
Conciliación	permisos, reducción de jornada, adaptación de jornada, nulidad del despido en supuestos protegidos
Acoso sexual y por razón de sexo	obligación de prevención y de procedimiento interno

Nota 3.2 . La **discriminación indirecta** es la de detección más difícil y la más frecuente: una medida aparentemente neutra que perjudica de hecho a un colectivo. Un complemento de disponibilidad que solo cobra quien puede prolongar la jornada no menciona el sexo y produce un efecto desigual comprobable. **Se prueba con datos, no con intenciones**, y por eso existe el registro salarial.

3.3 El empleador

Definición 3.2 . Persona física o jurídica, o comunidad de bienes, que recibe la prestación de servicios de quienes voluntariamente los prestan por cuenta ajena dentro de su ámbito de organización y dirección.

Poder empresarial	Contenido	Límite
De dirección	organizar el trabajo e impartir instrucciones	la ley, el convenio y los derechos fundamentales

Poder empresarial	Contenido	Límite
De control y vigilancia	verificar el cumplimiento de las obligaciones	proporcionalidad, información previa y dignidad
Disciplinario	sancionar los incumplimientos	tipificación en convenio, proporcionalidad y procedimiento
Variación	modificar condiciones dentro de sus facultades	causa, procedimiento y límites legales

3.4 Responsabilidad en relaciones de trabajo mediatas

3.4.1 Grupos de empresas

Situación	Efecto
Grupo mercantil, sin más	cada sociedad responde de sus propios trabajadores
Grupo laboral o patológico	responsabilidad solidaria de todas las empresas del grupo

Indicio de grupo laboral	Contenido
Confusión de plantillas	prestación indiferenciada para varias sociedades
Confusión patrimonial	caja única y patrimonios no separables
Apariencia externa unitaria	actuación frente a terceros como un solo empresario
Uso abusivo de la personalidad jurídica	creación de sociedades para eludir responsabilidades

Proposición 3.3 . Pertenecer a un grupo de empresas **no genera por sí solo responsabilidad laboral solidaria**. Hacen falta elementos adicionales que revelen una unidad real de empresario o un uso fraudulento de la separación societaria.

3.4.2 Contratas y subcontratas

Regla	Contenido
Propia actividad	si la contrata es de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la principal, esta responde solidariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social
Plazo	durante la vigencia de la contrata y el periodo legalmente previsto tras su finalización

Regla	Contenido
Deber de comprobación	la principal debe comprobar que la contratista está al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social
Información	a los representantes de los trabajadores sobre las contratas

Nota 3.3 . La expresión «propia actividad» es la que decide el caso y la que más litigios genera. El criterio dominante es el de las actividades **inherentes al ciclo productivo** de la principal: la limpieza de una fábrica no lo es, y el montaje de sus piezas sí. Sin ese requisito, la responsabilidad solidaria salarial no nace.

3.4.3 Empresas de trabajo temporal

Elemento	Contenido
Estructura	relación laboral con la ETT, prestación en la empresa usuaria
Igualdad de trato	el trabajador cedido tiene las condiciones esenciales del convenio de la usuaria
Obligaciones de la ETT	salario, cotización, formación
Obligaciones de la usuaria	dirección, control y prevención de riesgos en su centro
Responsabilidad subsidiaria de la usuaria	por salarios y cotizaciones; solidaria si la cesión incumple la ley
Supuestos prohibidos	sustituir a huelguistas, trabajos de especial peligrosidad, cubrir puestos amortizados por despido improcedente en el periodo previo

Proposición 3.4 (Cesión ilegal). La cesión de trabajadores fuera de los cauces legales genera responsabilidad **solidaria** de cedente y cesionaria, y el trabajador cedido puede optar por adquirir la condición de fijo en cualquiera de las dos empresas.

3.5 Ejercicios

Ejercicio 3.5.1. Una persona reparte comida a domicilio para una plataforma digital. Aporta su propia moto, se conecta cuando quiere, la aplicación le asigna los pedidos, fija la ruta, mide su tiempo de entrega y puede desconectarla si su puntuación baja. ¿Hay relación laboral?

Solución 3.5.1. Sí, aplicando las cinco notas. Hay voluntariedad y retribución, y la ajenidad concurre porque el repartidor no asume el riesgo del negocio ni tiene relación con el cliente final: la plataforma fija el precio, cobra y organiza la clientela.

La dependencia es el punto discutido. Aportar la moto no la excluye, porque el medio de producción esencial es la aplicación y la red de clientes, no el vehículo. Y la libertad de conexión es aparente: el algoritmo asigna, ordena, mide y penaliza, que es exactamente el contenido del poder de dirección ejercido por otro medio.

La conclusión aplica la regla general: la calificación se hace por cómo se ejecuta la prestación, no por el título del contrato ni por la tecnología empleada.

Ejercicio 3.5.2. Una empresa de automoción subcontrata el montaje de un componente y también el servicio de comedor. La contratista del montaje deja de pagar tres nóminas. Analizar la responsabilidad de la principal en los dos casos.

Solución 3.5.2. En el montaje, la actividad es inherente al ciclo productivo de la principal, así que se trata de propia actividad y la principal responde solidariamente de los salarios impagados durante la vigencia de la contrata y en el periodo posterior previsto legalmente.

En el comedor, la actividad no forma parte del ciclo productivo de una empresa de automoción, así que no hay responsabilidad solidaria salarial por esa vía, sin perjuicio de las obligaciones de coordinación en prevención de riesgos y de la responsabilidad por cotizaciones que la norma establece.

La diferencia de trato no depende de la importancia práctica del servicio, sino de su relación con el ciclo productivo, y es el punto que hay que argumentar en cada caso.

Ejercicio 3.5.3. Una empresa usuaria contrata a través de una ETT a diez trabajadores para sustituir a la plantilla en huelga. Valorar.

Solución 3.5.3. Es un supuesto expresamente prohibido. La ETT no puede ceder trabajadores para sustituir a huelguistas, porque vaciaría de contenido el derecho de huelga, que es un derecho fundamental.

Las consecuencias son varias: infracción administrativa muy grave, posible vulneración del derecho de huelga con la tutela reforzada que ello comporta, y cesión ilegal, con responsabilidad solidaria de ETT y usuaria y derecho de los trabajadores cedidos a optar por la fijeza en cualquiera de las dos.

El régimen del trabajador y del empleador está desarrollado en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024.

El contrato de trabajo y el sistema de contratación

Tema 4 de la parte I. Concepto y elementos del contrato de trabajo, forma, periodo de prueba y modalidades de contratación.

4.1 Concepto y elementos

Definición 4.1 . Negocio jurídico bilateral por el que una persona se obliga a prestar servicios por cuenta y bajo la dirección de otra, que se obliga a retribuirlos.

Elemento	Contenido
Consentimiento	libre, con capacidad de las partes
Objeto	la prestación de servicios y la retribución
Causa	el intercambio de trabajo por salario
Forma	libre por regla general, con excepciones legales

Contenido de la relación	Del trabajador	Del empresario
Obligación principal	prestar el trabajo convenido	pagar el salario
Deberes accesorios	diligencia, buena fe, no concurrencia desleal	ocupación efectiva, prevención de riesgos, respeto a la dignidad e intimidad

4.2 Forma del contrato

Regla	Contenido
Libertad de forma	vale el contrato verbal, y se presume indefinido y a jornada completa
Exigencia de forma escrita	prácticas y formativos, a tiempo parcial, fijos-discontinuos, de duración determinada superior a cuatro semanas, a distancia, y los demás que la ley señale

Regla	Contenido
Consecuencia del incumplimiento	presunción de contrato indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario

Proposición 4.1 . La forma escrita no es requisito de validez sino **medio de prueba con consecuencia legal**: su ausencia no anula el contrato, hace presumir la modalidad más protectora para el trabajador. Es una técnica que se repite en toda la asignatura.

Obligación formal	Contenido
Registro en el servicio público de empleo	de los contratos y sus prórrogas
Información al trabajador	sobre los elementos esenciales de la relación
Entrega de copia básica	a los representantes de los trabajadores

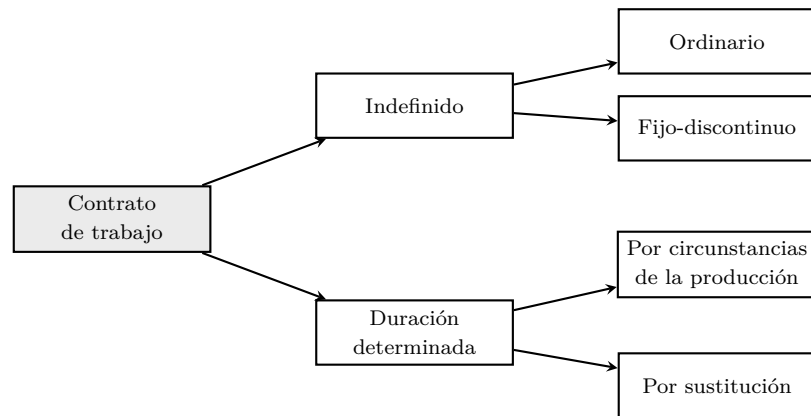
4.3 El periodo de prueba

Elemento	Régimen
Pacto expreso y por escrito	sin él, no existe
Duración	la del convenio y, en su defecto, los máximos legales, menores para trabajadores no titulados y en contratos temporales cortos
Situación durante la prueba	derechos y obligaciones plenos del puesto
Desistimiento	cualquiera de las partes puede resolver sin preaviso, sin causa y sin indemnización
Cómputo	el tiempo de prueba cuenta como antigüedad
Nulidad	si el trabajador ya desempeñó antes las mismas funciones en la empresa

Nota 4.1 . El desistimiento durante la prueba no exige causa, y **eso no significa que sea inmune**: si el trabajador acredita indicios de que la decisión responde a un motivo discriminatorio o lesivo de un derecho fundamental —el embarazo, la afiliación sindical—, la carga de la prueba se invierte y el empresario debe justificar que su decisión fue ajena a ese motivo. Sin esa justificación, el desistimiento es nulo.

