

PROYECTO DE INNOVACIÓN DOCENTE

DERECHO DEL TRABAJO I

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CÁDIZ (Código 20404047)

Curso 2021/2022

Francisca Fuentes Rodríguez

Fase 1. Encontrar problemas jurídicos

1. Caso resuelto

D. Javier Rodríguez, titular de un comercio de prendas de vestir en Vigo, utiliza para atender el negocio los servicios de, entre otras personas, D. Raúl Estévez, dándose la circunstancia de que este es nieto de D. Javier y convive con su pareja en un piso céntrico de Vigo.

¿Existe relación laboral entre D. Javier Rodríguez y D. Raúl Estévez?

Determina cuál es la cuestión jurídica a resolver

La cuestión jurídica a resolver en este caso radica en determinar si el trabajo que se presta entre personas que tienen un vínculo familiar está o no sujeto al Derecho del Trabajo.

2. Caso para el alumnado

Dña. Lourdes Cano, que acaba de cumplir quince años y vive con sus padres y sus hermanas, estudia cuarto de ESO en el IES Ciudad de Cádiz y, como quiera que los estudios le van muy bien, ha pensado en ayudar a la economía familiar trabajando durante los fines de semana de la primavera y el verano en un chiringuito de la playa propiedad de los padres de un amigo, propuesta con la que sus padres están de acuerdo. Pese a que, como le consta, en el negocio hace falta mano de obra, los dueños no aceptan su propuesta porque según le dicen, su asesor jurídico les ha dicho que no es posible contratarla.

¿Tiene razón el asesor jurídico de los dueños del chiringuito?

Determina cuál es la cuestión jurídica a resolver

Fase 2. Ubicación teórica y localización de la legislación aplicable

1. Caso resuelto

D. Javier Rodríguez, titular de un comercio de prendas de vestir en Vigo, utiliza para atender el negocio los servicios de, entre otras personas, D. Raúl Estévez, dándose la circunstancia de que este es nieto de D. Javier y convive con su pareja en un piso céntrico de Vigo.

¿Existe relación laboral entre D. Javier Rodríguez y D. Raúl Estévez?

a) Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.

La cuestión jurídica a resolver en este caso radica en determinar si el trabajo que se presta entre personas que tienen un vínculo familiar está o no sujeto al Derecho del Trabajo.

b) Determina qué tema del programa se refiere a este tema.

El estudio de las relaciones que están incluidas y excluidas del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo se hace en el Tema 1 del programa de la asignatura. Específicamente, en el epígrafe 4 se aborda el análisis de las relaciones que están excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral.

c) Determina cuál es la legislación aplicable.

La legislación aplicable en este caso es el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se establecen las exclusiones del ámbito de aplicación de la citada norma.

d) Determina si el problema jurídico puede resolverse aplicando directamente la legislación (es decir, si la ley está clara) o si, por el contrario, el problema exige una interpretación más compleja.

El problema jurídico que se plantea en el supuesto puede resolverse aplicando lo dispuesto en el artículo 1.3.f del Estatuto de los Trabajadores, conforme al cual están excluidos de la aplicación del mismo “los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo”, añadiendo el precepto que “se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”.

2. Caso para el alumnado

D. Miguel Andrade, de 17 años, va a firmar un contrato de trabajo en la misma empresa de reparación de vehículos donde trabaja su padre y que éste le ha buscado para que gane algún dinero durante las vacaciones. Al hablar con el encargado sobre el horario de trabajo éste le ha dicho que es, con carácter general, de 7.00 a 15.00 horas diarias de lunes a viernes, pero que es posible que algunos días tenga que quedarse algunas horas más porque a veces entran reparaciones urgentes que hay que atender necesariamente. D. Miguel no está de acuerdo con quedarse después de la jornada ordinaria y el encargado del taller le dice que, cuando sea un trabajador de la empresa, no puede negarse a hacer estas horas extraordinarias.

