

Reseña de actualidad judicial

Erik Monreal Bringsvaerd

Catedrático. Universidad de las Islas Baleares

Ángel Jurado Segovia

Profesor Titular. Universidad Complutense de Madrid



STS de 11 de diciembre de 2020 (Rº 277/2022): la empresa puede no autorizar el envío masivo de un correo electrónico sindical

En esta STS se resuelve el conflicto colectivo suscitado en un supuesto en que el convenio colectivo empresarial establece que los sindicatos se comunicarán con los trabajadores a través de la intranet, remitiendo el contenido que deseen publicar a la empresa, pero sin que se pueda rechazar la publicación en ningún caso. Además, con fines circunscritos a los procesos de negociación colectiva y a los procesos de elecciones sindicales, se permite la comunicación sindical mediante correo electrónico, haciendo constar únicamente una remisión a la publicación en la intranet. El conflicto se suscitó porque la empresa no autorizó el envío de un comunicado inserto en el contenido de los propios correos electrónicos, después de que se enviaran en días anteriores otros comunicados relativos a la negociación del convenio colectivo. El TS confirma la sentencia de la Audiencia Nacional, concluyendo que las previsiones del convenio colectivo y su aplicación no vulneran la libertad sindical. Se considera que la regulación establecida, que prioriza el uso de la intranet y limita los correos masivos a circunstancias especiales, es una restricción proporcionada y razonable conforme a la doctrina constitucional, al igual que la no autorización ocurrida en el presente caso. Además, se destaca que los comunicados sindicales deben ser publicados obligatoriamente en la intranet, lo que garantiza el derecho de información sin necesidad de recurrir al correo electrónico masivo.

STS de 20 de diciembre de 2024 (Rº 523/2024): vulneración de la garantía de indemnidad derivada de una reclamación interna en la empresa

En esta STS se declara vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial ex art. 24 CE, en su vertiente de la garantía de indemnidad, considerando que para que concurran indicios de dicha vulneración basta con que el trabajador hubiera realizado

varias reclamaciones internas ante la empresa. El Tribunal viene así confirmar la línea interpretativa presente en alguna otra sentencia precedente sobre la virtualidad de las reclamaciones internas en este sentido; una perspectiva que —como advierte la sentencia— ha sido recogida recientemente por el legislador (Disposición Adicional Tercera de la Ley 5/2024, sobre el derecho de defensa). Y aplicando las especiales reglas de distribución de la carga de la prueba en materia de derechos fundamentales, se considera que en el caso analizado la empresa no ha acreditado que existiese una completa desconexión temporal y material entre las reclamaciones del trabajador y el despido disciplinario acordado por la empleadora, invocando el incumplimiento de una orden por parte del trabajador. Entiende el TS que, no solo es que la orden empresarial fuera claramente ilegítima, por implicar un exceso considerable de jornada, sino que este tipo de incumplimientos es el que había denunciado reiteradamente el trabajador. Por ello, concurrentes indicios más que suficientes de una conducta empresarial de represalia, no neutralizados con una justificación objetiva y razonable por parte de la empresa, se declara la nulidad del despido, a lo que se suma la condena de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales de 6.000 euros.

STS de 14 de enero de 2025 (R° 1038/2023): el plus de turnicidad debe abonarse en su integridad en los casos de reducción de jornada por razones familiares

Siguiendo la doctrina jurisprudencial sentada en otros precedentes, esta STS concluye que, en el caso de reducción de jornada ex art. 37.6 ET, un plus de turnicidad, en la medida que de su configuración se desprende que no obedece a las horas trabajadas, sino a la mayor penosidad y los desajustes personales que conlleva la prestación de servicios en turnos distintos y sucesivos, se debe abonar en su integridad, sin proporcionalidad alguna derivada de la reducción de jornada, a diferencia de lo que ocurriría con otros conceptos como el salario base o ciertos complementos de productividad. El TS recuerda que una interpretación distinta implicaría una discriminación por razón de género, dado que son las mujeres las que mayormente ejercen este derecho de reducción de jornada por razones familiares.

