

# Guía JURÍDICO SINDICAL

Manual de interpretación  
de la normativa laboral  
para la actuación sindical



Publicado en abril de 2004.

Libro de 551 páginas, que aparece publicado en abril de 2004. Su redacción ha corrido a cargo de la Secretaría de Acción Sindical del S. P. del Comité Confederal de la CGT. El texto contiene abundantes errores jurídicos en varias de sus partes, además de otro tipo de erratas e incorrecciones. En estas páginas recojo una relación de algunos errores jurídicos, poniendo en paralelo el texto del libro y su corrección:

donde dice	debe decir
<p>Página 23.</p> <p><i>LPL Ley de Procedimiento Laboral, RD 2/1995...</i></p>	<p><i>LPL Ley de Procedimiento Laboral, RD <u>Legislativo</u> 2/1995...</i></p>
<p>Página 27, párrafo penúltimo:</p> <p><i>Con el Real Decreto-ley 17/1977, por el que se reforma la normativa sobre Relaciones de Trabajo, se recupera en el Estado español la legalidad del Pluralismo Sindical,...</i></p>	<p><i><u>Con la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora de la Asociación Sindical, y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales, se recupera en España la legalidad del <u>pluralismo</u> sindical,...</u></i></p>
<p>Página 32.- Nota 1 de pie de página:</p> <p><i>..., y recuérdese que los órganos de representación de los trabajadores/as y funcionarios/as en las distintas Administraciones Públicas, son los “Delegados de Personal” y las llamadas “Juntas de Personal”...</i></p>	<p><i>.... y recuérdese que los órganos de representación de los/as funcionarios/as (<u>los/as trabajadores/as laborales siguen el régimen electoral común</u>) en las distintas Administraciones Públicas son los/as “Delegados/as de Personal” y las llamadas “Juntas de Personal”...</i></p>
<p>Página 33, párrafo penúltimo:</p> <p><i>Las garantías de los Delegados/as de</i></p>	<p><i>Las garantías de los/as Delegados/as de</i></p>

<p>Personal... ..recogidas en el artículo 68 del ET, así como en lo regulado tanto por la LOLS y el Convenio nº 135 de la OIT,...</p>	<p>Personal... ..recogidas en el artículo 68 del ET y en el Convenio nº 135 de la OIT,...</p> <p>(La LOLS no)</p>
<p>Página 34.- El cuadro de <b>Ejemplo:</b></p> <p>La empresa “Y,S.A.” tiene varios centros en una misma provincia y en provincias limítrofes de acuerdo con el siguiente número de trabajadores/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Centro 1:, tiene 100 trabajadores/as. En este centro de elegirá un Comité de Empresa de 5 miembros.</li> <li>. Centro 2, tiene 500 trabajadores/as. En este centro se elegirá un Comité de Empresa de 13 miembros.</li> <li>. Centro 3, tiene 25 trabajadores/as. En este centro debería elegirse 1 Delegado/a de Personal, pero al estar próximo a otros centros de la misma empresa podrán agruparse los trabajadores/as.</li> <li>. Centro 4, tiene 40 trabajadores/as. En este centro debería elegirse 3 Delegado/as de Personal, pero al estar próximo a otros centros de la misma empresa podrán agruparse los trabajadores/as.</li> </ul> <p>La unión de los centros 3 y 4...</p>	<p><b>Ejemplo:</b></p> <p>La empresa “Y,S.A.” tiene varios centros en una misma provincia con el siguiente número de trabajadores/as:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Centro 1: tiene 100 trabajadores/as. En este centro se elegirá un Comité de Empresa de 5 miembros.</li> <li>. Centro 2, tiene 500 trabajadores/as. En este centro se elegirá un Comité de Empresa de 13 miembros.</li> <li>. Centro 3, tiene 25 trabajadores/as. En este centro debería elegirse 1 Delegado/a de Personal, pero <b><u>al haber otro centro en la misma provincia, distinto de los anteriores, deberán agruparse los/as trabajadores/as para constituir un Comité conjunto.</u></b></li> <li>. Centro 4, tiene 40 trabajadores/as. En este centro deberían elegirse 3 Delegados/as de Personal, pero <b><u>al haber otro centro en la misma provincia, distinto de los anteriores, deberán agruparse los/as trabajadores/as para constituir un Comité conjunto.</u></b></li> </ul> <p>La unión de los centros 3 y 4...</p>
<p>Página 34.- Número de miembros</p> <p>El número de miembros del Comité de Empresa se establece de acuerdo a la tabla expuesta en el punto anterior. La composición del Comité es proporcional al número de representantes elegidos por cada una de las candidaturas presentadas a las elecciones a representantes de los trabajadores/as, tal y como establece el artículo 71.2.b. del ET.</p>	<p>Número de miembros.</p> <p>El número de miembros del Comité de Empresa se establece de acuerdo a la tabla expuesta en el <b><u>Cuadro 1</u></b>. La composición del Comité es proporcional, <b><u>siendo miembros del mismo los representantes que resulten</u></b> elegidos por cada una de las candidaturas presentadas a las elecciones a representantes de los/as trabajadores/as, tal y como establece el artículo 71.2.b. del ET.</p>
<p>Página 35.- Duración del mandato</p> <p>La duración del mandato es de cuatro años, tal y como establece el artículo 67.3 del ET. Mientras no se produzca una nueva promoción de elecciones a representantes de los trabajadores/as, los anteriormente elegidos se mantienen...</p>	<p>Duración del mandato.</p> <p>La duración del mandato es de cuatro años, tal y como establece el artículo 67.3 del ET. Mientras no se produzca una nueva promoción <b><u>y celebración</u></b> de elecciones a representantes de los/as trabajadores/as, los/as anteriormente elegidos/as se mantienen...</p>
<p>Páginas 40-44.- Cuadro 3 REGLAMENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA</p>	<p>Contiene varios datos inadecuados (fecha, ámbito, integrantes, comisiones...) para un modelo general.</p>
<p>Página 51, párrafo primero:</p>	

