

APELLIDOS
NOMBRE

Ejercicios relativos al Tema I, II, III, IV y VI del programa

Justifique siempre su respuesta

1.- (1,5 pts) Victoria ha sido contratada verbalmente bajo la modalidad de contrato de obra o servicio por la gestoría Asesores SL para atender la campaña de IRPF de 2008. Victoria fue igualmente contratada bajo esta modalidad contractual en 2006 y 2007. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la gestoría establece que: *“El contrato de obra o servicio podrá hacerse constar por escrito cuando así lo deseen las partes, sin que sea obligatoria la forma escrita. Este contrato podrá utilizarse para contratar al personal necesario para atender las campañas fiscales (IVA, IRPF, Sociedades...) que anual y trimestralmente se abren”*. **Cuestión:** Analice la contratación expuesta y determine las consecuencias legales de la misma.

2.- (2 pts) Vicente fue contratado bajo la modalidad de contrato de interinidad para sustituir a Antonio, trabajador a tiempo parcial (media jornada) que ha venido disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos, con reserva de puesto de trabajo. En el momento de la contratación, que nunca se formalizó por escrito, Vicente renunció a su derecho al percibo de toda indemnización por fin de contrato, sin que el convenio aplicable prevea nada al respecto. Ante la inminente reincorporación de Antonio a su puesto, a Vicente, que lleva un año y medio sustituyendo a Antonio, se le notificó la extinción de su contrato, siendo que esta notificación se le ha hecho 7 días antes del cese de su contrato. **Cuestión:** ¿qué derechos entiende que podría reclamar con éxito Vicente ante los tribunales?

3.- (2 pts) Antonio y Pablo prestan servicios como reporteros gráficos para la revista deportiva Mundo Deporte SL desde enero de 2007. Antonio realiza los reportajes que se le encargan por parte de la revista, la cual le retribuye por reportaje encomendado, sea publicado o no. Para la realización de los reportajes utiliza material de la revista, editando los mismos en los ordenadores e instalaciones de la revista. A Antonio, quien no puede negarse a la realización de los reportajes encomendados, la revista le compensa los gastos que origina la confección de los reportajes. Por su parte Pablo, que atiende a las demandas de reportaje de diverso tipo que se le realizan de diferentes revistas, tiene plena libertad para decidir si realiza o no el reportaje sugerido; emplea siempre su propio material; y únicamente cobra por reportaje publicado, el cual remite desde el domicilio en el que tiene abierto su negocio. Tanto Antonio como Pablo están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y ambos firmaron un contrato en el que textualmente se decía que “la actividad que se realiza para Mundo Deporte SL es una actividad por cuenta propia, realizada en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios, sin que en ningún caso exista relación laboral”.

Mundo Deporte adeuda los reportajes de los dos últimos meses a ambos trabajadores. Además a Antonio se le adeudan los gastos derivados de la atención de los reportajes encargados durante estos dos últimos meses.

El 15 de noviembre de 2008 Mundo Deporte ha sido adquirida por la empresa de la competencia Deporte Actualidad SA, por lo que en esa fecha se les ha comunicado la rescisión de sus respectivos contratos.

Cuestiones: ¿Sería válida la extinción de estos contratos? ¿Podrán reclamar, Antonio y Pablo, las cantidades que se les adeuda a la empresa Deporte Actualidad SA? Teniendo en cuenta que la rescisión de los contratos se notifica el día 15, que se presenta papeleta de conciliación el 27 de noviembre, y el acto, sin avenencia, se celebra el 10 de diciembre, ¿hasta cuándo podrían presentar demanda por despido estos trabajadores?