STS de 20 de enero de 2025 (R° 99/2024): validez de los complementos para “combatir” al absentismo, siempre que no se computen las ausencias vinculadas a la enfermedad o la conciliación de la vida laboral y familiar

En este caso, el complemento salarial regulado en convenio y objeto de la controversia establecía para su cálculo diversos parámetros, entre ellos uno que llevaba a considerar las horas de ausencia de los trabajadores. Una previa sentencia de la Audiencia Nacional anuló totalmente la mención del abono del plus en función de las ausencias, de manera que el plus se abonaría sin importar el absentismo. Considera el TS que no procede anular totalmente la mención al abono del plus según las ausencias, ya que es lícito el objetivo de perseguir el absentismo, por lo que se debe reinterpretar el artículo del convenio colectivo de manera que sólo no se pueden computar como ausencias a efectos del pago del plus, por ser discriminatorias, aquellas

causadas por enfermedad, o conectadas a medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, pero pudiendo computarse algunos otros supuestos muy puntuales.

STS de 23 de enero de 2025 (R^o 2396/2022): no exigencia de responsabilidad en materia de recargo de prestaciones a la empresa principal respecto a un accidente ocurrido en lugar en que no tenía medios humanos ni materiales

Esta STS versa sobre si procedía imponer una responsabilidad solidaria a las empresas principal y contratista en materia de recargo de la prestación reconocida a un trabajador de aquella última empresa por el accidente acontecido mientras prestaba servicios en el marco de la contrata entre ambas empresas. Tras un amplio repaso de la doctrina jurisprudencial en la materia, de la que se desprende que la responsabilidad de la principal no deriva tanto de que se haya contratado una actividad “propia”, cuanto de la efectiva concurrencia de una infracción en materia de seguridad y salud imputable a la empresa principal dentro de su esfera de responsabilidad, el Alto Tribunal entiende que en el caso concreto no es posible tal imputación de responsabilidad, habida cuenta que el accidente ocurrió durante una tala de árboles en un bosque con la única presencia de trabajadores de la contratista, no dándose, por tanto, una situación que exigiese una coordinación de actividades preventivas, ni pudiéndose exigir a dicha principal un tan amplio deber de vigilancia ex art. 24.3 LPRL, extendiéndolo a un lugar en que no tenía ni medios humanos ni materiales.

STS de 29 de enero de 2025 (R^o 202/2024): convenio colectivo aplicable a los trabajadores ocupados en una contrata: prioridad del convenio de la empresa contratista

En el marco de un procedimiento judicial de despido colectivo, se plantea la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable a efectos del salario regulador de las indemnizaciones extintivas, considerando el TS que, en el caso concreto relativo a los trabajadores ocupados en el marco de una contrata, el convenio aplicable sería el propio de la empresa contratista y no un convenio colectivo sectorial en el que también quedarían encuadrada funcionalmente la actividad desarrollada por dichos trabajadores. A tal efecto, aplica lo previsto en el art. 42.6 ET —introducido por la reforma laboral de 2021—, según el cual el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, si bien cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84 ET. La lectura conjunta de ambos preceptos lleva, en efecto, a considerar aplicable el convenio de la empresa contratista, pues, aunque en materia salarial no rige la prioridad del convenio de empresa ex art. 84.2 ET, en virtud del art. 84.1 ET el convenio de empresa puede tener prioridad aplicativa frente al del sector en virtud de la regla de prioridad en el tiempo. En el caso concreto, el 31 de diciembre de 2020 finalizó la vigencia del convenio sectorial, no suscribiéndose uno nuevo hasta el 20 de junio de 2022, aprobándose el convenio colectivo de la empresa contratista el 15 de enero de 2020, no resultando que ente uno y otro convenio sectorial se mantuviese viva la unidad de negociación.