<p><i>La no incoación del expediente o su tramitación defectuosa conlleva la declaración judicial de improcedencia del despido o sanción del representante de los trabajadores/as.</i></p>	<p><i>La no incoación del expediente o su tramitación defectuosa conlleva la declaración judicial de improcedencia del despido o <b><u>de nulidad de la sanción del/la</u></b> representante de los/as trabajadores/as.</i></p>
<p>Página 53, apartado 1.1.5:</p> <p><i>En el artículo 63.3 del ET, y el artículo 12.3 del RES, se establece que el cambio de afiliación del representante de los trabajadores/as...</i></p>	<p><i>En el artículo 12.3 del RES, se establece que el cambio de afiliación del/la representante de los/as trabajadores/as...</i></p>
<p>Páginas 53-54, apartado 1.1.6:</p> <p><i>En nuestro ordenamiento jurídico, este órgano de representación nace a través de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que traspone al Derecho interno la Directiva 94/95/CE, de 22 de Septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.</i></p> <p><i>De igual forma, la Ley 14/1999, de 29 de noviembre, modifica la Ley 10/1997 para extender su efecto al Reino Unido y a los estados miembros del Espacio Económico Europeo y trasponer la Directiva 97/74/CE.</i></p>	<p><i>En nuestro ordenamiento jurídico, este órgano de representación nace a través de la Ley 10/1997, de 24 de abril (<b><u>BOE 25</u></b>), sobre derechos de información y consulta de los/as trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que traspone al Derecho interno la Directiva 94/45/CE, de 22 de Septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los/as trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.</i></p> <p><i>La Ley <b><u>44</u></b>/1999, de 29 de noviembre (<b><u>BOE 30</u></b>), modifica la Ley 10/1997 para extender su efecto al Reino Unido y a los estados miembros del Espacio Económico Europeo y trasponer la Directiva 97/74/CE, <b><u>de 15 de diciembre de 1997.</u></b></i></p> <p><i><b><u>Asimismo, la Ley 10/1997 tiene derogados sus artículos 30 a 34, sobre infracciones y sanciones, que han quedado integrados en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la LISOS.</u></b></i></p>
<p>Página 54, punto segundo, párrafo tercero:</p> <p><i>...o previa petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores/as, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo o empresas de la empresa o grupo, situados en Estados miembros diferentes.</i></p>	<p><i>...o previa petición escrita de un mínimo de 100 trabajadores/as, o de sus representantes, que pertenezcan, por lo menos, a dos centros de trabajo <b><u>de la empresa</u></b> o <b><u>a dos</u></b> empresas <b><u>del</u></b> grupo, situados en Estados miembros diferentes.</i></p>
<p>Página 57, recuadro final:</p> <p><i>Las Secciones Sindicales son el segundo canal de representación que, además de la</i></p>	<p>Afirmación inadecuada. La sección sindical propiamente no es un canal de representación, sino la organización en</p>

<p><i>representación unitaria de los trabajadores, existe en la empresa.</i></p>	<p>la empresa de los trabajadores afiliados. Tampoco sería un segundo canal, dado que puede no haber representación unitaria o puede surgir después.</p>
<p>Página 58-59.</p> <p><b>Cuadro 6</b> <b>Comunicación al empresario...</b></p>	<p>El cuadro 6 no vale ni en las formas ni en el fondo.</p>
<p>Página 60, punto tercero:</p> <p><i>En el artículo 10.2 de la LOLS se establece, a falta de acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y el empresario, el número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical de sindicatos que, al menos, hayan obtenido un 10% de los votos en la elección a miembros del Comité de Empresa o del órgano de representación en las Administraciones Públicas.</i></p>	<p><i>En el artículo 10.2 de la LOLS se establece, a falta de acuerdo entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y el/la empresario/a, el número de Delegados/as Sindicales por cada Sección Sindical de sindicatos que, al menos, hayan obtenido un 10% de los votos en la elección a miembros del Comité de Empresa o del órgano de representación en las Administraciones Públicas, <b><u>en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores.</u></b></i></p>
<p>Página 61.- (parte final)</p> <p><i>... No obstante, la escala de horas debe acomodarse al mínimo exigido por la LOLS para disponer de Delegados/as Sindicales, esto es, que la empresa cuente con un mínimo de 250 trabajadores.</i></p> <p><i>Como el mínimo de trabajadores en la empresa para la existencia de Delgados/as Sindicales con derechos específicos es de 250, el mínimo de horas debe ser de veinte, que son las que establece el artículo 68 del ET a los representantes unitarios en los centros de hasta 250 trabajadores/as,...</i></p>	<p><i>... No obstante, la escala de horas debe acomodarse al mínimo exigido por la LOLS para disponer de Delegados/as Sindicales, <b><u>previsión referida a empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as.</u></b></i></p> <p><i>Como el mínimo de trabajadores/as en la empresa para la existencia de Delgados/as Sindicales con derechos específicos es de <b><u>251</u></b>, el mínimo de horas debe ser de <b><u>treinta</u></b>, que son las que establece el artículo 68 del ET a los/as representantes unitarios/as en los centros de <b><u>más de 250 trabajadores/as,...</u></b></i></p>
<p>Páginas 63...</p> <p><b>2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b></p>	<p>Todo este subcapítulo está mal estructurado, especialmente el apartado (2.)3. Todos los subapartados desde la página 64 a la 86 están mal numerados, deben ir precedidos de la cifra 2: 2.1. (2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3); 2.2; etc. El apartado 1, con falta de rigor y claridad, sobra.</p>
<p>Página 72.</p> <p><b>3. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR</b></p> <p>...</p> <p><i>El momento en que ha de tenerse en cuenta la legitimación, es el anterior a la firma del Convenio...</i></p>	<p><b><u>2.3. LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO.</u></b></p> <p>...</p> <p><i>El momento en que ha de tenerse en cuenta la legitimación, es el <b><u>del inicio de la negociación del Convenio...</u></b></i></p>
<p>Página 75.</p> <p><i>En cuanto al procedimiento de designación de los componentes de la Comisión, nada regula el ET, por lo que se han alegado diferentes</i></p>	<p><i>En cuanto al procedimiento de designación de los componentes de la Comisión, nada regula el ET, por lo que se han <b><u>adoptado</u></b> diferentes</i></p>