Noviembre 2008

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15 Rescisión contrato	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27 Papeleta conciliación	28	29	30

Diciembre 2008

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10 Acto conciliación	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

4.- (1,5 pts) La sala de cine Orión ha decidido recientemente dotarse de un servicio de cafetería en el que atender a sus clientes. Por ello, el pasado 1 de mayo celebró un contrato de arrendamiento de servicios con la empresa Cafés del Continente para que pasase a prestar ese servicio. Dicho contrato se celebró con una vigencia de un año, hasta el 1 de mayo de 2009. Para atender la cafetería, Cafés del Continente tiene desplazados a dos trabajadores que atienden la cafetería siguiendo siempre las órdenes e instrucciones que se les facilita desde su empresa. Cafés del Continente es una empresa del sector de hostelería que explota similares actividades en diversos locales y centros comerciales, que adeuda a sus trabajadores las siguientes cantidades:

- 320€ a cada trabajador de la empresa en concepto de plus de transporte de los meses de mayo y junio de 2008
- 620€ a cada trabajador de la empresa en concepto de paga extraordinaria del mes de diciembre de 2007, que debía haberse abonado el día 20 de dicho mes.
- 300€ a todos los operarios de la empresa en concepto de plus de productividad del mes de junio de 2008
- 35€ a Ramón J., trabajador de Cafés del Continente que atiende la cafetería del cine Orión, en concepto de ayuda por nupcialidad, debido a su matrimonio en junio de 2008.

Cuestiones: ¿Asumiría Orión algún tipo de responsabilidad por las deudas que Cafés del Continente tiene contraídas? En su caso, ¿de qué cantidades y hasta cuándo asumiría dicha responsabilidad? *Conteste justificando su respuesta y siendo coherente en la respuesta facilitada*

5.- (1 pto) Desde que Andrés ingresó en la empresa de fabricación de muebles MBC, hace 10 años, ha venido acordando anualmente con el empresario la concesión de un permiso para asistir a la maratón navideña de New York y otros eventos similares, dada su condición de semiprofesional y vistos los éxitos logrados en los mismos. Este año Andrés y el empresario acordaron, nuevamente, este permiso, sin embargo el pasado mes de octubre la empresa MBC fue adquirida por una multinacional del mueble. **Cuestión:** ¿tendría derecho Andrés al permiso este año? ¿Y los próximos?

6.- (1 pto) Con objeto de favorecer el empleo en el ámbito de la Comunidad Valenciana, el nuevo convenio del sector textil de la Comunidad Valenciana establece la jubilación forzosa a los 65 años. **Cuestión:** ¿Cree que puede ser legal esta medida? ¿Sería válida si la misma estuviese prevista en una ley emanada de las Cortes Valencianas?

7.- (0,5 ptos) Amparo entró a trabajar en el departamento de personal de la empresa FIB hace diez años en virtud de un contrato de trabajo. El mes pasado, tras dos años de relaciones con el propietario de la empresa, contrajo matrimonio con él. **Cuestión:** ¿Es posible que tras contraer matrimonio siga existiendo una relación laboral entre Amparo y FIB?

8.- (0,5 ptos) Juan, emancipado de 17 años, y en con la oposición de sus padres, ha venido prestando servicios como recepcionista de noche en un hotel durante los dos últimos meses, trabajando de 12 de la noche a 6 de la mañana. A Juan le adeudan el salario del último mes. **Cuestión:** ¿Es válido el contrato celebrado? ¿Qué efectos tendría?

RESPUESTAS

1.- (1,5 ptos) Victoria ha sido contratada verbalmente bajo la modalidad de contrato de obra o servicio por la gestoría Asesores SL para atender la campaña de IRPF de 2008. Victoria fue igualmente contratada bajo esta modalidad contractual en 2006 y 2007. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la gestoría establece que: “*El contrato de obra o servicio podrá hacerse constar por escrito cuando así lo deseen las partes, sin que sea obligatoria la forma escrita. Este contrato podrá utilizarse para contratar al personal necesario para atender las campañas fiscales (IVA, IRPF, Sociedades...) que anual y trimestralmente se abren*”. **Cuestión:** Analice la contratación expuesta y determine las consecuencias legales de la misma.