STS de 4 de marzo de 2025 (R° 56/2023): licitud e ilicitud de pactos en el marco de trabajo del acuerdo de trabajo a distancia

Confirmando una sentencia de la Audiencia Nacional, esta STS considera ilícito que, en el marco de un acuerdo de teletrabajo, la empresa requiera la asistencia presencial de la persona trabajadora en una pluralidad de supuestos y en días inicialmente previstos como de teletrabajo, sin que estos días sean sustituidos, desplazados o acumulados, ya que ello comportaría una alteración unilateral por parte de la empresa del porcentaje semanal de teletrabajo pactado en el acuerdo de teletrabajo, contraria al art. 1256 del CC y al 8.1 de Ley 10/2021, de trabajo a distancia. No obstante, habida cuenta de la actividad de la empresa y del trabajador, relacionada con el suministro de energía eléctrica, la empresa sí puede obligar a esta asistencia presencial al centro de trabajo en un día previsto como de teletrabajo, comunicándolo con la máxima antelación posible, pero sin que sea exigible, por la propia naturaleza del servicio, un preaviso mínimo obligatorio. Por otra parte, el TS también considera ilícita la cláusula del acuerdo de teletrabajo que declara que el trabajador no tiene derecho a reclamar compensación de los gastos ocasionados por el teletrabajo, pues ello constituye un derecho de mínimo necesario a la luz de los arts. 7.b) y 12 de la Ley 10/2021.

STS de 11 de marzo de 2025 (R° 939/2024): confirmación del requisito de audiencia previa en los despidos disciplinarios; pero predicable sólo a partir del cambio de doctrina jurisprudencial

En una previa STS de 18 de noviembre de 2024, se dictó una importante doctrina que, modificando la jurisprudencia anterior, entiende que, en virtud del art. 7 del Convenio 158 de la OIT, no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él. Es decir, estableciendo el requisito de audiencia previa en cualquier despido disciplinario. No obstante, entiende que siendo el despido acaecido bajo la doctrina acuñada con anterioridad era razonable que el empresario no aplicara tal exigencia. Y confirmando este criterio, esta nueva STS de 11 de marzo de 2025, considera que, en todos los casos en los que el despido se produjo con anterioridad a nuestro cambio de doctrina (20 de noviembre de 2024), es aplicable dicha excepción ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, cuando se venía manteniendo lo contrario jurisprudencialmente desde los años ochenta hasta la actualidad.

STS de 12 de marzo de 2025 (R° 56/2023): cambio de centro de trabajo sin cambio de residencia, que no comporta un traslado ex art. 40 ET, pero sí una modificación sustancial ex art. 41 ET.

A través de esta STS se vienen a confirmar las sentencias dictadas en las instancias inferiores entendiendo que un cambio de centro de trabajo, aunque no impli-

que cambio de residencia y, por tanto, un traslado ex art. 40 ET, puede constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex art. 41 ET, de suerte que ante la ausencia de causa organizativa o productiva que la justifique, los trabajadores afectados tienen derecho a ser repuestos en su anterior centro de trabajo. El TS desestima el recurso empresarial empresa, considerando que el criterio mantenido en suplicación no es contradictorio con la jurisprudencia invocada por la empresa, puesto que en el caso ahora analizado concurrían factores especialmente trascendentes: a saber: más allá de que entre uno y otro centro haya tan sólo una distancia de en torno a 60 km, el cambio exige un desplazamiento diario en transporte público de casi cuatro horas, equivalente a un 50% de la jornada de trabajo, lo que se entiende que tiene una grave incidencia en la vida cotidiana de los trabajadores.

STS de 12 de marzo de 2025 (Rº 56/2023): necesidad de acreditar el reposo domiciliario del familiar a efectos de permiso retribuido

Esta STS se refiere a la interpretación del artículo de un convenio colectivo en punto al permiso en caso de hospitalización de familiares, conectado, por tanto, a lo dispuesto en el art. 37.3 ET que reconoce un permiso retribuido de 5 días en esta línea. Al respecto, de la STS se desprende que el permiso se puede disfrutar incluso después del alta hospitalaria, pero no bastando que el sujeto causante del permiso se mantenga en situación de Incapacidad Temporal, como pretendía el sindicato que había promovido el conflicto colectivo, sino acreditando, mediante el oportuno certificado médico, que subsiste una situación de reposo domiciliario.