<p><i>criterios: libertad absoluta del Comité para su designación; el criterio proporcional a la mayoría electoral, y el criterio proporcional a la representación en el Comité de Empresa.</i></p>	<p><i>criterios: libertad absoluta del Comité para su designación <b><u>en caso de ámbito de empresa o inferior</u></b>; el criterio proporcional a la <b><u>representación</u></b> electoral, <b><u>o</u></b> el criterio proporcional, <b><u>en su caso</u></b>, a la representación en el Comité de Empresa.</i></p>
<p>Página 77, apartado 3.3, párrafo segundo:</p> <p><i>Estos Convenios respetarán la legitimación...</i></p> <p>Este párrafo íntegro no es correcto.</p>	<p>En su lugar debe advertirse:</p> <p><b><u>El artículo 87.1 ET prevé que, para el caso de que sean las representaciones sindicales quienes negocien, los trabajadores afectados de la empresa adoptarán acuerdo expreso de designación.</u></b></p>
<p>Página 81 Nota 41:</p> <p>Aparte del libro citado, el que corresponde al apartado 3.6. <b>Acuerdos de Empresa</b>, es otro de la misma autora, que cuenta con la colaboración de afiliados de CGT.</p>	<p><sup>41</sup> <b><u>Todo el apartado sobre Acuerdos de Empresa tienen por referencia las obras de Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda: “Los Convenios Colectivos Irregulares”, Ed. CES, 1998, Madrid, y particularmente “Los Acuerdos de Empresa: naturaleza, función y contenido”. Ed. Civitas. Madrid 2002 (éste libro cuenta con la participación de trabajadores afiliados a CGT).</u></b></p>
<p>Página 81, apartado 4:</p> <p><i>Según el artículo 84 del ET, un Convenio Colectivo durante su vigencia no puede verse afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.</i></p>	<p><i>Según el artículo 84 del ET, un <u>con</u>venio colectivo durante su vigencia no puede verse afectado por lo dispuesto en <u>con</u>venios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario <b><u>de acuerdo marco y salvo lo previsto en el propio artículo 84 ET.</u></b></i></p>
<p>Página 81, apartado 4.1:</p> <p><b>Concurrencia en casos de Sucesión de Empresas</b></p> <p><i>Un supuesto especial de concurrencia...</i></p> <p>Todo el contenido de este apartado debe ser sustituido para ajustarse a lo establecido en la ley como se indica al lado.</p>	<p><b>Concurrencia en casos de <u>s</u>ucesión de empresa.</b></p> <p><b><u>En los casos de sucesión de empresa rige lo establecido en el vigente artículo 44.4 ET, a saber: “salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el empresario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.</u></b></p> <p><b><u>Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la</u></b></p>

	<b><u>entidad económica transmitida.”</u></b>
Página 84, primer recuadro en negrita:  <b><i>No obstante, la CGT defiende que debemos exigir el mantenimiento de los Acuerdos obligacionales... ..</i></b>	No se puede afirmar que CGT defienda la vigencia de las cláusulas obligacionales una vez denunciado el convenio, pues puede no ser correcto tal planteamiento.
Página 84, tercer recuadro en negrita:  <b><i>Sólo el Convenio Colectivo estatutario, esto es, el que cumple los requisitos establecidos en el Título III del ET, tiene eficacia normativa de carácter general, lo que se denomina eficacia general o “erga omnes”(STC 177/1988).</i></b>	Hay que advertir que la STC 177/88 no dice exactamente eso, pues no emplea la expresión <i>sólo</i> , sino <i>al menos</i> (Fundamento de Derecho 4, párrafo tercero).  <b><i><u>Frente al Convenio Colectivo estatutario, esto es, el que cumple los requisitos establecidos en el Título III del ET, que tiene eficacia normativa de carácter general, lo que se denomina eficacia general o “erga omnes”(STC 177/1998), el extraestatutario tiene eficacia limitada.</u></i></b>
Página 87, inicio.  <b><i>La Huelga la pueden convocar.....las Secciones Sindicales de la CGT con implantación en el ámbito laboral de la Huelga, la CGT, y la propia CGT para huelgas de sector, de rama, de industria o generales.</i></b>	<b><i><u>La huelga la pueden convocar.....las Secciones Sindicales de la CGT con implantación en el ámbito laboral de la Huelga, Asimismo, la CGT, sus Confederaciones territoriales, sus Federaciones y sus Sindicatos pueden convocar huelgas generales, de sector, de empresa o de centro de trabajo, dentro de sus ámbitos de actuación e implantación.</u></i></b>
Página 99, recuadro primero:  <b><i>La retribución debe ser equivalente a lo que se percibiría si estuviera trabajando, siendo un concepto que comprende más allá del salario, incluyendo todos los conceptos retributivos que se cobrarían de haber realizado la contraprestación laboral. ... Lo único que no se percibe son las horas extraordinarias, dado que sólo se remuneran las efectivamente realizadas.</i></b>	<b><i><u>La retribución del tiempo de este crédito horario se rige por el principio de indemnidad retributiva, de forma que el/la delegado/a o miembro del Comité no puede sufrir perjuicio económico por el ejercicio de este cargo. Su retribución debe ser equivalente a la de haber realizado el trabajo de su puesto, teniendo en cuenta los diversos conceptos retributivos. ... En principio no se cobra por el concepto de horas extraordinarias, dado que no se han realizado, pero se dan situaciones especiales y hay que atender a lo pactado en Convenio.</u></i></b>
Página 101, párrafo segundo, sobre Tablón:  <b><i>Para las Secciones Sindicales persiste el único requisito de que la empresa o centro de trabajo cuente con al menos 250 trabajadores/as, tal y como establece el artículo 8.2 de la LOLS.</i></b>	<b><i><u>Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que cuenten con representantes legales de los/as trabajadores/as, tienen derecho a tablón de anuncios, tal y como establece el artículo 8.2 a) de la LOLS.</u></i></b>