4.4 Modalidades de contrato de trabajo

Proposición 4.2 (Regla general). El contrato de trabajo se presume **indefinido**. La contratación temporal es excepcional, exige causa legalmente prevista y su expresión en el contrato, y la ausencia o la falsedad de la causa convierte la relación en indefinida.



4.4.1 Contratos indefinidos

Modalidad	Contenido
Ordinario	sin límite temporal, a jornada completa o parcial
Fijo-discontinuo	trabajos de naturaleza estacional o de temporada, y también actividades de ejecución intermitente y contrataciones mercantiles previsibles y reiteradas

Rasgo del fijo-discontinuo	Contenido
Llamamiento	por orden y forma fijados en convenio
Antigüedad	se computa toda la relación, no solo los periodos de actividad
Falta de llamamiento	se equipara al despido, con plazo de impugnación desde que se conoce

4.4.2 Contratos de duración determinada

Modalidad	Causa	Duración
Por circunstancias de la producción	incremento ocasional e imprevisible, u oscilaciones que generan un desajuste temporal	máximo legal, ampliable por convenio dentro de los límites
Por sustitución	sustitución de persona con derecho a reserva de puesto, cobertura de jornada reducida o vacante durante el proceso de selección	mientras dure la causa, con límites legales para la vacante

Nota 4.2 . La reforma de 2021 suprimió el contrato de obra o servicio determinado, que era la modalidad más usada y la más litigiosa. **Una contrata mercantil ya no justifica por sí sola un**

contrato temporal: si la actividad es previsible y reiterada, el cauce correcto es el fijo-discontinuo, y si es estable, el indefinido ordinario.

Garantía frente al abuso	Contenido
Encadenamiento	quien encadene contratos temporales más allá de los límites legales en un periodo determinado adquiere la condición de indefinido
Indefinido por fraude	la falta de causa o su falsedad convierte el contrato en indefinido
Indemnización al término	la legalmente prevista por finalización del contrato
Igualdad de trato	misimos derechos que los trabajadores indefinidos comparables
Duración mínima	los contratos por circunstancias de la producción inferiores a un umbral llevan penalización en la cotización

4.4.3 Contratos formativos

Modalidad	Objeto	Rasgos
Formación en alternancia	compatibilizar trabajo y formación reglada	jornada limitada, retribución proporcional, tutor en empresa y en el centro formativo
Práctica profesional	obtener práctica adecuada al nivel de estudios	dentro de un plazo desde la finalización de los estudios, con plan formativo

4.4.4 Contratación a tiempo parcial

Elemento	Régimen
Forma escrita	obligatoria, con indicación del número de horas y su distribución
Horas extraordinarias	no caben , salvo los supuestos de fuerza mayor
Horas complementarias	solo con pacto escrito, dentro de los porcentajes legales y con preaviso
Registro de jornada	obligatorio, día a día
Conversión	voluntaria; no puede imponerse unilateralmente

Proposición 4.3 . La prohibición de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial y la exigencia de pacto escrito para las complementarias tienen la misma finalidad: **impedir que el contrato a tiempo parcial encubra una jornada completa** con salario de media jornada y disponibilidad total.

4.5 Ejercicios

Ejercicio 4.5.1. Un trabajador presta servicios sin contrato escrito, cuatro horas diarias, durante ocho meses. Al reclamar, la empresa alega que era un contrato temporal a tiempo parcial. Resolver.

Solución 4.5.1. La falta de forma escrita, exigida tanto para el contrato a tiempo parcial como para el temporal de más de cuatro semanas, activa la presunción legal: el contrato se presume **indefinido y a jornada completa**.

La presunción admite prueba en contrario, y la carga recae sobre la empresa. Para desvirtuar la parcialidad tendría que acreditar la jornada realmente pactada, y el registro diario de jornada es la prueba que la ley le obliga a llevar precisamente para esto. Para desvirtuar la indefinición tendría que acreditar la causa de temporalidad, que además debía constar en el contrato.

Sin esa prueba, el trabajador es indefinido a jornada completa, con las diferencias salariales que de ello resulten.

Ejercicio 4.5.2. Una empresa de servicios informáticos contrata a diez personas con contrato por circunstancias de la producción para atender un proyecto de tres años con un cliente. Valorar.

Solución 4.5.2. No encaja en la causa invocada. Las circunstancias de la producción exigen un incremento ocasional e imprevisible o una oscilación que genere un desajuste temporal; un proyecto de tres años conocido de antemano no es ninguna de las dos cosas.

Tampoco cabe acudir al desaparecido contrato de obra o servicio, suprimido en 2021 precisamente para cerrar esta práctica.

Si la actividad de la empresa consiste en encadenar proyectos de este tipo, el cauce correcto es el contrato indefinido, ordinario o fijo-discontinuo según su previsibilidad e intermitencia. Los contratos celebrados serían indefinidos por fraude de ley, con las consecuencias correspondientes en caso de extinción.

Ejercicio 4.5.3. Una trabajadora comunica su embarazo en la semana quinta de un periodo de prueba de dos meses. Al día siguiente la empresa desiste. Analizar.

Solución 4.5.3. El desistimiento en periodo de prueba no exige causa, pero no puede vulnerar derechos fundamentales. La proximidad temporal entre la comunicación del embarazo y la decisión constituye un indicio suficiente de discriminación por razón de sexo.

Acreditado el indicio, se invierte la carga de la prueba: corresponde a la empresa demostrar que su decisión obedeció a motivos razonables y ajenos al embarazo, por ejemplo un rendimiento documentado con anterioridad a la comunicación.

Sin esa justificación, el desistimiento es nulo, con readmisión obligatoria, abono de salarios de tramitación y, en su caso, indemnización por el daño causado.

El régimen del contrato de trabajo y sus modalidades está desarrollado en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024.

El régimen de retribución

Tema 5 de la parte I. Concepto y modalidades de salario, estructura y cuantía, garantías del crédito salarial y percepciones no salariales.

5.1 Concepto de salario

Definición 5.1 . Totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Proposición 5.1 (Presunción de salario). Todo lo que percibe el trabajador del empresario se presume salario, salvo que la ley lo excluya expresamente. **La carga de probar el carácter extrasalarial de una percepción corresponde a quien lo alega**, normalmente el empresario.

Percepción no salarial	Contenido
Indemnizaciones y suplidos	gastos realizados como consecuencia del trabajo: dietas, kilometraje, plus de transporte
Prestaciones de la Seguridad Social	e indemnizaciones correspondientes
Indemnizaciones por traslado, suspensión o despido	

Nota 5.1 . La distinción tiene tres consecuencias prácticas inmediatas: lo salarial **cotiza**, computa para calcular la indemnización por despido y está protegido por las garantías del crédito salarial; lo extrasalarial, no. Por eso conviene comprobar si una partida llamada «plus de transporte» retribuye un gasto real o es salario disfrazado: si se cobra igual trabajando desde casa, es salario.

5.1.1 Salario en especie

Elemento	Régimen
Concepto	utilización, consumo u obtención de bienes o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal
Límite	no puede superar el porcentaje legal del conjunto del salario
Garantía	el salario en dinero no puede quedar por debajo del salario mínimo

Elemento	Régimen
Ejemplos	vivienda, vehículo, seguro médico, manutención

5.2 Modalidades de salario

Criterio	Modalidad
Por unidad de tiempo	se atiende a la duración del servicio, con independencia del resultado
Por unidad de obra	se atiende al resultado, con independencia del tiempo
Mixto	combina los dos criterios
Por tareas	cantidad de trabajo fijada por jornada

5.3 Estructura del salario

$$\text{Salario total} = \underbrace{\text{Salario base}}_{\text{por unidad de tiempo u obra}} + \underbrace{\sum \text{Complementos salariales}}_{\text{personales, del puesto, por resultados}}$$

Complemento	Tipo	Consolidable
Antigüedad	personal	sí
Titulación, idiomas	personal	sí
Nocturnidad, peligrosidad, turnicidad	del puesto de trabajo	no , salvo pacto
Primas, incentivos, comisiones	por calidad o cantidad de trabajo	no
Participación en beneficios	por situación y resultados de la empresa	no
Residencia	de vencimiento superior al mes	según pacto

Proposición 5.2 . La consolidación es la clave del complemento del puesto de trabajo: se cobra **mientras se desempeña ese puesto** y se pierde al cambiar de destino, salvo que el convenio o el contrato digan otra cosa. Con los complementos personales ocurre lo contrario: acompañan al trabajador.