STSJ de Andalucía de 20 marzo de 2024 (Rº 583/2024): inadecuación del proceso de conflicto colectivo para reclamar derechos relacionados con el trabajo con pantallas de visualización

Aprécia de oficio la Sala la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo para reclamar el abono del coste de las gafas de aquellos trabajadores que prestan servicios con pantallas de visualización. Para ello, se subraya que la STJUE 22 diciembre 2022 declara, en efecto, que, en virtud de la Directiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, en aquellos casos en que se presten servicios con pantallas de visualización, las empresas están obligadas a proporcionar gafas o reembolsar su coste a los trabajadores que las necesiten, pero con el matiz de que el TJUE remite al juez nacional la tarea de comprobar que las gafas sirvan para corregir trastornos de la vista relacionados con el trabajo, no problemas oculares comunes. Y teniendo en cuenta tal matiz, el cauce procesal adecuado para articular esta reclamación es el de una demanda declarativa y de condena a cantidad concreta, porque su examen exige analizar las condiciones individuales de los trabajadores afectados. No cabe apreciar, por tanto, una afectación colectiva que actúa como condición necesaria del proceso de conflicto colectivo, ni el elemento de homogeneidad característico de este proceso ni, en fin, un interés indivisible de un grupo homogéneo de trabajadores.

STSJ de Madrid de 5 julio de 2024 (R° 180/2024): validez de la comunicación de despido digitalizada

El TSJ de Madrid, revocando la sentencia de instancia, declara ajustada a derecho una notificación de despido efectuada mediante un sistema de expedición de certificados de firma electrónica puesto en circulación en el mercado por una empresa reconocida por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Recuerda el Tribunal que, desde siempre, la negativa del trabajador a recibir la carta de despido excusa a la empresa de intentar otro tipo de notificación. Y en el contexto actual dicha regla conserva su vigencia. De este modo, si la aplicación digital corrobora que el trabajador recibe la comunicación electrónica de su despido, algo que en este caso sucede hasta en dieciséis ocasiones, el hecho de que el trabajador no atienda dichas notificaciones y no acuda a recoger la carta de despido en la dirección indicada no puede conducir a la conclusión de que el trabajador no ha recibido la comunicación. La empresa que comunica el despido a través de estos sistemas digitalizados actúa con la diligencia que exigen nuestros Tribunales para que la comunicación sea eficaz y produzca efectos.

STSJ de Cataluña de 2 septiembre de 2024 (R° 935/2024): insuficiente justificación de la necesidad de conciliación ex art. 34.8 ET

Confirma la Sala la sentencia de instancia que había rechazado la demanda del trabajador —también la reclamación de una indemnización de más de 6 mil euros por daños morales—, solicitando la adaptación de jornada ex art. 34.8 ET fundamentada en el hecho de haber sido padre y también en el hecho de que la madre del menor es maestra en una escuela. El trabajador solicitaba cambiar su horario rotativo a horario fijo de mañana. Advirtiendo el Tribunal que la jornada de mañana que quiere el trabajador es precisamente la jornada de su esposa, por lo que dar salida a dicha solicitud conllevaría que ninguno de los dos progenitores pudiera realizar por las mañanas las tareas de corresponsable del cuidado del menor. Que otros trabajadores de la misma empresa e incluso sección sí hayan visto reconocida su solicitud de jornada adaptada por conciliación no conduce necesariamente, en este caso, al reconocimiento de la suya al trabajador reclamante. Este escenario pone de manifiesto que la empresa no realiza denegaciones arbitrarias de este tipo de solicitudes, sino que las valora caso a caso. Y, en este caso, las causas organizativas alegadas por la empresa prevalecen sobre una solicitud inmotivada de conciliación que, en el fondo, responde a la mera voluntad de compartir con la madre el tiempo de descanso común durante las tardes.