a.- Por lo que se refiere a la falta de forma escrita: pese a que el convenio colectivo permite la forma verbal para la celebración del contrato de obra o servicio, lo cierto es que la ley exige que este contrato se realice siempre por escrito, siendo ésta una norma de derecho necesario absoluto (art 8.2 ET y art. 6 RD 2720/1998). Al no haberse hecho así, procederá imponer una sanción administrativa al empresario en virtud de la LISOS, y el contrato se presumirá indefinido, salvo prueba en contrario que, como se señala en el segundo párrafo, no será posible en este caso (art. 8.2 ET y 9 RD 2720/1998)

b.- Por lo que se refiere a la causa del contrato: El contrato para obra o servicio determinado debe realizarse para atender actividades que tengan autonomía y sustantividad propia cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta (art. 15.1 a ET). En este caso el contrato se realiza para cubrir una actividad que no es temporal, sino permanente, ya que todos los años, de forma cíclica, se requiere desempeñar este tipo de actividades. Por ello este contrato debe entenderse celebrado en fraude de ley (art. 15.3 ET) debiendo considerarse indefinido sin que quepa prueba en contrario. El hecho de que el convenio colectivo autorice esta modalidad contractual para este supuesto no cambia la anterior conclusión, ya que los convenios solamente pueden identificar los trabajos o las tareas que, incluidas en la definición del art. 15.1.a ET, permiten la celebración de este contrato. En definitiva, el convenio colectivo no puede modificar, ampliándolos, los supuestos en los que cabe la contratación temporal por obra o servicio.

2.- (2 ptos) Vicente fue contratado bajo la modalidad de contrato de interinidad para sustituir a Antonio, trabajador a tiempo parcial (media jornada) que ha venido disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos, con reserva de puesto de trabajo. En el momento de la contratación, que nunca se formalizó por escrito, Vicente renunció a su derecho al percibo de toda indemnización por fin de contrato, sin que el convenio aplicable prevea nada al respecto. Ante la inminente reincorporación de Antonio a su puesto, a Vicente, que lleva un año y medio sustituyendo a Antonio, se le notificó la extinción de su contrato, siendo que esta notificación se le ha hecho 7 días antes del cese de su contrato. **Cuestión:** ¿qué derechos entiende que podría reclamar con éxito Vicente ante los tribunales?

El contrato de interinidad debe celebrarse necesariamente por escrito (art. 8.2 ET y art. 6 RD 2720/1998), el incumplimiento de este contrato hace jugar la presunción, iuris tantum, de que el contrato es indefinido y a jornada completa (art. 8.2 ET y 9 RD 2720/1998). Sin embargo, en el presente caso el empresario podrá demostrar que el contrato era temporal y a tiempo parcial, en la medida en que Vicente ha estado sustituyendo a Antonio, quien era un trabajador a tiempo parcial, sin que se precise si realizaba más jornada que la dejada vacante por Antonio o si se realizaban otras funciones o tareas. Por tanto, la falta de forma escrita no generará sobre Vicente derecho alguno, siendo únicamente posible sancionar al empresario en virtud de la LISOS.

Por lo que se refiere al posible derecho a una indemnización, si bien es cierto que una renuncia de derechos como la recogida en el contrato no sería válida (art. 3.5 ET) debe tenerse en cuenta que el convenio colectivo no contempla indemnización por la extinción de los contratos de interinidad, sin que tampoco la ley prevea indemnización por finalización de los contratos de interinidad (art. 49.1.c ET)

El único derecho que queda por analizar es el derivado del incumplimiento parcial del período de preaviso. Sin embargo, tampoco Vicente tendrá derecho por este concepto ya que, salvo que el convenio estableciese algo al respecto, o las partes lo hubiesen pactado, la normativa laboral no exige plazo de preaviso alguno para el caso de los contratos de interinidad (art. 49.1.c ET y 8.3 RD 2720/1998)

3.- (2 pts) Antonio y Pablo prestan servicios como reporteros gráficos para la revista deportiva Mundo Deporte SL desde enero de 2007. Antonio realiza los reportajes que se le encargan por parte de la revista, la cual le retribuye por reportaje encomendado, sea publicado o no. Para la realización de los reportajes utiliza material de la revista, editando los mismos en los ordenadores e instalaciones de la revista. A Antonio, quien no puede negarse a la realización de los reportajes encomendados, la revista le compensa los gastos que origina la confección de los reportajes. Por su parte Pablo, que atiende a las demandas de reportaje de diverso tipo que se le realizan de diferentes revistas, tiene plena libertad para decidir si realiza o no el reportaje sugerido; emplea siempre su propio material; y únicamente cobra por reportaje publicado, el cual remite desde el domicilio en el que tiene abierto su negocio. Tanto Antonio como Pablo están dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y ambos firmaron un contrato en el que textualmente se decía que “la actividad que se realiza para Mundo Deporte SL es una actividad por cuenta propia, realizada en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios, sin que en ningún caso exista relación laboral”.