5.3.1 Pagas extraordinarias

Elemento	Régimen
Número mínimo	dos al año: una en Navidad y otra en el mes que fije el convenio
Cuantía	la fijada en convenio
Prorrrateo	admisible si lo permite el convenio o se pacta
Devengo	proporcional al tiempo trabajado en el periodo de referencia

5.4 Cuantía del salario

Referencia	Contenido
Salario mínimo interprofesional	fijado anualmente por el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales
Salario de convenio	mínimo aplicable en el ámbito, siempre igual o superior al SMI
Salario pactado	el del contrato, que puede mejorar el de convenio

Criterio para fijar el SMI	Contenido
Índice de precios de consumo	
Productividad media alcanzada	
Incremento de la participación del trabajo en la renta nacional	
Coyuntura económica general	

Proposición 5.3 (Inembargabilidad). El salario mínimo interprofesional es **inembargable**, y lo que lo supera solo puede embargarse en la proporción creciente que fija la ley procesal. La regla protege un mínimo vital y es indisponible.

5.4.1 Igualdad retributiva

Institución	Contenido
Igual retribución por trabajo de igual valor	sin discriminación directa ni indirecta
Registro retributivo	obligatorio en toda empresa, con valores medios desagregados por sexo
Auditoría retributiva	cuando la empresa está obligada a plan de igualdad
Justificación	si la diferencia media supera el umbral legal, la empresa debe justificarla

5.5 Lugar, tiempo y forma de pago

Elemento	Régimen
Periodicidad	no superior a un mes para las retribuciones periódicas
Lugar y fecha	los convenidos o los que marquen los usos
Recibo de salarios	obligatorio, con el modelo oficial o el pactado, y con las deducciones desglosadas
Anticipos	derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado
Mora	interés del 10 % anual sobre lo adeudado

5.6 Garantías del crédito salarial

Garantía	Contenido
Preferencia sobre los objetos elaborados	por los salarios del trabajo realizado sobre ellos
Superprivilegio	los salarios de los últimos treinta días, hasta el doble del SMI, tienen preferencia sobre cualquier otro crédito
Privilegio refaccionario	preferencia sobre los bienes producidos
Privilegio general	sobre otros créditos, con los límites y el orden legalmente previstos
FOGASA	abona salarios e indemnizaciones pendientes en caso de insolvencia o concurso, con los límites legales
Inembargabilidad	del SMI, y limitación proporcional del exceso

Nota 5.2. La existencia del FOGASA responde a una constatación simple: las garantías sobre el patrimonio del empresario no sirven de nada si ese patrimonio no existe. Por eso se articula un fondo de garantía financiado con cotizaciones empresariales, que **paga y después se subroga** en la posición del trabajador frente a la empresa. La cobertura tiene topes, así que no siempre cubre la totalidad de lo adeudado.

5.7 Ejercicios

Ejercicio 5.7.1. Un trabajador cobra 1500 euros de salario base, 120 de antigüedad, 90 de nocturnidad y 80 de plus de transporte que percibe también los meses de vacaciones y en teletrabajo. Determinar la base para calcular una eventual indemnización por despido.

Solución 5.7.1. Salario base, antigüedad y nocturnidad son salariales sin discusión: suman 1710 euros.

El plus de transporte se presenta como extrasalarial, pero se percibe con independencia del desplazamiento real, incluso en vacaciones y teletrabajo. No compensa ningún gasto, así que es salario disfrazado y debe computarse.

La base de cálculo es de **1790 euros** mensuales, más la parte proporcional de las pagas extraordinarias, que también forma parte del salario regulador.

La regla aplicada es la presunción de salario: quien sostiene el carácter extrasalarial debe probar el gasto que compensa, y aquí no lo hay.

Ejercicio 5.7.2. Un convenio fija un salario base de 1000 euros y un complemento de puesto de 200 por trabajar en turno de noche. La empresa traslada al trabajador a turno de mañana y deja de abonar el complemento. ¿Es correcto?

Solución 5.7.2. Sí, salvo que el convenio o el contrato hayan pactado su consolidación. El complemento de puesto retribuye una circunstancia del puesto —el trabajo nocturno— y desaparece cuando esa circunstancia deja de concurrir.

Si en cambio se tratara de un complemento personal, como la antigüedad, la supresión no sería posible por el mero cambio de destino.

Cuestión distinta es si el cambio de turno en sí está justificado: puede constituir una modificación sustancial de condiciones de trabajo, con su propio procedimiento, causa y derecho de opción del trabajador. La legalidad del cambio y la del complemento se analizan por separado.

Ejercicio 5.7.3. Una empresa entra en concurso debiendo cuatro meses de salario a un trabajador que cobra 2200 euros al mes. Explicar qué garantías operan.

Solución 5.7.3. Los salarios de los últimos treinta días, con el límite del doble del SMI, gozan de superprivilegio y se pagan con preferencia sobre cualquier otro crédito, incluidos los garantizados con hipoteca.

El resto de lo adeudado se clasifica en el concurso con las preferencias legalmente previstas, por detrás del superprivilegio.

Y con independencia de lo que el concurso permita cobrar, el trabajador puede reclamar al FOGASA, que abona salarios e indemnizaciones pendientes hasta los topes legales y se subroga después en su posición frente a la empresa. Por eso la garantía efectiva suele venir del fondo y no del patrimonio concursal.

El régimen retributivo está desarrollado en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024, con la protección prestacional en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Quesada Segura et al., 2024.

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Tema 6 de la parte I. Suspensión y excedencias, extinción por voluntad conjunta, por voluntad del trabajador y por voluntad del empresario, con las tipologías de despido.

6.1 La suspensión del contrato

Definición 6.1 . Interrupción temporal de las obligaciones recíprocas de trabajar y de remunerar el trabajo, con **derecho a la reserva del puesto**, sin que la relación se extinga.

Causa	Rasgo
Mutuo acuerdo o causa consignada en el contrato	
Incapacidad temporal	con prestación de la Seguridad Social
Nacimiento, adopción, acogimiento y cuidado del menor	con prestación y protección reforzada frente al despido
Riesgo durante el embarazo y la lactancia	
Cumplimiento del servicio militar o prestación equivalente	histórica
Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior	
Privación de libertad mientras no haya sentencia condenatoria	
Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias	
Fuerza mayor temporal y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	expediente de regulación temporal de empleo
Ejercicio del derecho de huelga y cierre patronal	
Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género	

Proposición 6.1 . La diferencia entre suspensión y extinción es la **reserva del puesto**: en la suspensión el vínculo permanece y el trabajador se reincorpora al terminar la causa. Por eso un

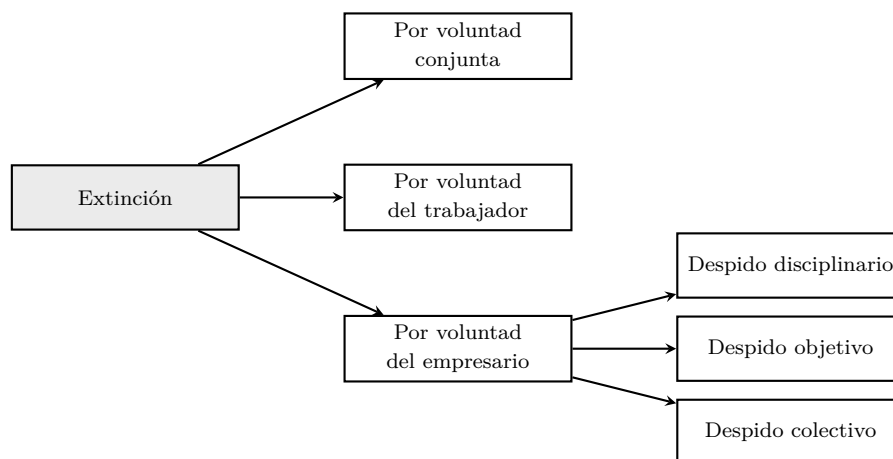
despido durante una suspensión no es un acto sin efecto, es un despido que hay que calificar como cualquier otro.

6.1.1 Excedencias

Clase	Requisitos	Derecho al reingreso
Forzosa	designación o elección para cargo público que impida asistir al trabajo	reserva del puesto y cómputo de antigüedad
Voluntaria	al menos un año de antigüedad; duración entre los límites legales	preferente , a vacante de igual o similar categoría
Por cuidado de hijos	hasta tres años desde el nacimiento o resolución	reserva del puesto el primer año, después de grupo profesional equivalente
Por cuidado de familiares	hasta el límite legal	ídem

La excedencia voluntaria no da derecho a volver al puesto, solo a ocupar una vacante. Es la diferencia práctica más importante entre las clases de excedencia, y la que hay que advertir antes de solicitarla.

6.2 Extinción del contrato



6.3 Extinción por voluntad conjunta

Supuesto	Contenido
Mutuo acuerdo	las partes convienen la extinción; sin indemnización legal, salvo pacto
Causas consignadas en el contrato	válidas si no constituyen abuso de derecho manifiesto
Expiración del tiempo convenido	con la indemnización legal por finalización

Supuesto	Contenido
----------	-----------

6.4 Extinción por voluntad del trabajador

Supuesto	Contenido	Indemnización
Dimisión	libre, con el preaviso pactado o el de los usos	ninguna
Abandono	cese sin preaviso	puede generar daños a favor de la empresa
Resolución por incumplimiento grave del empresario	modificaciones sustanciales que perjudiquen la dignidad, falta de pago o retrasos continuados, y cualquier incumplimiento grave	la del despido improcedente
Decisión de la trabajadora víctima de violencia de género		según el régimen específico

Nota 6.1 . La resolución por incumplimiento empresarial exige, como regla, **seguir trabajando mientras se tramita** la demanda: quien deja de acudir antes de la sentencia se expone a que se califique como dimisión. La excepción son los casos en que continuar resulta inexigible por afectar a la dignidad o a la integridad. Es una regla dura y es la que hay que explicar antes de recomendar esta vía.