<p>Página 113, apartado 1.3:</p> <p><b>Supuestos que no tienen consideración de relación laboral</b></p> <p><i>En base a lo que hemos manifestado, no tendrán la consideración de relación laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La relación de servicios de los funcionarios/as públicos.</li> <li>- Las prestaciones personales de carácter obligatorio.</li> <li>- Los cargos de consejeros de las sociedades.</li> <li>- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.</li> <li>- Trabajos realizados por los familiares del empresario ascendientes o descendientes en línea recta, salvo que se demuestre el carácter asalariado.</li> <li>- ...</li> </ul>	<p><b>Supuestos que no tienen consideración de relación laboral.</b></p> <p><b><u>Por disposición del artículo 1.3 del ET, no tendrán la consideración de relación laboral:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La relación de servicio de los/as funcionarios/as públicos/as <u>y del personal de administraciones o instituciones públicas sometido por ley a norma administrativa o estatutaria.</u></li> <li>- Las prestaciones personales de carácter obligatorio.</li> <li>- Los <b>meros</b> cargos de consejeros/as de las sociedades.</li> <li>- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.</li> <li>- <u>Trabajos familiares, salvo que se demuestre el carácter asalariado. Se considera familiar hasta el segundo grado a quien convive con el/la empresario/a.</u></li> <li>- ...</li> </ul>				
<p>Página 114, Cuadro 17, casilla quinta.-</p> <table border="1" data-bbox="188 1182 791 1223"> <tr> <td>Deportistas Profesionals</td> <td>RD 1082/1985</td> </tr> </table>	Deportistas Profesionals	RD 1082/1985	<table border="1" data-bbox="823 1182 1441 1223"> <tr> <td>Deportistas Profesionales</td> <td>RD <b>1006</b>/1985</td> </tr> </table>	Deportistas Profesionales	RD <b>1006</b> /1985
Deportistas Profesionals	RD 1082/1985				
Deportistas Profesionales	RD <b>1006</b> /1985				
<p>Página 117, apartado 1.8.1.1:</p> <p><i>El contrato indefinido, pese a que la realidad contractual que sufrimos indique otra cosa, es el contrato genérico de aplicación general, siendo las otras modalidades contractuales residuales a nivel técnico jurídico,...</i></p>	<p><i>El contrato indefinido <u>a jornada completa se presume, salvo prueba en contrario, si no se ha observado la exigencia de contrato escrito y se ha superado cuatro semanas de duración (ET 8.2). No obstante,</u> las otras modalidades contractuales <u>no son hoy</u> residuales. <u>La reforma del artículo 15.1 ET en 1994 puso al mismo nivel el contrato indefinido y las otras modalidades contractuales de duración determinada.</u></i></p>				
<p>Página 119, párrafo segundo:</p> <p><i>Debemos destacar también que este contrato proviene de la reforma laboral del año 1997, que fue pactada entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos UGT y CCOO, pactada bajo la argumentación de “(...) para la estabilidad en el empleo”, y cuya principal característica <b>de reducción de la indemnización para el caso de que el despido sea improcedente a 33</b></i></p>	<p><i>Debemos destacar también que este contrato proviene de la reforma laboral del año 1997, que fue pactada entre el Gobierno, la patronal y <b>las centrales sindicales</b> UGT y CCOO, bajo la argumentación de “... para la estabilidad en el empleo”, y cuya principal característica <b>es la reducción de la indemnización para el caso de que el despido por causas objetivas sea</b></i></p>				

<i>días y un máximo de 24 mensualidades.</i>	<b><u>declarado improcedente, a 33 días y un máximo de 24 mensualidades.</u></b>
Página 123, párrafo antepenúltimo:  <i>Su duración máxima es 6 meses, en un período de 12 meses... ...se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo máximo, que no podrá exceder en ningún caso de 18 meses, sin superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido.</i>	<i>Su duración máxima es <b><u>de 6 meses</u></b>, en un período de 12 meses... ...se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo máximo de 18 meses, sin superar las tres cuartas partes del período de referencia establecido <b><u>ni, como máximo, doce meses (ET 15.1.b).</u></b></i>
Página 125, párrafo cuarto:  <i>También se entenderá convertido en indefinido, si se utiliza esta modalidad para contratar a un trabajador/a que ocupe puesto de trabajo distinto del que estaba vacante.</i>	<i>También se entenderá convertido en indefinido, si se utiliza esta modalidad para contratar a un/a trabajador/a que ocupe puesto de trabajo distinto del que estaba vacante <b><u>para cubrir en proceso de selección. No ocurre así en el caso de sustituciones, si se ha hecho constar en el contrato lo que manda el artículo 4.2. a) del RD 2720/1998:</u></b> “El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél”.</i>
Página 127, guiones segundo y quinto:  - <i>No se puede contratar a un trabajador/a por esta modalidad cuando ya haya desempeñado ese puesto de trabajo en la empresa o en otra distinta.</i> - <i>La duración del contrato no podrá ser superior a 6 meses ni inferior a 2 años.</i>	- <i>No se puede contratar a un/a trabajador/a por esta modalidad, cuando ya haya desempeñado ese puesto de trabajo en la empresa <b><u>por tiempo superior a doce meses</u></b> o en otra distinta <b><u>si ha completado la duración máxima.</u></b></i> - <i>La duración del contrato no podrá ser <b><u>inferior a 6 meses ni superior a 2 años.</u></b></i>
Página 134, párrafos segundo (final) y tercero:  ... .. <i>la caducidad de la acción del despido no se computa desde la terminación del ciclo de actividad, sino desde que no se produce el llamamiento (STS de 25 de febrero de 1998).</i>  <i>Este contrato podrá realizarse a tiempo parcial, siempre que lo prevea el Convenio Colectivo de aplicación. Y por Convenio sectorial, podrá establecerse la forma y</i>	... .. <i>la caducidad de la acción del despido no se computa desde la terminación del ciclo de actividad, sino desde que no se produce el llamamiento (STS de 25 de febrero de 1998).</i> <b><u>Pero ante la falta de llamamiento resulta más aconsejable sin duda proceder a reclamar los salarios dejados de percibir por las jornadas que correspondía trabajar. Abrir la vía del despido es poner en bandeja al empresario lo que realmente le interesa.</u></b> <i>Este contrato podrá realizarse a tiempo parcial, siempre que lo prevea el Convenio Colectivo de aplicación. Y por Convenio sectorial podrá establecerse la forma y</i>