Mundo Deporte adeuda los reportajes de los dos últimos meses a ambos trabajadores. Además a Antonio se le adeudan los gastos derivados de la atención de los reportajes encargados durante estos dos últimos meses.

El 15 de noviembre de 2008 Mundo Deporte ha sido adquirida por la empresa de la competencia Deporte Actualidad SA, por lo que en esa fecha se les ha comunicado la rescisión de sus respectivos contratos.

Cuestiones: ¿Sería válida la extinción de estos contratos? ¿Podrán reclamar, Antonio y Pablo, las cantidades que se les adeuda a la empresa Deporte Actualidad SA? Teniendo en cuenta que la rescisión de los contratos se notifica el día 15, que se presenta papeleta de conciliación el 27 de noviembre, y el acto, sin avenencia, se celebra el 10 de diciembre, ¿hasta cuándo podrían presentar demanda por despido estos trabajadores?

Noviembre 2008

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15 Rescisión contrato	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27 Papeleta conciliación	28	29	30

Diciembre 2008

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10 Acto conciliación	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

En el caso de los contratos de trabajo, éstos no pueden extinguirse por el mero hecho de la existencia de una transmisión de empresa (art. 44.1 ET) por lo que habrá que valorar si Antonio y Pablo estaban vinculados con Mundo Deporte en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios, como trabajadores por cuenta propia, tal y como se dice en su contrato, o si, por el contrario son trabajadores por cuenta ajena.

Por lo que se refiere a Antonio, cabría concluir que la relación que le vincula a Mundo Deporte es laboral y ello por cuanto: 1) resulta irrelevante la calificación que realicen las partes respecto de la naturaleza jurídica del contrato que les vincula, por lo que no es determinante que las partes digan concertar un contrato de arrendamiento de servicios. 2) Es irrelevante el que Antonio figure como trabajador autónomo, pues es un requisito formal derivado de la calificación que las partes han hecho de su contrato. 3) En la actividad prestada por Antonio pueden apreciarse claros indicios de dependencia y ajenidad ya que no elige los reportajes a realizar, sino que se le encargan, retribuyéndoselos con independencia de que luego se publiquen o no; Antonio no puede negarse a realizar los reportajes encargados, utiliza material de la revista para la realización y edición de los reportajes y la empresa le compensa los gastos derivados de la realización de los reportajes encomendados. Por todo ello cabe concluir que Antonio es trabajador por cuenta ajena, quien podrá reclamar por la indebida extinción de su contrato en aplicación del art. 44.1 ET. Por este mismo motivo, y atendiendo a la responsabilidad solidaria existente entre cedente y cesionaria prevista en el art. 44.3 del ET, Antonio podrá reclamar a la nueva empresa las cantidades adeudadas por Mundo Deporte, ya que se trata de deudas surgidas con anterioridad a la transmisión de empresa.

El caso de Pablo, sin embargo, es distinto: trabaja para varias empresas, cobra por reportaje publicado, tiene plena libertad para decidir si realiza o no el reportaje encargado, no utiliza material de Mundo Deporte y posee un negocio propio desde donde remite los reportajes que elabora. Por todo ello cabría concluir que Pablo no es trabajador por cuenta ajena, por lo que no podrá exigir nada en virtud del art. 44 ET al no estar dentro de su ámbito de aplicación. Por este mismo motivo Pablo no podrá reclamar a Deporte Actualidad SA, en virtud del art. 44.3 del ET, las cantidades que Mundo Deporte le adeuda.