6.5 Extinción por voluntad del empresario

6.5.1 El despido disciplinario

Causa	Contenido
Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad	
Indisciplina o desobediencia	
Ofensas verbales o físicas	al empresario, a compañeros o a sus familiares
Transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza	
Disminución continuada y voluntaria del rendimiento	
Embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta en el trabajo	
Acoso por razón de origen, religión, discapacidad, edad, orientación sexual o sexual	

Requisito formal	Contenido
Carta de despido	por escrito, con los hechos y la fecha de efectos
Expediente contradictorio	para representantes de los trabajadores
Audiencia previa a los delegados sindicales	si el trabajador está afiliado y consta a la empresa
Plazo de impugnación	veinte días hábiles, de caducidad

Proposición 6.2 . Los hechos que la carta no exprese **no pueden alegarse después** en el juicio. La exigencia no es formalismo: sin conocer la imputación concreta, el trabajador no puede defenderse.

6.5.2 El despido por causas objetivas

Causa	Contenido
Ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida tras la colocación	
Falta de adaptación a modificaciones técnicas razonables, con formación previa	
Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	por debajo de los umbrales del despido colectivo
Insuficiencia de consignación presupuestaria	en determinados contratos de entidades públicas

Requisito	Contenido
Comunicación escrita	expresando la causa
Preaviso	de quince días
Indemnización	veinte días de salario por año de servicio, con el tope legal de mensualidades
Puesta a disposición	de la indemnización simultánea a la entrega de la comunicación

6.5.3 El despido colectivo

Umbral en 90 días	Plantilla
10 trabajadores	empresas de menos de 100
10 % de la plantilla	empresas de 100 a 300
30 trabajadores	empresas de 300 o más
Toda la plantilla	si son más de 5 y cesa totalmente la actividad

Fase	Contenido
Comunicación de apertura	a los representantes y a la autoridad laboral, con la documentación acreditativa
Periodo de consultas	de duración legalmente tasada, sobre causas, medidas y criterios de selección
Acuerdo o decisión empresarial	comunicación individual a cada afectado
Indemnización	veinte días por año, con el tope legal, salvo mejora pactada
Impugnación	colectiva por los representantes, e individual por cada trabajador

6.6 Calificación del despido

Calificación	Cuándo	Efecto
Procedente	se acredita la causa y se cumplen los requisitos formales	extinción confirmada; en el objetivo, se consolida la indemnización
Improcedente	no se acredita la causa o hay defecto de forma	opción del empresario entre readmisión con salarios de tramitación o indemnización de treinta y tres días por año, con las reglas de cálculo aplicables a la antigüedad anterior a la reforma de 2012
Nulo	vulnera derechos fundamentales o concurre alguno de los supuestos legalmente protegidos	readmisión obligatoria con abono de salarios de tramitación

Proposición 6.3 . En el despido improcedente la opción entre readmitir e indemnizar corresponde al empresario, salvo que el despedido sea representante legal o sindical de los trabajadores, en cuyo caso **la opción es del trabajador**. Es una garantía más de la función representativa.

Supuesto protegido con nulidad	Ejemplos
Discriminación	por sexo, origen, edad, discapacidad, orientación sexual, afiliación sindical
Vulneración de derechos fundamentales	represalia por reclamar, libertad de expresión, huelga
Situaciones de embarazo, permisos por nacimiento y cuidado, y reducciones de jornada	salvo procedencia acreditada por motivos ajenos

6.7 Ejercicios

Ejercicio 6.7.1. Un trabajador con seis años de antigüedad y salario de 1800 euros mensuales es despedido por causas económicas. La empresa no acredita la situación económica alegada. Calcular las consecuencias.

Solución 6.7.1. El despido es improcedente por falta de acreditación de la causa.

Salario diario: $1800 \cdot 12 / 365 = 59,18$ euros.

Indemnización por improcedencia, a 33 días por año: $59,18 \cdot 33 \cdot 6 = 11\,718$ euros aproximadamente, sin perjuicio de las reglas específicas de cálculo si parte de la antigüedad es anterior a febrero de 2012.

La empresa opta entre pagar esa cantidad o readmitir con abono de salarios de tramitación. La indemnización de veinte días ya percibida se descuenta de la que corresponda.

Ejercicio 6.7.2. Una empresa de 250 trabajadores despide a 22 personas por causas organizativas en el plazo de dos meses. Analizar el procedimiento aplicable.

Solución 6.7.2. El umbral para una plantilla de 100 a 300 trabajadores es el 10 %, es decir 25 personas en 90 días. Con 22 despidos no se alcanza, así que en principio cabe tramitarlos como despidos objetivos individuales.

Ahora bien, hay que comprobar dos cosas. Primera, si en los 90 días hay más extinciones computables por iniciativa del empresario y por motivos no inherentes a la persona del trabajador, porque se suman. Segunda, si se han fraccionado deliberadamente en periodos sucesivos sin causa nueva, supuesto en que la ley considera el conjunto en fraude de ley y declara la nulidad de las extinciones.

Superado el umbral, el cauce sería el despido colectivo, con periodo de consultas, y su omisión llevaría a la nulidad.

Ejercicio 6.7.3. Un trabajador lleva cuatro meses cobrando con retrasos de entre veinte y cuarenta días. Analizar sus opciones.

Solución 6.7.3. El retraso continuado en el pago del salario es causa de resolución del contrato a instancia del trabajador, con la indemnización propia del despido improcedente. La jurisprudencia atiende a la gravedad y a la reiteración, no a la culpa del empresario: los retrasos persistentes bastan aunque la empresa tenga dificultades reales.

El cauce es la demanda de extinción, y como regla debe seguir trabajando hasta la sentencia.

Alternativamente puede reclamar solo las cantidades adeudadas, con el interés de mora del 10 % anual, y mantener la relación. La elección depende de si quiere continuar en la empresa, y conviene advertir que dejar de acudir antes de la sentencia se leería como dimisión.

La suspensión y la extinción del contrato están desarrolladas en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024.

El sistema de Seguridad Social

Tema 7 de la parte I. Configuración general del sistema, ámbito subjetivo, actos de encuadramiento, cotización y acción protectora.

7.1 Configuración general

Definición 7.1 . Conjunto de regímenes públicos mediante los cuales el Estado garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, y a sus familiares, prestaciones suficientes ante situaciones de necesidad legalmente previstas.

Nivel	Financiación	Requisito de acceso
Contributivo	cotizaciones	alta y periodos de cotización previos
No contributivo	impuestos	residencia y carencia de recursos

Principio	Contenido
Universalidad	tiende a cubrir a toda la población
Solidaridad	quien más cotiza no recibe proporcionalmente más en todas las prestaciones
Reparto	las cotizaciones de hoy pagan las prestaciones de hoy, no se capitalizan
Unidad de caja	los fondos se gestionan de forma unitaria
Suficiencia	las prestaciones deben cubrir la situación de necesidad

Nota 7.1 . El sistema es de **reparto y no de capitalización**: nadie tiene una cuenta con lo que ha aportado. De ahí que su sostenibilidad dependa de la relación entre cotizantes y pensionistas, y que el envejecimiento demográfico sea el problema estructural del modelo, no un problema de gestión.

7.2 Estructura del sistema

Régimen	Ámbito
Régimen General	trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios, con sistemas especiales
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos	trabajo por cuenta propia
Régimen Especial del Mar	
Régimen Especial de la Minería del Carbón	

Entidad	Función
Tesorería General de la Seguridad Social	inscripción, afiliación, altas, bajas y recaudación
Instituto Nacional de la Seguridad Social	reconocimiento y gestión de prestaciones económicas
Instituto Social de la Marina	régimen del mar
Mutuas colaboradoras	gestión de contingencias profesionales y de la incapacidad temporal
Servicio Público de Empleo Estatal	prestaciones por desempleo

7.3 Actos de encuadramiento

Acto	Contenido	Obligado
Inscripción de empresa	alta de la empresa como tal	empresario, antes de iniciar la actividad
Afiliación	ingreso del trabajador en el sistema, acto único para toda la vida	empresario, previa al inicio de la prestación
Alta	comunicación del inicio de la actividad	empresario
Baja	comunicación del cese	empresario
Variaciones de datos	cambios que afecten a la cotización	empresario

Proposición 7.1 (Alta de pleno derecho). Si el empresario incumple su obligación de dar de alta, el trabajador se considera en **alta de pleno derecho** a efectos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, desempleo y asistencia sanitaria de urgencia. La prestación se abona y la entidad gestora reclama después su importe al empresario incumplidor.

Es el mismo principio que aparece en el trabajo del extranjero sin autorización: el incumplimiento del empresario no puede volverse contra el trabajador, porque hacerlo incentivaría el incumplimiento.

7.4 Cotización

$$\text{Cuota} = \text{Base de cotización} \times \text{Tipo}$$

Elemento	Contenido
Base de cotización	remuneración total mensual, con los conceptos incluidos y excluidos legalmente, y con topes mínimo y máximo
Tipo	porcentaje aplicable, distinto según la contingencia
Sujeto obligado	el empresario, que ingresa la cuota íntegra y descuenta al trabajador su parte
Plazo	mes siguiente al de devengo

Contingencia	Reparto
Contingencias comunes	mayoritariamente a cargo del empresario, con una parte a cargo del trabajador
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	íntegramente a cargo del empresario
Desempleo, FOGASA y formación profesional	según los tipos legalmente fijados

Proposición 7.2 . La cuota del trabajador la ingresa el empresario. Si no lo hace, **no puede descontársela después** al trabajador ni exigirle su importe: la responsabilidad del ingreso es exclusivamente suya, y el descuento solo es válido en el momento del pago del salario.