<p><i>supuestos para convertir en fijos-discontinuos los contratos a tiempo parcial.</i></p>	<p><i>supuestos para convertir en fijos-discontinuos los contratos <b><u>temporales</u></b>.</i></p>
<p>Página 134, recuadro central:</p> <p><b><i>El recibo de finiquito firmado al final del contrato relativo a una temporada, no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza la siguiente temporada.</i></b></p>	<p><b><i>El recibo de <u>liquidación</u> firmado al final del <u>período trabajado o temporada</u>, no <u>supone extinción de la relación laboral</u>.</i></b></p>
<p>Página 134, párrafo quinto:</p> <p><i>Los contratos a tiempo parcial regulados en este artículo 15.8 del ET plantean el problema de la prestación por desempleo en las épocas de inactividad. Con la reforma de la Ley 45/2002, parece intuirse que sí que van a poder percibir la prestación por desempleo cuando se encuentren inactivos y estén a la espera del llamamiento.</i></p>	<p>Este párrafo debe suprimirse entero. Los fijos-discontinuos del 15.8 ET, para trabajos que no se repitan en fechas ciertas, no tienen novedad con respecto a la prestación o subsidio por desempleo; sigue rigiendo como antes con las especificaciones propias. El problema a que se refiere ese párrafo afecta sólo a los de trabajos discontinuos que se repiten en fechas ciertas.</p>
<p>Página 135:</p> <p><b><i>1.10. Cuadros esquemáticos modelos de contratos</i></b></p>	<p><b><i>1.10. Cuadros esquemáticos <u>de modalidades o tipos de contratos</u></i></b> Hay modelos oficiales y no se dan aquí.</p>
<p>Página 138, cuadro 22, apartado quinto:</p> <p><b><i>Duración. ...1. ...sin superar un tercio del período de referencia...</i></b></p>	<p><b><i>Duración. ...1. ...sin superar <u>tres cuartas partes</u> del período de referencia...</i></b></p>
<p>Página 141, cuadro 25, apartado cuarto:</p> <p><i>2. No se puede contratar a un trabajador/a por esta modalidad cuando ya haya desempeñado ese puesto de trabajo en esa u otra empresa.</i></p>	<p><i>2. No se puede contratar a un/a trabajador/a por esta modalidad, cuando ya haya desempeñado ese puesto de trabajo en <u>la misma</u> empresa <b><u>por más de doce meses</u></b>.</i></p>
<p>Página 145, cuadro 28, últimos recuadros:</p> <p><b><i>Completa a tiempo parcial.</i></b> <i>En todo caso, como mínimo, igual a la del trabajador/a sustituido.</i></p> <p><b><i>. El contrato se extinguirá al cumplir el trabajador/a sustituido la edad para jubilarse.</i></b></p>	<p><b><i>Completa a tiempo parcial.</i></b> <i>En todo caso, como mínimo, igual a la <u>reducción de jornada</u> del/a trabajador/a sustituido/a.</i></p> <p><b><i>. El contrato, <u>si no es indefinido</u>, se extinguirá al cumplir el/la trabajador/a sustituido/a la edad para jubilarse o al acabar el año en que se jubile de hecho totalmente.</i></b></p>
<p>Página 146, apartado cuarto:</p> <p><i>Si el trabajador/a no fuese llamado en ese</i></p>	<p><i>Si el/a trabajador/a no fuese llamado/a en ese</i></p>

<p><i>orden podrá reclamar judicialmente en procedimiento por despido. (El plazo de 20 días computará desde el momento en que debió ser llamado),</i></p>	<p><i>orden, podrá reclamar judicialmente en procedimiento por despido. El plazo de 20 días computará desde el momento en que debió ser llamado. <u>Pero es más aconsejable reclamar los salarios correspondientes al trabajo perdido y no considerarse despedido.</u></i></p>
<p>Página 146, último recuadro:</p> <p><i>El recibo de finiquito firmado al final del contrato relativo a una temporada, no exonera al empresario de llamar al trabajador cuando comienza la siguiente temporada.</i></p>	<p><i>El recibo de <u>liquidación</u> firmado al final del <u>período trabajado o temporada</u>, no <u>supone extinción de la relación laboral.</u></i></p>
<p>Página 150, recuadro:</p> <p><i>Las horas de trabajo que superen el límite de las cuarenta horas semanales en cómputo anual se retribuirán como horas extras, con los incrementos previstos convencional o contractualmente.</i></p>	<p><i>Las horas de trabajo que superen el límite de la <u>jornada ordinaria</u> se retribuirán como horas extras, con la <u>cuantía prevista convencional o contractualmente, salvo que sean compensadas con descanso dentro de las cuatro semanas siguientes a su realización.</u></i></p>
<p>Página 150, segundo punto del 2.5:</p> <p><i>La remuneración de las horas extraordinarias no se incorpora al cómputo de la base de cotización a la Seguridad Social, salvo para la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional. También se computa la remuneración de las horas extras, en la base de cotización para Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial.</i></p>	<p><i>La remuneración de las horas extraordinarias es objeto de una <u>cotización adicional a la Seguridad Social, que no se considera para el cálculo de las prestaciones; no se incorpora, por tanto, al cómputo de la base de cotización por contingencias comunes</u> a la Seguridad Social, <u>pero sí se incluye</u> para la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional. También se computa la remuneración de las horas extras en la base de cotización para Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial, <u>aunque no se toma en consideración para el cálculo de la prestación por desempleo.</u></i></p>
<p>Páginas 157 y 158, apartado 2.11.1:</p> <p><b><i>Privilegios del Salario</i></b></p>	<p>El artículo 32 ET está modificado por la Ley Concursal 22/2003, de 9 julio. En consecuencia, el último punto sobre <i>ejecución separada</i> está derogado y deja de regir desde el 1 de septiembre de 2004. Además, hay que tener en cuenta que en caso de concurso de la empresa, no rigen las preferencias de créditos de este artículo 32 ET, sino lo establecido en la Ley Concursal, que además da la competencia al Juzgado de lo Mercantil y no al Juzgado de lo Social.</p>
<p>Página 163, último punto del recuadro:</p> <p><b><i>En definitiva, en los Actos de Conciliación,</i></b></p>	<p><b><i>En definitiva, en los Actos de Conciliación, ya</i></b></p>