STSJ de Cataluña de 23 septiembre de 2024 (R° 1581/2024): despido procedente de un trabajador descubierto robando material de la empresa mediante una grabación con cámara que no está totalmente oculta

Tras un amplio repaso a la jurisprudencia constitucional y europea acerca del conflicto entre el control empresarial de la actividad del trabajador y los derechos

fundamentales de este último, en este caso el TSJ de Cataluña concluye que, si existen indicios que apuntaban a la sustracción de material de la empresa por parte de alguno de sus empleados, la empresa puede colocar un sistema de videovigilancia en una dependencia del centro de trabajo que con anterioridad no disponía de sistemas de esta naturaleza y hacerlo sin advertir previamente, como requiere el art. 89.1 LOPDGDD, ni al trabajador ni a sus representantes legales. Para el Tribunal, la medida empresarial supera el juicio de proporcionalidad, tal y como lo formulan el TC y el TEDH, atendiendo a que las cámaras no quedaron totalmente ocultas, pues se veían desde el suelo colocadas en el techo, por lo que la grabación de las imágenes del trabajador no fue sorpresiva.

STSJ de Extremadura de 14 octubre de 2024 (Rº 486/2024): la obligación de audiencia previa al despido disciplinario no exige formalidades específicas

Esta sentencia versa sobre el despido disciplinario comunicado a una trabajadora, habiéndose producido reunión en la que la empresa pone en conocimiento de la trabajadora los incumplimientos laborales imputados y le da la posibilidad de defenderse. La trabajadora considera que la empresa tenía decidido el despido antes de dicha reunión porque la responsable de recursos humanos trajo consigo la carta de despido, que le fue entregada inmediatamente después. Y alega la trabajadora que dicha reunión no supuso para ella una verdadera posibilidad de defensa, incumpliendo así la empresa la obligación de audiencia previa del art. 7 C 158 OIT. El Tribunal desestima la pretensión de la trabajadora de que el despido se declare improcedente por incumplimiento de la obligación legal de audiencia previa, en tanto que la citada norma no indica explícitamente la forma que debería adoptar esa defensa ni la forma en que deberían presentarse los cargos, subrayando que lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad.

STSJ de Cataluña 21 octubre 2024 (Rº 3183/2024): un registro horario manual puede responder a las notas de fiabilidad y objetividad exigidas por el TJUE

El TSJ, revocando la sentencia de instancia, deja sin efecto el acta de infracción levantada contra la empresa por incumplimiento de la normativa sobre registro horario y declara ajustado a derecho el sistema implantado en aquella; un registro manual que tanto la Inspección de Trabajo como el magistrado de instancia entendieron que no era ni objetivo ni fiable, contraviniendo la doctrina del TJUE, mayo 2019, porque reflejaba que la mayoría de los trabajadores iniciaban y finalizaban su jornada a la misma hora. El TSJ considera, sin embargo, que en la instancia se conformó un relato judicial de los hechos muy escueto y circunscrito a referir el contenido del acta de infracción levantada, pero sin valorar por qué ese registro no era fiable ni riguroso. Según el Tribunal, que haya trabajadores que cumplen escrupulosamente con su jornada y siempre hacen constar el mismo horario no implica que la empresa no realice un control riguroso de la jornada de su plantilla, no existiendo base para exigir que un registro horario manual sea tan preciso como un control horario electrónico.

STSJ de Galicia de 10 diciembre de 2024 (Rº 4752/2024): despido disciplinario improcedente, por disminución del rendimiento no culpable, pero no nulo por ausencia de vulneración de derechos fundamentales

Esta STSJ se refiere al supuesto de un trabajador que, al mes de su contratación, es objeto de ciertos comentarios despectivos por parte de sus compañeros de trabajo acerca de su nacionalidad extranjera. Alrededor de nueve meses después, la empresa valoró la posibilidad de despedir a este trabajador por bajo rendimiento y, en efecto, al cabo de un mes más el gerente puso en conocimiento de recursos humanos que había que rescindir su contrato por bajo rendimiento. Poco después, el trabajador solicita al gerente la clave electrónica para abrir el protocolo de acoso establecido por la empresa. Y algunos días después, el trabajador comunica a un superior que cree que el parto de su mujer se iba a adelantar y pregunta acerca del procedimiento para tramitar la correspondiente baja por paternidad. Cuatro días más adelante, la empresa despide al trabajador por bajo rendimiento. A la luz de los hechos probados, el Tribunal califica el despido como improcedente porque no es posible apreciar una conducta culpable en la disminución del rendimiento. Pero considera que el despido está desconectado causalmente de una vulneración de derechos fundamentales, en tanto que el trabajador sólo se interesó en cómo solicitar el permiso de paternidad, sin llegar a ejercer el derecho, lo que hace que no se cumpla con el presupuesto de nulidad objetiva del art. 55.5 ET; y, por otra parte, se entiende no imputable a la empresa el conocimiento de posible actos constitutivos de acoso por parte de los compañeros, pues la empresa disponía de un protocolo de fácil acceso y los hechos probados no permitían dejar constancia de que se le hubiera impedido al actor acceder al protocolo.