7.5 La acción protectora

Contingencia	Prestación principal
Incapacidad temporal	subsidio durante la baja, por contingencia común o profesional
Nacimiento y cuidado de menor	subsidio durante la suspensión
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	subsidio del 100 % de la base reguladora
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante	subsidio por la reducción de jornada
Cuidado de menores con enfermedad grave	subsidio
Incapacidad permanente	parcial, total, absoluta y gran invalidez
Jubilación	pensión vitalicia
Muerte y supervivencia	viudedad, orfandad y prestaciones a favor de familiares
Desempleo	contributivo y asistencial
Asistencia sanitaria y farmacéutica	
Prestaciones familiares	

7.5.1 Grados de incapacidad permanente

Grado	Contenido	Prestación tipo
Parcial	disminución no inferior al 33 % en el rendimiento de la profesión habitual	indemnización a tanto alzado
Total	inhabilita para la profesión habitual, permite otra distinta	pensión del 55 % de la base reguladora, incrementable
Absoluta	inhabilita para toda profesión u oficio	pensión del 100 %
Gran invalidez	además necesita ayuda de tercera persona	pensión con complemento

7.5.2 Contingencias comunes y profesionales

Aspecto	Común	Profesional
Origen	enfermedad o accidente no laboral	accidente de trabajo o enfermedad profesional
Periodo previo de cotización	exigido en la mayoría de prestaciones	no exigido
Base reguladora	la del mes anterior por lo general	incluye horas extraordinarias
Cuantía del subsidio de IT	porcentajes crecientes según los días	porcentaje superior desde el día siguiente
Recargo de prestaciones	no procede	procede si hubo falta de medidas de seguridad, y lo paga el empresario

Nota 7.2 . La calificación de una contingencia como profesional **no es un tecnicismo**: cambia la carencia exigida, la base reguladora, el porcentaje del subsidio y abre la posibilidad del recargo de prestaciones, que asume directamente el empresario y no es asegurable. Por eso la determinación de contingencia es uno de los litigios más frecuentes en esta materia.

7.5.3 Jubilación

Requisito	Contenido
Edad ordinaria	la fijada legalmente, con aplicación gradual y modulada según los años cotizados
Periodo mínimo de cotización	quince años, de los que una parte debe estar comprendida en un periodo inmediatamente anterior
Base reguladora	media de las bases de cotización del periodo legalmente establecido, actualizadas
Porcentaje	creciente con los años cotizados hasta el 100 %
Modalidades	anticipada, parcial, activa y flexible
Topes	pensión máxima y mínima fijadas anualmente

Requisito	Contenido
-----------	-----------

Proposición 7.3 . El periodo de cómputo de la base reguladora se ha ido ampliando en las sucesivas reformas. La consecuencia es directa: cuanto más largo es el periodo, **menos peso tienen los últimos años**, que suelen ser los de mayor salario, y menor resulta la pensión inicial. Es el principal instrumento técnico de contención del gasto, y actúa sin necesidad de tocar los porcentajes.

7.6 Ejercicios

Ejercicio 7.6.1. Un trabajador sufre un accidente el primer día de trabajo. La empresa no había tramitado el alta. Analizar su situación.

Solución 7.6.1. Opera el alta de pleno derecho: a efectos de accidente de trabajo, el trabajador se considera en alta aunque la empresa no lo haya comunicado, así que tiene derecho a la asistencia sanitaria y a las prestaciones que correspondan.

Además, al tratarse de contingencia profesional no se exige periodo previo de cotización, de modo que la falta de antigüedad no impide el acceso.

La entidad gestora o la mutua anticipan la prestación y reclaman después su importe a la empresa, que responde por el incumplimiento. Y si el accidente se debió a falta de medidas de seguridad, cabe además recargo de prestaciones a cargo del empresario.

Ejercicio 7.6.2. Un trabajador con una lesión de espalda no puede seguir siendo transportista, pero sí desempeñar trabajos administrativos. Determinar el grado de incapacidad.

Solución 7.6.2. Incapacidad permanente **total** para la profesión habitual: le inhabilita para la profesión de transportista y no para toda profesión.

La prestación tipo es una pensión del 55 % de la base reguladora, incrementable en los supuestos legalmente previstos por edad y dificultad de acceso al empleo.

La total es compatible con el trabajo en una profesión distinta, así que puede desempeñar tareas administrativas y percibir la pensión. La absoluta exigiría que quedara inhabilitado para cualquier profesión, que no es el caso.

Ejercicio 7.6.3. Explicar por qué el sistema de reparto es sensible al envejecimiento y qué instrumentos se han usado para sostenerlo.

Solución 7.6.3. En reparto, las cotizaciones de los ocupados financian directamente las pensiones en curso. Su equilibrio depende de la relación entre cotizantes y pensionistas y de la relación entre salario medio y pensión media. Si sube la esperanza de vida y baja la natalidad, la relación se deteriora sin que ninguna gestión lo corrija.

Los instrumentos usados son de tres tipos: elevar los ingresos —subir bases máximas, ampliar la afiliación, aportaciones del Estado—, contener el gasto —retrasar la edad ordinaria, ampliar el periodo de cómputo de la base reguladora, endurecer la jubilación anticipada— y ampliar el sistema con pilares complementarios.

La ampliación del periodo de cómputo es la medida técnicamente más eficaz y la menos visible, porque reduce la pensión inicial sin modificar ningún porcentaje.

El sistema de Seguridad Social está desarrollado en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Quesada Segura et al., 2024, con su conexión con la relación laboral en Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno, 2024.

El Derecho mercantil, la empresa y el empresario

Temas 1 a 3 de la parte II. Concepto de Derecho mercantil, la empresa, clases de empresario, el empresario individual, los auxiliares, el Registro mercantil, la contabilidad y una referencia al Derecho concursal.

8.1 El Derecho mercantil

Definición 8.1 . Rama del Derecho privado que regula el estatuto del empresario y la actividad económica organizada dirigida al mercado, así como los actos y contratos que de ella derivan.

Fuente	Orden de aplicación
Código de Comercio y leyes mercantiles especiales	primero
Usos de comercio	en defecto de ley mercantil
Derecho común	en defecto de los anteriores

Nota 8.1 . El orden de prelación es distinto del civil: el uso mercantil se aplica **antes** que el Derecho común, y no después. Es un rastro histórico del origen del Derecho mercantil como derecho de los comerciantes, creado por la práctica antes que por el legislador, y explica que instituciones como el contrato de cuenta corriente naciesen del uso.

8.2 La empresa

Definición 8.2 . Organización de capital y trabajo destinada a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado.

Perspectiva	Significado
Subjetiva	el empresario que la titulariza
Objetiva	el conjunto organizado de elementos: establecimiento, existencias, clientela, marca
Funcional	la actividad económica en sí

Elemento	Contenido
Materiales	local, maquinaria, existencias
Inmateriales	marca, nombre comercial, patentes, saber hacer
Fondo de comercio	valor de la organización en funcionamiento, superior a la suma de sus elementos
Relaciones	contratos, clientela, plantilla

La empresa se transmite como unidad, y de ahí que su venta arrastre los contratos laborales por sucesión de empresa, con las consecuencias que la parte I estudia.

8.3 El empresario

Definición 8.3 . Persona física o jurídica que ejerce en nombre propio, por sí o por medio de representante, una actividad económica organizada dirigida al mercado.

Nota	Contenido
Ejercicio en nombre propio	los efectos jurídicos recaen sobre él
Profesionalidad y habitualidad	actividad continuada, no aislada
Organización	de medios personales y materiales
Destino al mercado	producción o intercambio para terceros

Clasificación	Clases
Por su naturaleza	individual y social
Por su dimensión	pequeño, mediano y grande
Por su actividad	industrial, comercial, de servicios, financiero
Por la titularidad	privado, público, mixto

8.4 El empresario individual

Elemento	Régimen
Capacidad	mayoría de edad y libre disposición de sus bienes
Responsabilidad	universal e ilimitada: responde con todos sus bienes presentes y futuros
Inscripción registral	potestativa , salvo para el naviero
Prohibiciones e incompatibilidades	para determinados cargos públicos y profesiones

Proposición 8.1 . La responsabilidad universal es la diferencia decisiva con el empresario social. El empresario individual responde con su patrimonio personal de las deudas del negocio, mientras que en las sociedades de capital **el socio arriesga solo su aportación**. Es la razón económica de la existencia de las sociedades.

Figura de limitación	Contenido
Emprendedor de responsabilidad limitada	permite excluir la vivienda habitual de la responsabilidad, con inscripción registral y publicidad, y con los límites legales

8.4.1 El empresario casado

Bienes	Quedan obligados
Propios del empresario y los adquiridos con resultas del comercio Comunes	siempre
Privativos del otro cónyuge	con consentimiento del otro cónyuge, que se presume si conoce el ejercicio y no se opone solo con su consentimiento expreso

El consentimiento presunto y su revocación se inscriben en el Registro mercantil, que es donde los terceros pueden comprobarlo. Sin publicidad registral, la oposición no perjudica a quien contrató de buena fe.