¿Tiene razón el encargado del taller?

- a) Determina cuál es el problema jurídico y redáctalo como una introducción a la respuesta del caso.
- b) Determina qué tema del programa se refiere a este tema.
- c) Determina cuál es la legislación aplicable.
- d) Determina si el problema jurídico puede resolverse aplicando directamente la legislación (es decir, si la ley está clara) o si, por el contrario, el problema exige una interpretación más compleja.

Fase 3. Redactar la respuesta a casos sencillos

1. Caso resuelto

D. Javier Rodríguez, titular de un comercio de prendas de vestir en Vigo, utiliza para atender el negocio los servicios de, entre otras personas, D. Raúl Estévez, dándose la circunstancia de que este es nieto de D. Javier y convive con su pareja en un piso céntrico de Vigo.

¿Existe relación laboral entre D. Javier Rodríguez y D. Raúl Estévez?

Respuesta sin ningún valor: Si.

Respuesta insuficiente: Si, según el artículo 1.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

Respuesta adecuada:

En el supuesto que nos ocupa la cuestión que se plantea es determinar si el trabajo que se presta entre familiares está o no sujeto al Derecho del Trabajo. La respuesta a esta cuestión se encuentra en el artículo 1.3.f del Estatuto de los Trabajadores, que dispone la exclusión de su ámbito de aplicación de “los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo”, añadiendo que “se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”.

Como puede observarse, la concreción de este precepto supone que la respuesta a nuestro problema jurídico no es un sí o un no de forma genérica, sino que depende del grado de parentesco que haya entre los sujetos que estemos considerando y de si estos conviven en el mismo domicilio.

En nuestro caso concreto D. Javier Rodríguez es abuelo de D. Raúl Estévez, por lo que su parentesco es de segundo grado, lo que permitiría suponer que el trabajo que lleva a cabo D. Raúl en el comercio de D. Javier es un trabajo familiar, excluido de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores. Lo que sucede es que para que pueda tener esta consideración debe darse un requisito adicional, cual es la convivencia de ambos, que no concurre en el supuesto planteado, dado que D. Raúl no convive con D. Javier sino con su propia pareja.

Como conclusión, debe afirmarse que entre D. Javier Rodríguez y D. Raúl Estévez existe una relación laboral, esto es, incluida en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

2. Caso para el alumnado

La comunidad de propietarios de las viviendas sitas en la c/Arce nº 4, que se acaba de constituir, se reúne para decidir cómo se va a hacer la limpieza de las zonas comunes del edificio. Unos propietarios piensan que es mejor que la limpieza se haga por turnos entre ellos, pero otros estiman que es mejor contratar a alguien para que haga esa labor cada día. Dña. Sara Mateo Santos, vecina del 4º C señala, sin embargo, que deben contratar a una empresa de limpieza y mantenimiento porque como comunidad no pueden contratar a una persona en régimen laboral.

¿Tiene razón Dña. Sara?

Redacta una solución completa a este caso práctico. Debes escribir una breve introducción en la que determines cuál es el problema jurídico a resolver y dar una respuesta fundada en Derecho, mostrando tus conocimientos y competencias.

Fase 4. La búsqueda de argumentos

1. Caso resuelto

Dña. Rufina Montero obtuvo en el pasado mes de diciembre su título de Graduada en Ingeniería en Tecnologías Industriales y ha llevado a cabo un proceso selectivo e ingresado en la empresa SolarTec (dedicada a la instalación de placas solares) mediante un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, regulado en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Dado que dicho contrato es a tiempo parcial, Dña. Rufina estima que le es perfectamente compatible con el trabajo que ya viene desempeñando, también a tiempo parcial, pero con carácter indefinido, en la empresa Eléctrica Gaditana, S.A. (dedicada a la instalación de porteros automáticos y sistemas de videovigilancia) como técnico de grado medio en instalaciones eléctricas y automáticas. En el contrato de trabajo firmado con SolarTec consta una cláusula en la que se dispone que la trabajadora no podrá prestar servicio para otra empresa mientras dure el contrato formativo, dado que se entiende que los conocimientos que va a adquirir forman parte del *know-how* de la empresa y que trasladar ese conocimiento a otra empresa supone competencia desleal, por lo que, al enterarse de que Dña. Rufina presta servicio para Eléctrica Gaditana ha decidido despedirla.