<p><i>ya sean ante el Servicio de Mediación como ante el Juzgado de lo Social que corresponda, sólo llegaremos a un acuerdo si se ha efectuado con antelación el pago de lo pactado en efectivo o en transferencia bancaria, de manera que podamos comprobar que realmente el empresario ha cumplido; pero no...</i></p>	<p><i>sean ante el Servicio de Mediación <u>ya sea</u> ante el Juzgado de lo Social, sólo llegaremos a un acuerdo si se <u>efectúa en el acto</u> el pago de lo pactado <u>o se cuenta con garantía firme</u> de que realmente <u>el/a empresario/a cumpla</u>; pero no...</i></p>
<p>Página 164, primer recuadro:</p> <p><i>Pese a que el ET y el RD 505/1985 fijan el cómputo del año desde el acto de conciliación o sentencia, la jurisprudencia...</i></p>	<p><i>Pese a que el ET y el RD 505/1985 fijan el cómputo del año desde el acto de conciliación o sentencia, <u>el propio artículo 33.7 ET advierte que tal plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas y por otras causas de interrupción; por ello, la jurisprudencia...</u></i></p>
<p>Página 166, recuadro central, segundo guión:</p> <p><i>Se trata del contribuyente casado/a, y no separado legalmente, que no obtenga rentas superiores a 1.500 €, excluidas las rentas, y cuyo cónyuge no obtenga rentas anuales superiores a 1.500 €, excluidas las exentas.</i></p>	<p><i>Se trata del contribuyente casado/a, y no separado legalmente, cuyo cónyuge no obtenga rentas anuales superiores a 1.500 €, excluidas las exentas.</i></p>
<p>Página 171, apartado 3.2:</p> <p><b>Concepto de Jornada</b>  <i>No existe un concepto legal de jornada, que podamos plasmar en esta Guía, pero podemos definirla como el tiempo de trabajo que, computado por días, semanas, o años, ha de dedicar el trabajador/a a la realización de la actividad para la que ha sido contratado/a.</i>  <i>Bajo un criterio temporal, y a efectos explicativos, podemos hacer la siguiente distinción:</i>  - La <b>jornada ordinaria</b>, es la común aplicable a la generalidad de los trabajadores/as.  - La <b>jornada extraordinaria</b>, es la que excede de la jornada ordinaria.  - Las <b>jornadas especiales</b>, son las que rigen en determinados sectores, actividades o trabajos específicos, tal y como veremos más adelante.</p>	<p><b>Concepto de jornada</b>  <u>La</u> jornada podemos definirla como <u>el tiempo de trabajo que, computado por días, semanas o años, ha de dedicar el/a trabajador/a a la realización de la actividad para la que ha sido contratado/a.</u>  <u>Atendiendo a su duración tenemos:</u>  - La <b>jornada ordinaria</b>, <u>limitada por la ley y concretada en convenio o contrato; lo que excede de su duración constituyen horas extraordinarias.</u>  - Las <b>jornadas especiales</b>, son las que rigen en determinados sectores, actividades o trabajos específicos, tal y como veremos más adelante.</p>
<p>Página 173, recuadro último:</p> <p><i>Las horas extras, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima</i></p>	<p><i>Las horas extras que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, <u>no se tendrán en cuenta a efectos de la duración máxima de la</u></i></p>

<i>de la jornada ordinaria laboral.</i>	<i>jornada ordinaria laboral <u>ni para el cómputo de las extraordinarias autorizadas (ET 35.3).</u></i>
Página 174, punto primero de 3.2.4:  <i>Mediante Negociación Colectiva, acuerdo de empresa o contrato de trabajo, o por voluntad del empresario, se puede acumular el medio día de descanso. El período de dos semanas, puede reducirse pero no ampliarse, salvo que reglamentariamente se establezca lo contrario. Así, por ejemplo, lo establece el artículo 6 del RD 1561/1995 de 21 de septiembre, permite acumular el medio de descanso semanal en períodos de cuatro semanas...</i>	<i>Mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o contrato de trabajo, o por voluntad del/a empresario/a, se puede acumular el medio día de descanso. El período de dos semanas puede ampliarse reglamentariamente. Así, por ejemplo, lo establece el artículo 6 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, <u>que</u> permite acumular el medio <u>día</u> de descanso semanal en períodos de cuatro semanas...</i>
Página 174, último punto (final) de 3.2.4:  <i>... Si se impusiera el trabajo en descanso por razones de fuerza mayor, las horas se retribuirán como horas ordinarias...</i>	<i>... Si se impusiera el trabajo en descanso por razones de fuerza mayor, las horas se retribuirán como horas <u>extraordinarias</u>...</i>
Página 178, recuadro primero:  <i>Para no vulnerar la normativa sobre la jornada de trabajadores/as nocturno, según la cual la jornada nocturna no podrá exceder de 8 horas de promedio, en el supuesto de que concurra la condición de trabajador/a nocturno en un trabajador/a a turnos, si su jornada es superior a las ocho horas diarias en un período de referencia de quince días, no podrá aunque quiera, seguir trabajando en el turno de noche durante más de dos semanas.</i>	<i>Para no vulnerar la normativa sobre la jornada de trabajadores/as nocturnos/as, según la cual la jornada nocturna no podrá exceder de 8 horas de promedio, en el supuesto de que concurra la condición de trabajador/a nocturno/a en un/a trabajador/a a turnos, <u>su jornada no podrá ser superior a las ocho horas diarias en un período de referencia de quince días, y no podrá trabajar en el turno de noche durante más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.</u></i>
Página 180, letra c):  <i>c) <b>Horas extras No estructurales:</b> Son las horas extraordinarias ordinarias, que se realizan dentro de la normalidad productiva de la empresa, por encima de la jornada legal o pactada y no respondan a los supuestos de horas extraordinarias de fuerza mayor o estructurales, comentadas.</i>	<i>c) <b>Horas extras No estructurales:</b> Son las horas <u>extraordinarias habituales</u> que se realizan dentro de la normalidad productiva de la empresa, por encima de la jornada <u>ordinaria.</u></i>
Página 181, apartado 3.9. último punto:  <i>. Real Decreto 52572002...</i>	<i>. Real Decreto <u>525/2002</u>...</i>
Página 183, punto dedicado a	Este punto está fuera de lugar, pues no se trata en sentido