8.4.2 El empresario extranjero

Elemento	Régimen
Capacidad y ejercicio	se rige por su ley personal, con respeto a la ley española en cuanto a la actividad
Sucursales	inscripción obligatoria en el Registro mercantil
Sociedades extranjeras	pueden operar en España con establecimiento permanente o mediante filial

8.5 Los auxiliares del empresario

Auxiliar	Ámbito de representación
Apoderado general o factor	gestión de la empresa o de un establecimiento, con poder general inscribible
Apoderado singular	operaciones concretas
Dependientes y mancebos	actos propios del ramo o del establecimiento
Auxiliares independientes	agentes, comisionistas y mediadores, con contrato mercantil propio

Proposición 8.2 (Factor notorio). Quien actúa públicamente como gestor de un establecimiento vincula al empresario frente a terceros de buena fe **aunque su poder no esté inscrito o esté limitado**, siempre que opere en el giro y tráfico propios del negocio. La apariencia protege al tercero que confió razonablemente en ella.

8.6 El Registro mercantil

Función	Contenido
Publicidad legal Legalización de libros Nombramiento de expertos y auditores Registro Mercantil Central	de empresarios y de los actos inscribibles y depósito de las cuentas anuales en los supuestos legalmente previstos sección de denominaciones y publicación del BORME
Principio registral	Contenido
Obligatoriedad	para sociedades; potestativa para el empresario individual
Titulación pública	por regla general, documento público
Legalidad	el registrador califica la legalidad de lo presentado
Legitimación	lo inscrito se presume exacto y válido
Oponibilidad	lo inscrito y publicado es oponible a terceros; lo no inscrito no perjudica al tercero de buena fe
Tracto sucesivo	encadenamiento de los asientos
Prioridad	el título presentado antes se despacha antes

Nota 8.2 . Los dos principios que más se usan en la práctica son legitimación y oponibilidad, y actúan en direcciones opuestas: la inscripción **protege al que consulta** el registro y **obliga al que debía inscribir**. Un administrador cesado y no inscrito puede seguir vinculando a la sociedad frente a un tercero de buena fe, y ese es el ejemplo canónico.

8.7 La contabilidad del empresario

Obligación	Contenido
Llevanza ordenada	contabilidad adecuada a la actividad, que permita seguimiento cronológico
Libros obligatorios	diario, inventarios y cuentas anuales, y libro de actas en las sociedades
Legalización	telemática en el Registro mercantil, en el plazo legal tras el cierre
Conservación	durante seis años desde el último asiento
Cuentas anuales	formulación, aprobación, auditoría cuando proceda y depósito
Secreto contable	con excepciones tasadas de comunicación y exhibición

El incumplimiento del depósito de cuentas produce el cierre registral, con las excepciones tasadas: transcurrido un año sin depositar, no se inscribe casi ningún documento de la sociedad.

8.8 Referencia al Derecho concursal

Definición 8.4 (Concurso de acreedores). Procedimiento judicial que, ante la insolvencia del deudor, ordena el tratamiento colectivo de sus acreedores conforme al principio de igualdad de trato, con las preferencias legalmente establecidas.

Elemento	Contenido
Presupuesto objetivo	insolvencia actual o inminente
Presupuesto subjetivo	cualquier deudor, persona física o jurídica
Solicitud	voluntaria por el deudor, o necesaria a instancia de acreedor
Administración concursal	administra o supervisa, según el régimen de las facultades del deudor
Masa activa y masa pasiva	inventario de bienes y lista de acreedores
Clasificación de créditos	contra la masa, privilegiados especiales y generales, ordinarios y subordinados
Soluciones	convenio con los acreedores o liquidación
Calificación	fortuito o culpable, con posible responsabilidad de administradores
Exoneración del pasivo insatisfecho	para la persona física, con los requisitos legales

Proposición 8.3 . Los créditos salariales de los últimos treinta días de trabajo, hasta el doble del salario mínimo, se satisfacen **con preferencia sobre cualquier otro crédito**, incluidos los garantizados con hipoteca. Es el superprivilegio estudiado en el tema del salario, visto ahora desde el lado concursal.

8.9 Ejercicios

Ejercicio 8.9.1. Un empresario individual casado en régimen de gananciales contrae deudas con un proveedor. Determinar qué bienes responden.

Solución 8.9.1. Responden en todo caso sus bienes propios y los adquiridos como resultado del comercio.

Los bienes comunes responden si media consentimiento del otro cónyuge, que se presume cuando conoce el ejercicio del comercio y no se opone expresamente. Esa oposición debe constar en el Registro mercantil para ser oponible a terceros.

Los bienes privativos del otro cónyuge solo responden con su consentimiento expreso.

La consulta registral es, por tanto, el primer paso del proveedor antes de contratar, y la inscripción de la oposición el primero del cónyuge que quiera protegerse.

Ejercicio 8.9.2. El encargado de una tienda, cuyo poder está limitado a compras de hasta 3000 euros, contrata un pedido de 12 000 con un proveedor habitual que desconoce la limitación. ¿Queda obligada la empresa?

Solución 8.9.2. Sí. El encargado actúa públicamente como gestor del establecimiento y la operación pertenece al giro y tráfico propios del negocio, así que opera la doctrina del factor notorio: la apariencia vincula al empresario frente al tercero de buena fe.

La limitación interna del poder solo sería oponible si estuviera inscrita y publicada, o si el proveedor la conociera efectivamente.

La empresa queda obligada frente al proveedor y puede exigir responsabilidad al encargado por haberse excedido de sus facultades, que es una cuestión interna y no afecta al tercero.

Ejercicio 8.9.3. Una sociedad cesa a su administrador y no inscribe el cese. Dos meses después, el administrador cesado firma un contrato en nombre de la sociedad. Analizar.

Solución 8.9.3. El contrato vincula a la sociedad frente al tercero de buena fe. Por el principio de oponibilidad, lo no inscrito y no publicado no perjudica al tercero que confió en el contenido del registro, y el registro seguía mostrando al administrador en el cargo.

El cese es válido y eficaz entre las partes desde que se acuerda, pero su falta de inscripción impide oponerlo a quien contrató confiando en la publicidad registral.

La sociedad responde del contrato y puede reclamar al administrador cesado por los daños causados. La conclusión práctica es la habitual en materia registral: inscribir el cese es tan importante como acordarlo.

El estatuto del empresario, el Registro mercantil y la contabilidad están desarrollados en Pérez-Serrabona González, 2024 y Broseta Pont y Martínez Sanz, 2024.

El empresario social: las sociedades mercantiles

Temas 4 y 5 de la parte II. Concepto y clasificación de las sociedades mercantiles, su doble aspecto contractual e institucional, y las sociedades personalistas.

9.1 Concepto y clasificación

Definición 9.1 . Contrato por el que dos o más personas se obligan a poner en común bienes, dinero o industria, con ánimo de repartir entre sí las ganancias, y que da lugar a una persona jurídica distinta de los socios.

Criterio	Clases
Por la relevancia del socio	personalistas y capitalistas
Por la responsabilidad	de responsabilidad ilimitada y de responsabilidad limitada
Por su forma	colectiva, comanditaria simple, comanditaria por acciones, anónima, de responsabilidad limitada
Por su objeto	mercantiles y civiles

Tipo social	Responsabilidad de los socios	Capital mínimo
Colectiva	ilimitada, personal y solidaria, subsidiaria respecto de la sociedad	no exigido
Comanditaria simple	ilimitada los colectivos, limitada los comanditarios	no exigido
Comanditaria por acciones	ilimitada los gestores, limitada los accionistas	el de la anónima
Anónima	limitada a la aportación	60 000 euros
Limitada	limitada a la aportación	1 euro, con las reservas legales durante el periodo transitorio

Proposición 9.1 (Mercantilidad por la forma). Las sociedades anónimas y de responsabilidad limitada son mercantiles **cualquiera que sea su objeto**. En las personalistas, la mercantilidad depende de que el objeto lo sea.

9.2 El doble aspecto de la sociedad

Aspecto	Contenido	Consecuencias
Contractual	acuerdo de voluntades entre los socios	vicios del consentimiento, causa, objeto, obligaciones recíprocas
Institucional	organización con personalidad jurídica propia	patrimonio, denominación, domicilio, nacionalidad, órganos

Nota 9.1 . El doble aspecto no es una curiosidad teórica: explica por qué la nulidad de una sociedad inscrita **no funciona como la de un contrato**. Anular un contrato lo deja sin efectos desde el origen; anular una sociedad que ha operado con terceros no puede borrar lo actuado, así que la ley limita las causas de nulidad y la remite a liquidación en lugar de a restitución. La sociedad es un contrato que, una vez nacido, se comporta como una institución.

9.3 Constitución

Requisito	Contenido
Escritura pública	otorgada por todos los socios fundadores
Inscripción en el Registro mercantil	atribuye la personalidad jurídica del tipo elegido
Estatutos	denominación, objeto, domicilio, capital, órganos, régimen de las participaciones o acciones
Denominación	certificación negativa del Registro Mercantil Central
Situación	Régimen
Sociedad en formación	otorgada la escritura y no inscrita; responden quienes actúen, y la sociedad queda obligada por los actos indispensables
Sociedad devenida irregular	transcurrido un año sin inscribir con voluntad de no hacerlo; se aplican las normas de la colectiva o de la civil

Proposición 9.2 . La inscripción es **constitutiva** en las sociedades de capital: sin ella no hay sociedad anónima ni limitada, y por tanto no hay limitación de responsabilidad. Es la diferencia con la inscripción del empresario individual, que es meramente declarativa y potestativa.