En cuanto a la fecha tope para reclamar, teniendo en cuenta que no computan sábados, festivos, 24 de diciembre, 31 de diciembre, ni el periodo que media desde la presentación de la papeleta de conciliación hasta el acto de conciliación, empezándose a contar desde el día siguiente del despido, el plazo para reclamar finalizaría el 30 de diciembre.

4.- (1,5 pts) La sala de cine Orión ha decidido recientemente dotarse de un servicio de cafetería en el que atender a sus clientes. Por ello, el pasado 1 de mayo celebró un contrato de arrendamiento de servicios con la empresa Cafés del Continente para que pasase a prestar ese servicio. Dicho contrato se celebró con una vigencia de un año, hasta el 1 de mayo de 2009. Para atender la cafetería, Cafés del Continente tiene desplazados a dos trabajadores que atienden la cafetería siguiendo siempre las órdenes e instrucciones que se les facilita desde su empresa. Cafés del Continente es una empresa del sector de hostelería que explota similares actividades en diversos locales y centros comerciales, que adeuda a sus trabajadores las siguientes cantidades:

- 320€ a cada trabajador de la empresa en concepto de plus de transporte de los meses de mayo y junio de 2008
- 620€ a cada trabajador de la empresa en concepto de paga extraordinaria del mes de diciembre de 2007, que debía haberse abonado el día 20 de dicho mes.
- 300€ a todos los operarios de la empresa en concepto de plus de productividad del mes de junio de 2008
- 35€ a Ramón J., trabajador de Cafés del Continente que atiende la cafetería del cine Orión, en concepto de ayuda por nupcialidad, debido a su matrimonio en junio de 2008.

Cuestiones: ¿Asumiría Orión algún tipo de responsabilidad por las deudas que Cafés del Continente tiene contraídas? En su caso, ¿de qué cantidades y hasta cuándo asumiría dicha responsabilidad? **Conteste justificando su respuesta y siendo coherente en la respuesta facilitada**

Nos encontramos en este caso ante una contrata de obra o servicio en cuya virtud la sala de cine Orión ha solicitado a Cafés del Continente que le preste el servicio de cafetería. Teniendo en cuenta que Cafés del continente es una verdadera empresa, y que en este caso no ha dejado de ejercer como tal, dirigiendo la actividad productiva de los trabajadores desplazados, hay que descartar la existencia de una cesión ilegal de trabajadores, por lo que la extensión de responsabilidades prevista en el art. 43 ET no entraría en juego.

En este caso, tampoco se puede apreciar un supuesto de transmisión de empresa, por lo que la extensión de responsabilidades prevista en el art. 44 ET tampoco sería de aplicación.

Una vez dicho lo anterior, para contestar a la pregunta planteada es necesario determinar si la actividad de cafetería entra en este caso dentro del concepto de “propia actividad” a que se refiere el art. 42 del ET, dado que este precepto, y la responsabilidad solidaria que en él se contempla, solamente se aplican en casos de contrata o subcontratas de propia actividad. Teniendo en cuenta que el concepto de propia actividad no está determinado en la norma, y que de las dos interpretaciones que se vienen sosteniendo al respecto –criterio de la indispensabilidad y criterio de la inherencia- los tribunales han optado por la más restringida de la inherencia (actividades que se incorporan al proceso productivo de la empresa principal) cabría concluir que en este caso la actividad desempeñada por Cafés del Continente no corresponden a la propia actividad de la empresa principal (cine Orión) por lo que ninguna responsabilidad debería asumir ésta última respecto de las deudas que Cafés del Continente pudiera tener contraídas con sus trabajadores.

5.- (1 pto) Desde que Andrés ingresó en la empresa de fabricación de muebles MBC, hace 10 años, ha venido acordando anualmente con el empresario la concesión de un permiso para asistir a la maratón navideña de New York y otros eventos similares, dada su condición de semiprofesional y vistos los éxitos logrados en los mismos. Este año Andrés y el empresario acordaron, nuevamente, este permiso, sin embargo el pasado mes de octubre la empresa MBC fue adquirida por una multinacional del mueble. **Cuestión:** ¿tendría derecho Andrés al permiso este año? ¿Y los próximos?