<p><b>“Toma y Deje de Ferrocarril”</b></p>	<p>propio de <i>puesta en marcha y cierre del trabajo de los demás</i>. El toma y deje se da más bien en sucesión de turnos. Aparte del artículo 212 del Convenio de RENFE, dedicado a los maquinistas, hay otros tres o cuatro artículos dedicados a este tema y con tratamiento distinto.</p>
<p>Páginas 182, 190, 191 y 195, en lo relativo a <b>reducciones de jornada</b>, que no a <b>limitaciones de jornadas especiales</b>:</p>	<p>La reducción de jornada no es un tema que forme parte de las jornadas especiales, sino de los permisos no retribuidos. Colocararlo aquí entre las limitaciones de jornadas especiales (así denominadas en el RD 1561/1995) es un grave desatino que provoca confusión y desinformación. Por tanto, están fuera de lugar: la palabra <b>“REDUCCIONES”</b> de las páginas 182 y 190, el párrafo primero íntegro de la página 191. Asimismo está fuera de lugar y no es correcto todo el texto de la página 191 anterior al cuadro. Igualmente, está fuera de lugar el <b>Cuadro 37</b>, de la página 195 que debe ser trasladado a la página 206.</p>
<p>Página 204, segundo recuadro:</p> <p><i>La asistencia del trabajador/a a la conciliación administrativa y al acto del juicio tienen la naturaleza de permiso retribuido, obligado, que en su caso, será en los casos en que el trabajador es demandante.</i></p>	<p><i>La asistencia del/la trabajador/a a la conciliación administrativa y al acto del juicio <u>puede tener la naturaleza de permiso retribuido. Si el/la trabajador/a es demandante, tendrá obligación el/la empresario/a de abonar los salarios cuando resulte condenado (artículo 101 de la L.P.L.).</u></i></p>
<p>Página 205, guión segundo:</p> <p><i>Por el tiempo indispensable para la realización de <b>exámenes</b>, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</i></p>	<p><i><u>Se tiene derecho al tiempo necesario para concurrir a exámenes</u>, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional <b>(ET 23)</b>, <u>pero no es un permiso retribuido salvo que lo prevea el Convenio o esté pactado.</u></i></p>
<p>Página 207:</p> <p><b>Legislación aplicable: ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resolución 13 de Mayo de 1997, Acuerdo de Cobertura de Vacíos.</b></li> </ul>	<p><b>Legislación aplicable: ...</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resolución 13 de Mayo de 1997, Acuerdo de Cobertura de Vacíos, <u>que perdió su vigencia desde el 1 de Enero de 2003.</u></b></li> </ul>
<p>Página 207, penúltimo párrafo:</p> <p><i>...tanto faltas como sanciones deben estar fijadas con carácter previo bien en disposiciones legales, reglamentarias o convencionales de aplicación.</i></p>	<p><i>...tanto faltas como sanciones deben estar fijadas con carácter previo bien en disposiciones legales o <u>de convenio colectivo que sean</u> de aplicación <b>(ET 58.1)</b>.</i></p>
<p>Página 208, apartado 5.2:</p> <p><i>El ET sólo regula una serie de actos y</i></p>	<p><i>El ET sólo regula una serie de actos y</i></p>

<p><i>conductas sancionables muy graves y que son causas de despido, que aparecen reguladas en el artículo 54.2 ET. Respecto de las demás faltas, el art. 58.1 ET remite a las disposiciones legales, que comprenden las normas convencionales (Convenio o Acuerdo de Cobertura de Vacíos para los que tenían su regulación en las ordenanzas de trabajo y no lo han regulado convencionalmente).</i></p>	<p><i>conductas sancionables muy graves y que <b><u>pueden ser</u></b> causas de despido; aparecen en el artículo 54.2 ET. Respecto de las demás faltas, el art. 58.1 ET remite a las disposiciones legales <b><u>o al convenio colectivo que sea aplicable.</u></b></i></p>
<p>Página 209, apartado 5.3.1. y nota 76:</p>	<p>El apartado 5.3.1 y el pie de nota número 76 sobran, porque el Acuerdo de Cobertura de Vacíos ha perdido su vigencia desde el 1-1-2003.</p>
<p>Página 219, Cuadro 42:</p> <p>El texto del artículo 137 de la LGSS que reproduce este cuadro está derogado desde 1997. El texto vigente desde el 6-8-1997 es el que reproducimos ahí en la otra columna:</p>	<p><i>Las incapacidades permanentes del/la trabajador/a se definen y clasifican en la LGSS, en concreto en su artículo 137, que establece:</i></p> <p><b><u>“Grados de incapacidad.</u></b></p> <p><b><u>1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades, que se apruebe reglamentariamente, en los siguientes grados:</u></b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b><u>a) Incapacidad permanente parcial.</u></b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b><u>b) Incapacidad permanente total.</u></b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b><u>c) Incapacidad permanente absoluta.</u></b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b><u>d) Gran invalidez.</u></b></p> <p><b><u>2. La calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca.</u></b></p> <p style="margin-left: 40px;"><b><u>A efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente</u></b></p> <p><b><u>3. La lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y</u></b></p>

	<p><u>la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la Seguridad Social.”</u></p> <p>Modificado por <a href="#">art. 8.1</a> de la Ley 24/1997, de 15 julio.</p>
<p>Página 220, apartado 6.1.6:</p> <p><i>Esta causa de extinción de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 49.1.f del ET. El trabajador/a accede a la situación de jubilación, momento en el que, de forma automática, se produce la extinción de la relación laboral.</i></p> <p><i>Las situaciones de <b>prejubilación</b> también producen la extinción de la relación laboral (en este sentido, STS de 28 de febrero de 2000).</i></p>	<p><i>Esta causa de extinción de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 49.1.f del ET. <u>Para que el/la trabajador/a acceda a la situación de jubilación, debe cesar en el trabajo y ser dado de baja en la Seguridad Social, con lo que se produce la extinción de la relación laboral. Esta extinción no se produce automáticamente ni de oficio al instar o resolver la jubilación.</u></i></p> <p><i>Las situaciones de <b>prejubilación pueden producir</b> la extinción de la relación laboral (en este sentido, STS de 28 de febrero de 2000) <u>o una suspensión de contrato retribuida hasta la jubilación.</u></i></p>
<p>Página 222, apartado 6.1.9, punto primero:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En cuanto al número de trabajadores/as afectados, estaremos ante un Despido Colectivo, cuando la extinción afecte, en un período de noventa días, a:</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En cuanto al número de trabajadores/as afectados/as, estaremos ante un Despido Colectivo, cuando, en un período de noventa días, <u>la extinción afecte al menos a:</u></i></li> </ul>
<p>Página 224, punto segundo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Admitido el Expediente de Regulación, y declarada la medida por la Autoridad Laboral conforme a Derecho, los trabajadores/as verán extinguida su relación laboral, y serán indemnizados...</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i><u>Autorizado</u> el Expediente de Regulación por la Autoridad Laboral, los/as trabajadores/as verán extinguida su relación laboral <u>conforme el/la empresario/a vaya aplicando la medida, y serán indemnizados/as...</u></i></li> </ul>
<p>Página 242:</p> <p><i>Legislación aplicable:</i>  <i>...Estatuto de los Trabajadores/as, artículos 39 a 57.</i></p>	<p><i>Legislación aplicable:</i>  <i>...Estatuto de los/as Trabajadores/as, artículos <u>45 a 48.</u></i></p>
<p>Página 243, párrafo tercero:</p>	<p>Ese punto debe suprimirse. Esa afirmación no es correcta,</p>