9.4 Elementos de la sociedad como persona jurídica

Elemento	Contenido
Denominación	subjettiva u objetiva, con la indicación del tipo social
Domicilio	donde radique el centro de su efectiva administración o su principal establecimiento
Nacionalidad	española si tiene domicilio en España, cualquiera que sea el lugar de constitución
Capital social	cifra estatutaria que expresa las aportaciones; función de garantía frente a terceros
Patrimonio	conjunto real de bienes y derechos, variable
Objeto social	actividad o actividades que constituyen su giro

Nota 9.2 . Capital y patrimonio se confunden con frecuencia y son cosas distintas. El capital es una cifra fija que consta en los estatutos y solo cambia con una modificación estatutaria; el patrimonio es lo que la sociedad tiene en cada momento. Una sociedad puede tener un capital de 60 000 euros y un patrimonio negativo, y esa divergencia es precisamente la que activa las **causas legales de disolución** por pérdidas.

9.5 La sociedad colectiva

Definición 9.2 . Sociedad personalista en la que todos los socios, en nombre colectivo y bajo una razón social, se comprometen a participar en la proporción que establezcan de los mismos derechos y obligaciones, respondiendo de forma personal, ilimitada y solidaria de las deudas sociales.

Rasgo	Contenido
Razón social	nombre de todos los socios, de alguno o de uno con la expresión «y compañía»
Responsabilidad	personal, ilimitada y solidaria entre socios, y subsidiaria respecto de la sociedad
Intuitu personae	la condición de socio no se transmite sin consentimiento de los demás
Gestión	corresponde a todos los socios, salvo designación estatutaria
Prohibición de competencia	el socio no puede dedicarse al mismo género de comercio sin consentimiento

Clase de socio	Aportación	Participación
Capitalista	bienes o dinero	en ganancias y pérdidas
Industrial	trabajo o industria	en ganancias; en pérdidas solo si se pacta

Proposición 9.3 . La responsabilidad del socio colectivo es subsidiaria: el acreedor debe dirigirse primero contra el **patrimonio social** y solo después contra los socios. Entre ellos, en cambio, la

responsabilidad es solidaria, así que el acreedor puede reclamar el todo a cualquiera, que después repetirá contra los demás.

9.6 La sociedad comanditaria simple

Clase de socio	Responsabilidad	Gestión
Colectivo	ilimitada y solidaria	le corresponde
Comanditario	limitada a su aportación	excluido de la gestión

Proposición 9.4 . Si el socio comanditario incluye su nombre en la razón social o interviene en la gestión, **responde como socio colectivo** frente a terceros. La regla protege la confianza que genera la apariencia: quien se muestra como gestor responde como tal.

La comanditaria simple es hoy residual, porque la sociedad limitada permite el mismo resultado —aportar capital sin arriesgar el patrimonio personal— sin renunciar a intervenir en la gestión y con un régimen más desarrollado.

9.7 Modificación, disolución y liquidación

Fase	Contenido
Causas de disolución	acuerdo, cumplimiento del término, conclusión del objeto, imposibilidad de conseguirlo, paralización de los órganos, pérdidas que reduzcan el patrimonio neto por debajo de la mitad del capital, y las estatutarias
Liquidación	conserva la personalidad jurídica; se añade «en liquidación» a la denominación
Operaciones de liquidación	conclusión de operaciones pendientes, cobro de créditos, pago de deudas, enajenación de bienes
Cuota de liquidación	reparto del haber resultante entre los socios
Extinción	cancelación de los asientos registrales

Nota 9.3 . La causa de disolución por pérdidas obliga a los administradores a convocar junta en un plazo breve para acordar la disolución o remover la causa —ampliando capital o reduciéndolo—. Si no lo hacen, **responden solidariamente de las deudas sociales posteriores**. Es una de las responsabilidades de administrador con más recorrido práctico, porque convierte una omisión formal en responsabilidad patrimonial personal.

9.8 Ejercicios

Ejercicio 9.8.1. Una sociedad colectiva con tres socios debe 90 000 euros a un proveedor y su patrimonio solo cubre 30 000. Determinar cómo puede cobrar el acreedor.

Solución 9.8.1. Primero debe dirigirse contra el patrimonio social, del que obtiene 30 000 euros. La responsabilidad de los socios es subsidiaria y solo opera por el resto.

Por los 60 000 restantes, la responsabilidad de los socios es personal, ilimitada y solidaria: el acreedor puede reclamar la totalidad a cualquiera de los tres, sin necesidad de dividir la deuda.

El socio que pague de más podrá repetir contra los otros dos en la proporción que corresponda según el contrato social. Ese ajuste es interno y no afecta al acreedor, que es justamente la utilidad práctica de la solidaridad.

Ejercicio 9.8.2. Un socio comanditario negocia habitualmente con los proveedores y firma pedidos. Un acreedor impagado le reclama personalmente toda la deuda. Resolver.

Solución 9.8.2. El acreedor tiene razón. La limitación de responsabilidad del comanditario está condicionada a que se abstenga de la gestión; al intervenir en ella de forma habitual, responde frente a terceros como socio colectivo, es decir de forma personal, ilimitada y solidaria.

El fundamento es la protección de la apariencia: los terceros contrataron con quien se presentaba como gestor, y no tienen por qué soportar una limitación que no podían apreciar.

La misma consecuencia se produciría si hubiera consentido la inclusión de su nombre en la razón social.

Ejercicio 9.8.3. Una sociedad limitada acumula pérdidas que dejan su patrimonio neto en el 30 % del capital. Los administradores no convocan junta y la sociedad sigue contratando durante un año. Analizar la responsabilidad.

Solución 9.8.3. Concorre causa legal de disolución: las pérdidas han reducido el patrimonio neto por debajo de la mitad del capital social.

Los administradores debían convocar junta en el plazo legal para acordar la disolución o remover la causa mediante aumento o reducción de capital. Al no hacerlo, responden **solidariamente** de las obligaciones sociales posteriores a la aparición de la causa.

La responsabilidad alcanza solo a las deudas posteriores, no a las anteriores, y su fundamento es que la sociedad siguió contratando con terceros que confiaban en una solvencia que ya no existía. La forma de evitarla era simple y formal: convocar.

Las sociedades mercantiles y su régimen general están desarrollados en Pérez-Serrabona González, 2024, Broseta Pont y Martínez Sanz, 2024 y Bercovitz Rodríguez-Cano, 2024.

La sociedad anónima y la sociedad de responsabilidad limitada

Temas 6 y 7 de la parte II. Fundación de la anónima, aportaciones y desembolsos, acciones, junta general y administración; la sociedad limitada y sus diferencias; sociedad unipersonal y modificaciones estructurales.

10.1 La sociedad anónima

Definición 10.1 . Sociedad de capital cuyo capital, dividido en acciones, se integra por las aportaciones de los socios, que no responden personalmente de las deudas sociales.

Elemento	Régimen
Capital mínimo	60 000 euros
Desembolso mínimo	25 % de cada acción en el momento de la suscripción
Denominación	con la indicación «Sociedad Anónima» o «S.A.»
Constitución	escritura pública e inscripción registral

10.1.1 Procedimientos de fundación

Procedimiento	Contenido
Simultánea	los fundadores suscriben todas las acciones en el acto de otorgamiento
Sucesiva	promoción pública previa con suscripción por el público; procedimiento reglado y hoy excepcional

Contenido de la escritura	Elementos
Identidad de los socios	
Voluntad de constituir el tipo social	
Aportaciones y numeración de las acciones atribuidas	

Contenido de la escritura	Elementos
Estatutos	denominación, objeto, domicilio, capital, acciones, órgano de administración
Identidad de los administradores iniciales	

10.2 Las aportaciones

Clase	Régimen
Dinerarias	acreditadas ante notario mediante certificación de depósito o entrega
No dinerarias	bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica
Prohibida	el trabajo o los servicios no pueden ser objeto de aportación

Proposición 10.1 . Las aportaciones no dinerarias en la anónima exigen **informe de experto independiente** designado por el registrador mercantil. En la limitada no se exige, y a cambio responden solidariamente de la realidad y valoración los fundadores, quienes adquieran participaciones en un aumento y los administradores. **Son dos técnicas distintas para el mismo problema:** garantizar que el capital declarado corresponde a un valor real.

10.2.1 Desembolsos pendientes

Concepto	Contenido
Dividendos pasivos	parte del valor nominal pendiente de desembolso
Plazo y forma	fijados en los estatutos o por los administradores
Mora del accionista	no puede ejercer el derecho de voto ni percibir dividendos ni suscribir preferentemente
Reacción de la sociedad	reclamar el cumplimiento con intereses y daños, o enajenar las acciones por cuenta del moroso

10.3 Las acciones

Definición 10.2 . Parte alícuota del capital social, que confiere a su titular la condición de socio y los derechos inherentes a ella; es además un valor negociable.

Triple significado	Contenido
Parte del capital	su suma es la cifra de capital
Conjunto de derechos	la posición jurídica de socio
Valor negociable	transmisible, representable en títulos o anotaciones en cuenta

Derecho del socio	Tipo
Participación en las ganancias sociales	económico
Cuota de liquidación	económico
Suscripción preferente	económico y político
Voto en la junta	político
Impugnación de acuerdos	político
Información	político

Clase de acción	Rasgo
Ordinarias	régimen común
Privilegiadas	con derechos especiales, sin poder alterar la proporcionalidad del voto en la anónima salvo en los casos legales
Sin voto	con dividendo mínimo preferente, dentro del límite legal
Rescatables	amortizables en las condiciones previstas
Nominativas o al portador	según la forma de representación y los supuestos legales

Nota 10.1 . El derecho de suscripción preferente es la defensa del socio minoritario frente a la **dilución**: sin él, un aumento de capital al que no acuda reduciría su porcentaje. Por eso su supresión exige acuerdo de junta con los requisitos reforzados, informe justificativo y que el valor de emisión se corresponda con el valor real.