STSJ de Murcia de 9 de enero 2025 (Rº 288/2023): suspensión del contrato de trabajo y prestación de Seguridad Social por nacimiento y cuidado de hijo ampliada a 32 semanas en caso de familia monoparental

En esta sentencia, partiendo de la doctrina establecida recientemente por el Tribunal Constitucional, se declara el derecho de una madre de familia monoparental a suspender el contrato de trabajo y a que se le abone la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor añadiendo el derecho que hubiera correspondido al otro progenitor, si hubiera existido. Hay que tener en cuenta que el TC declaró la inconstitucionalidad de los artículos 48.4 del ET y del artículo 177 de la LGSS, en el sentido de que ambos omiten la posibilidad de extender los derechos en cuestión en estos supuestos de familias monoparentales, pero sin un criterio claro acerca de la solución para corregir la discriminación operada legislativamente. Al respecto, criterio del STSJ de Galicia es reconocer que la ampliación de derechos en estos casos abarca un total de 32 semanas, añadiendo al derecho ya reconocido legalmente de 16 semanas, el total de 16 semanas que hubieran correspondido al otro progenitor.

STSJ de Madrid de 29 de enero 2025 (Rº 45/2023): nulidad del despido de un trabajador decidido tras fracasar el intento empresarial de alcanzar un acuerdo para extinguir el contrato estando el trabajador en situación de incapacidad temporal

Esta STSJ se refiere al supuesto de un trabajador que mientras se encontraba en situación de Incapacidad Temporal recibió una llamada por parte de la empresa ofreciéndole un pacto para extinguir el contrato de trabajo. Rechazado el acuerdo por parte del trabajador, tres días después se le comunicó un despido objetivo por causas económicas. En la instancia, se declaró el despido improcedente por entenderse que, a pesar de las previsiones de la Ley 15/2022, declarando discriminatorias las decisiones empresariales relacionadas con la enfermedad del trabajador, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido no conduce de forma automática a una declaración de nulidad, pues no lo prevé así el Estatuto de los Trabajadores. En cambio, el TSJ de Madrid, teniendo en cuenta la conversación telefónica, que en la carta de despido no se reflejaron hechos que evidenciaran la realidad de la situación económica de la empresa y que la propia empresa reconoció en juicio la insuficiencia de la carta, ofreciendo una indemnización por despido improcedente, concluye la nulidad del despido, por entender probado que el verdadero motivo del despido fue la situación de enfermedad del trabajador.

Sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 2, de 15 de octubre 2024 (St. 138/2024): se dejan sin efecto actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que habían declarado la laboralidad de unos repartidores de Glovo

En esta sentencia, siguiendo el criterio mantenido, asimismo, por otras sentencias de diversos Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, se dejan sin efecto actas de liquidación de cuotas e infracción administrativa practicadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social declarando la laboralidad de la prestación de servicios de reparto para Glovo. Considera el órgano judicial que la actuación inspectora estuvo marcada por una cierta predeterminación en la calificación de laboralidad efectuada y, a la luz de los hechos considerado como probados, entiende que en la operativa seguida por Glovo y sus repartidores concurren las notas de autonomía que se desprenden de la doctrina fijada por el TJUE, en el Auto de 22 abril de 2020, en el sentido que los repartidores son libres para aceptar o no aceptar los encargos propuestas y para fijar sus propias horas de "trabajo" dentro de ciertos parámetros.