<b><i>Durante la suspensión el trabajador/a puede prestar servicios en otra empresa, sin que se pueda considerar como dimisión, ni otra causa de despido.</i></b>	con carácter genérico, por lo que debe especificarse en cada causa de suspensión. Trabajar durante las bajas puede ser motivo de despido.
Página 245, apartado 7.1.1:  <i>El Tribunal Supremo estableció como causas de suspensión las siguientes:</i>	<i>El <u>Estatuto de los Trabajadores</u> establece como causas de suspensión las siguientes:</i>
Página 257, final:  <i>Tienen carácter sustancial las modificaciones que excedan de los límites que para la modificación sustancial establece el artículo 39 ET.</i>	<i>Tienen carácter sustancial las modificaciones que excedan de los límites que para la <u>movilidad funcional</u> establece el artículo 39 ET.</i>
Página 260, recuadro:	El contenido de ese recuadro no es correcto, por lo que debe suprimirse.
Página 294, Cuadro 43, último apartado:  <i>Este derecho a ausencia al trabajo de una hora es compatible con la reducción no retribuida de hasta un tercio de la jornada por guarda legal.</i>	<i>Este derecho <u>de</u> ausencia al trabajo de una hora es compatible con la reducción no retribuida de <u>entre un tercio y la mitad</u> de la jornada por guarda legal.</i>
Página 296, apartado 3.1.5., punto segundo:  <i>Preavisar al empresario con un mínimo de 15 días de antelación.</i>	<i>Según el artículo 37.6 ET, <u>el/la trabajador/a deberá preavisar al/la empresario/a con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</u></i>
Página 310:  <i>En estos casos el despido será nulo salvo que se considere procedente por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos descritos en el presente capítulo (TSJ Cantabria 29 de diciembre de 2001) o bien se acredite la improcedencia del despido por motivos no directamente relacionados con el embarazo.</i>  <i>Serán nulos solamente aquellos despidos en los que se acrediten que traen causa única y exclusivamente con la situación de embarazo.</i>	<i>En estos casos el despido será nulo, salvo que se considere procedente por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio de los derechos descritos en el presente capítulo.</i>  El resto del texto sobra. No cabe el despido improcedente. La causa del embarazo o afín se presume; lo que ha de acreditar la empresa es la causa ajena.
Página 316, recuadro, párrafo primero (final):	El 1,6% que se da en el recuadro es erróneo.
Página 332, punto 8.2, guión segundo (final):	

...salvo si desarrolla alguna actividad de riesgo y tiene entre doscientos cincuenta y quinientos trabajadores/as.	...salvo si desarrolla alguna actividad de riesgo y tiene <b><u>menos de doscientos cincuenta</u></b> trabajadores/as.
Página 346, apartado segundo del recuadro:  <b>(artículo 96.11 ET).</b>	El artículo 96.11 ET está derogado por Real Decreto Legislativo 5/2000.
Página 366, apartado 1.2, final del punto:  ...mediante este procedimiento, como determina el apartado segundo del artículo 152 de la LPL, se tramitan también los procedimientos de impugnación de Convenios...	...mediante este procedimiento, como determina el apartado <b><u>tercero</u></b> del artículo <b><u>161</u></b> de la LPL, se tramitan también los procedimientos de impugnación de Convenios...
Página 418, artículo 14.4, hacia final:  ...siempre que estén tipificadas como graves o muy graves.	...siempre que <b><u>no</u></b> estén tipificadas como graves o muy graves.
Página 419, artículo 15.6, guión último:  - Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que se ajusten a las...	- Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que <b><u>no</u></b> se ajusten a las...
Página 445, guión segundo:  - En el caso de <b><i>trabajadores/as Jubilados/as anticipadamente y que tenían la condición de mutualistas al 1 de enero de 1967</i></b> , la cuantía de la pensión de Jubilación se determina en base a la tabla anterior, reduciendo un 8% por cada año o fracción que le falte al trabajador/a para cumplir los 65 años de edad. Llegados los 65 años, el trabajador/a percibe el 100% de la cuantía de la pensión que le correspondiera según la tabla anterior.	En el caso de <b><i>trabajadores/as Jubilados/as anticipadamente y que tenían la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967</i></b> , la cuantía de la pensión de Jubilación se determina en base a la tabla anterior, reduciendo un 8% <b><u>(o, en su caso, entre el 6% y el 7,5%, según los años cotizados más de 30)</u></b> por cada año o fracción que le falte al/ <b><u>la</u></b> trabajador/a para cumplir los 65 años de edad, <b><u>quedando así fijada de por vida, sin perjuicio de las revalorizaciones anuales que correspondan.</u></b>
Página 448, guión tercero (mitad) del punto primero:  ...La extinción ... .. debe tener su origen en ... .. resolución voluntaria del trabajador, expiración del...	...La extinción ... .. debe tener su origen en ... .. resolución voluntaria del trabajador <b><u>en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del ET,</u></b> expiración del....
Página 463, punto tercero:  ...mutualista laboral el 1-I-67, una vez determinada la cuantía en función de número de años cotizados, deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8 por ciento por	...mutualista laboral el 1-I-67, una vez determinada la cuantía en función de número de años cotizados, deberá aplicarse a dicho importe una reducción de un 8 por ciento <b><u>(o, en</u></b>

<i>cada año o fracción...</i>	<u><i>su caso, entre el 6% y el 7,5%, según los años cotizados más de 30) por cada año o fracción...</i></u>
Página 541, cuadro 91:  <b><i>SALAS DE LO SOCIAL DE LOS TSJ</i></b>	<i>1. ... 2. ... 3. ...4. <u>De las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de lo Social de su circunscripción.</u></i>
Página 542, cuadro 92:  <b><i>JUZGADOS DE LO SOCIAL</i></b>  <b><i>SALA DE LO SOCIAL AN</i></b>	<i><u>...y en su ámbito territorial, tutela de derechos fundamentales, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos, materias electorales etc.</u></i>  <i>Iguals competencias atribuidas <u>en única instancia</u> al TSJ...</i>

Madrid, Junio de 2004.  
Isaías Santos Gullón, abogado.  
Asesoría Jurídica del SFF-CGT.