Para contestar a esta cuestión deben valorarse dos extremos: 1) Si se ha generado una condición más beneficiosa a favor de Andrés. 2) Si esa posible condición más beneficiosa, o lo acordado con el anterior empresario, debería obligar a la multinacional del mueble que recientemente ha adquirido la empresa MBC

En cuanto al primero, cabe concluir que no existe condición más beneficiosa, pues si bien se trata de una condición cuyo disfrute se ha venido reiterando en el tiempo, ello se ha debido al hecho de que anualmente las partes lo han venido así acordando, por lo que falla la voluntad del empresario de reconocer de forma permanente el disfrute de esta condición de trabajo, quedando supeditada la misma al acuerdo que anualmente se vaya alcanzando. Por este motivo Andrés no tiene un derecho a exigir el disfrute de este permiso para años futuros, debiendo negociar con su nuevo empresario si así lo desea.

En todo caso, y respecto del segundo de los extremos planteados, cabe concluir que para el presente año Andrés sí tendrá este derecho, pues ya lo acordó con su empresa MBC antes de la compra por parte de la multinacional del mueble. De este modo, teniendo en cuenta que en virtud de la transmisión de empresa el nuevo empresario se subroga en todos los derechos y obligaciones del anterior (art. 44.1 ET), y dado que el permiso había sido válidamente reconocido, Andrés tendrá derecho al mismo este año.

6.- (1 pto) Con objeto de favorecer el empleo en el ámbito de la Comunidad Valenciana, el nuevo convenio del sector textil de la Comunidad Valenciana establece la jubilación forzosa a los 65 años. **Cuestión:** ¿Cree que puede ser legal esta medida? ¿Sería válida si la misma estuviese prevista en una ley emanada de las Cortes Valencianas?

- El convenio colectivo del sector textil de la Comunidad Valenciana sí podría contener una previsión de jubilación forzosa, siempre que ello estuviese vinculado al crecimiento o mejora del empleo en las empresas del sector. Así lo permite la Disposición Adicional décima del ET

- Sin embargo, una ley emanada de las Cortes Valencianas no podría contener semejante previsión, pues las Comunidades Autónomas carecen de competencias legislativas en materia laboral (art. 149.1.7º de la Constitución)

7.- (0,5 ptos) Amparo entró a trabajar en el departamento de personal de la empresa FIB hace diez años en virtud de un contrato de trabajo. El mes pasado, tras dos años de relaciones con el propietario de la empresa, contrajo matrimonio con él. **Cuestión:** ¿Es posible que tras contraer matrimonio siga existiendo una relación laboral entre Amparo y FIB?

No habría problema para seguir entendiendo que existe una relación laboral entre Amparo y la empresa FIB, siempre y cuando siguiesen apreciándose las notas de dependencia y ajenidad, pues el art. 1.3.e del ET, cuando se refiere a la exclusión del trabajo familiar del ámbito de aplicación del ET, está recogiendo una presunción iuris tantum, que admite prueba en contrario.

8.- (0,5 ptos) Juan, emancipado de 17 años, y en con la oposición de sus padres, ha venido prestando servicios como recepcionista de noche en un hotel durante los dos últimos meses, trabajando de 12 de la noche a 6 de la mañana. A Juan le adeudan el salario del último mes. **Cuestión:** ¿Es válido el contrato celebrado? ¿Qué efectos tendría?

En principio el contrato celebrado por Juan es perfectamente válido, pues si bien se trata de un menor éste está emancipado, por lo que tiene plena capacidad para contratar.

Sin embargo, no resulta válido el horario que se le ha asignado, pues es un horario nocturno y los menores de 18 años tienen prohibida la realización de trabajos nocturnos (art. 6.2 ET).

Así pues, siendo el contrato válido y nula solamente una cláusula del mismo (la referida al horario) Juan tendrá derecho a que le cambien el horario a uno que no implique la realización de trabajo nocturno (art. 9.1 ET). A la empresa se le podrá sancionar administrativamente, imponiéndole una multa en virtud de la LISOS y, obviamente, Juan tendrá derecho a que le abonen los salarios dejados de percibir en virtud de su trabajo nocturno.