10.4 La junta general

Definición 10.3 . Reunión de los socios, debidamente convocada y constituida, para deliberar y decidir por mayoría sobre los asuntos de su competencia.

Clase	Contenido
Ordinaria	dentro de los seis primeros meses del ejercicio, para aprobar la gestión, las cuentas y la aplicación del resultado
Extraordinaria	cualquier otra
Universal	sin convocatoria previa, con todo el capital presente y aceptando por unanimidad celebrarla

Competencia de la junta	Ejemplos
Aprobación de cuentas y aplicación del resultado	
Nombramiento y separación de administradores	y ejercicio de la acción de responsabilidad

Competencia de la junta	Ejemplos
Modificación de estatutos	aumento y reducción de capital
Modificaciones estructurales	transformación, fusión, escisión, cesión global
Disolución	y aprobación del balance final de liquidación
Adquisición o enajenación de activos esenciales	

Requisito	Contenido
Convocatoria	por los administradores, con la antelación y publicidad legalmente exigidas; también a solicitud de la minoría
Orden del día	los acuerdos deben corresponder a los puntos incluidos
Quórum de constitución	ordinario y reforzado para las materias especiales
Mayoría	ordinaria o reforzada, según la materia
Acta	y libro de actas

Proposición 10.2 . Los acuerdos contrarios a la ley son **nulos**; los contrarios a los estatutos, al reglamento de la junta o al interés social son **anulables**. La acción de impugnación está sujeta a plazos de caducidad y a requisitos de legitimación por porcentaje de capital, que varían según el motivo.

10.5 El órgano de administración

Estructura	Contenido
Administrador único	
Varios administradores solidarios	cada uno actúa por sí
Varios administradores mancomunados	deben actuar conjuntamente
Consejo de administración	mínimo de tres miembros, actuación colegiada

Deber del administrador	Contenido
Deber de diligencia	de un ordenado empresario, con dedicación adecuada e información suficiente
Deber de lealtad	actuar en el mejor interés de la sociedad
Evitar conflictos de interés	no competir, no aprovechar oportunidades de negocio, no usar el nombre social en beneficio propio
Secreto	sobre la información a la que accede

Responsabilidad	Contenido
Solidaria entre los miembros del órgano	salvo prueba de que no intervinieron y se opusieron
Acción social	en interés de la sociedad, con legitimación subsidiaria de socios y acreedores
Acción individual	por daños directos al patrimonio de socios o terceros
Responsabilidad por deudas	cuando concurre causa de disolución y no se convoca junta

Nota 10.2. La **regla de discrecionalidad empresarial** protege las decisiones estratégicas: no hay responsabilidad por una decisión que salió mal si se adoptó de buena fe, sin interés personal, con información suficiente y con un procedimiento adecuado. Lo que se enjuicia es **cómo se decidió**, no el resultado, porque de otro modo ningún administrador asumiría riesgo alguno.

10.6 La sociedad de responsabilidad limitada

Elemento	Limitada	Anónima
Capital mínimo	1 euro, con reglas de reserva legal reforzada hasta alcanzar 3000	60 000 euros
Desembolso	íntegro desde la constitución	25 % mínimo
División del capital	participaciones	acciones
Naturaleza de la cuota	no son valores negociables ni pueden representarse por títulos	valores negociables
Transmisión	restringida por ley entre no socios, con derecho de adquisición preferente	libre por regla general
Aportaciones no dinerarias	sin informe de experto, con responsabilidad solidaria	informe de experto obligatorio
Órgano de administración	mayor libertad estatutaria	estructuras tasadas
Acceso a mercados de valores	no	sí

Proposición 10.3. La diferencia de fondo es el **carácter cerrado** de la limitada. Su régimen está pensado para sociedades con pocos socios que se conocen y quieren controlar quién entra; el de la anónima, para captar capital de un público amplio e indeterminado. Casi todas las demás diferencias se deducen de ahí.

10.6.1 La sociedad unipersonal

Elemento	Régimen
Concepto	constituida por un solo socio, o cuyas acciones o participaciones pasan a titularidad única
Publicidad	inscripción de la unipersonalidad y constancia en toda la documentación
Decisiones	el socio único ejerce las competencias de la junta y consigna sus decisiones en acta
Contratos con el socio único	por escrito y transcritos en libro registro; publicidad en la memoria
Consecuencia del incumplimiento	transcurridos seis meses sin inscribir la unipersonalidad, el socio único responde personal, ilimitada y solidariamente de las deudas contraídas en ese periodo

10.7 Modificaciones estructurales

Operación	Contenido
Transformación	cambio de tipo social conservando la personalidad jurídica
Fusión	dos o más sociedades se integran en una, con transmisión en bloque del patrimonio
Escisión	total, parcial o segregación de una o varias partes del patrimonio
Cesión global de activo y pasivo	a uno o varios socios o terceros
Traslado internacional del domicilio	con el régimen legal correspondiente

Garantía	Beneficiario
Informe y proyecto	socios
Derecho de separación	socios que no votaron a favor, en los supuestos legales
Derecho de oposición de acreedores	acreedores anteriores, hasta que se garanticen sus créditos
Publicidad e inscripción	terceros

Nota 10.3. Toda modificación estructural pone en tensión dos intereses: la libertad de organización de la sociedad y la protección de quienes no decidieron. La ley resuelve dando **salida al socio** —derecho de separación— y **garantía al acreedor** —derecho de oposición—, en lugar de prohibir la operación. Es el mismo patrón que aparece en el aumento de capital con supresión del derecho de suscripción preferente.

10.8 Ejercicios

Ejercicio 10.8.1. Tres personas quieren constituir una sociedad con 45 000 euros de capital, aportando una de ellas una nave valorada en 25 000. Quieren además controlar quién puede entrar

como socio. Elegir tipo social y justificar.

Solución 10.8.1. La sociedad de responsabilidad limitada. La anónima queda descartada de entrada por el capital mínimo de 60 000 euros.

Además, la limitada encaja con lo que buscan: su régimen de transmisión de participaciones es restrictivo por ley, con derecho de adquisición preferente de los socios frente a terceros, y puede reforzarse en estatutos. En la anónima la transmisión de acciones es libre por regla general.

Sobre la nave: en la limitada no hace falta informe de experto independiente, a cambio de que fundadores y administradores respondan solidariamente de su realidad y valoración. Conviene documentar bien la valoración precisamente por eso.

El desembolso ha de ser íntegro desde la constitución, lo que no plantea problema con las cifras dadas.

Ejercicio 10.8.2. Una sociedad anónima acuerda un aumento de capital suprimiendo el derecho de suscripción preferente, con emisión de las nuevas acciones por debajo de su valor real. Un socio con el 8 % impugna. Analizar.

Solución 10.8.2. La supresión del derecho de suscripción preferente es posible, y está sujeta a requisitos: acuerdo de junta con las mayorías reforzadas, informe de los administradores que justifique la propuesta e informe sobre el valor razonable de las acciones, y que el valor de emisión se corresponda con el valor real.

Emitir por debajo del valor real incumple ese último requisito y produce dilución patrimonial del socio que no acude, no solo dilución política. El acuerdo es impugnabile por infracción legal.

La legitimación del socio con el 8 % dependerá del motivo alegado y del porcentaje exigido en cada supuesto, y el plazo de impugnación es de caducidad, así que la actuación debe ser inmediata.

Ejercicio 10.8.3. El administrador único de una sociedad limitada aprueba una inversión que resulta ruinosa. Se acredita que estudió el mercado, encargó un informe externo, lo llevó a la junta y no tenía interés personal. ¿Responde?

Solución 10.8.3. No, salvo que concurra otra circunstancia. Opera la regla de discrecionalidad empresarial: en decisiones estratégicas y de negocio se entiende cumplido el deber de diligencia cuando el administrador actuó de buena fe, sin interés personal, con información suficiente y conforme a un procedimiento de decisión adecuado.

Los cuatro requisitos concurren, así que el mal resultado no genera responsabilidad. Lo que se enjuicia es el proceso de decisión y no su acierto.

La respuesta sería distinta si hubiera decidido sin información, ocultando datos a la junta o teniendo un interés personal en la operación: ahí el deber vulnerado sería el de lealtad, que no queda cubierto por esta regla.

El régimen de las sociedades de capital está desarrollado en Pérez-Serrabona González, 2024, Broseta Pont y Martínez Sanz, 2024 y Bercovitz Rodríguez-Cano, 2024.

Bibliografía

- Bercovitz Rodríguez-Cano, A. (2024). *Apuntes de Derecho mercantil*. Thomson-Aranzadi.
- Broseta Pont, M., & Martínez Sanz, F. (2024). *Manual de Derecho mercantil* (Vol. 1). Tecnos.
- Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M. N., & Vila Tierno, F. (2024). *Manual de Derecho del Trabajo*. Comares.
- Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., Moreno Vida, M. N., Fernández Ramírez, M., & Maldonado Molina, J. A. (2024). *Manual de Seguridad Social*. Tecnos.
- Pérez-Serrabona González, J. L. (Ed.). (2024). *Derecho mercantil para Relaciones Laborales y Recursos Humanos y para Administración y Dirección de Empresas. Material de estudio y trabajo*. Avicam.