¿Es correcta la decisión de la empresa?

Busca argumentos a favor y en contra de la validez de la cláusula y decide cuál es la respuesta correcta, fundada en Derecho.

Argumentos a favor	Argumentos en contra
F.1 El Estatuto de los Trabajadores permite que se establezcan cláusulas que	C.1 Para que estas cláusulas sean válidas deben establecer una compensación

prohíban trabajar para otro empleador mientras dure el contrato de trabajo	económica expresa, que no se da en el presente caso
F.2 Existe una prohibición de trabajar para otro empleador cuando se tiene un contrato de trabajo por la posible concurrencia que se pueda producir	C.2. Para que se dé la prohibición de trabajar para otro empleador debe estimarse que hay concurrencia desleal. Esta no se puede presumir, hay que justificarla.
F.2.1 Ambas empresas se dedican al sector tecnológico	C.2.1 Las empresas se dedican a actividades diferentes, por lo que no compiten por la misma clientela.
F.2.2 La trabajadora tiene una amplia experiencia laboral que hace que pueda adquirir rápidamente los nuevos conocimientos y trasladarlos a la otra empresa	C.2.2 Su reciente titulación y que el contrato sea formativo implica que no tiene conocimientos prácticos en el ámbito de las tecnologías solares.

2. Caso para el alumnado

Dña. Lucía inició su relación con una empresa dedicada a la actividad de comunicación, desarrollando tareas de colaboradora tanto en un semanario como en una emisora de radio. Las tareas de colaboración, si bien se desarrollaban con habitualidad, no se prestaban con sujeción a horario concreto y preestablecido. Dña. Lucía acudía al centro de trabajo ciertos días de la semana (un rato los martes y miércoles) y de manera fija los jueves. La colaboración se desarrollaba por medio de trabajos propuestos por Dña. Lucía al empresario y aceptados por éste y que ella traía hechos, con total autonomía, desde su casa al carecer en la empresa de un lugar específico de trabajo; también era normal que propuestas de trabajo que habían sido aceptadas no fueran cumplidas, sin ejercer la empresa poder disciplinario alguno. La retribución percibida consistía en una cuantía fija mensual que se abonaba mediante la emisión de facturas.

Unas semanas atrás Dña. Lucía dejó de acudir a la sede de la empresa, sin dar explicaciones al empresario, si bien posteriormente justificó su ausencia por medio de un certificado médico. Ante esta situación la dirección de la empresa le comunica que da por finalizada su relación de colaboración, hecho que Dña. Lucía interpreta como un despido, por entender que ella es trabajadora de la empresa.

¿Puede calificarse como laboral esta relación?

Busca argumentos a favor y en contra de la posición de Dña. Lucía y, tras analizarlos, decide y razona cuál es la respuesta correcta fundada en Derecho.

Fase 5. Uso de la doctrina y de la jurisprudencia

1. Caso resuelto

D. Pablo es gruísta en una empresa de carga y descarga de mercancías, trabajo que es de suma importancia en la empresa y para la que no hay demasiado personal cualificado, ya que la maquinaria que se utiliza es muy específica y se requiere un grado importante de práctica para utilizarla correctamente. Desde hace unos meses D. Pablo está faltando reiteradamente al trabajo, pero en días sueltos, alegando que se encuentra mal, sin llegar

a presentar nunca un parte de baja, sino únicamente un justificante de haber pedido hora para acudir al médico. Sin embargo, un compañero dice haber coincidido con él en uno de esos días en una visita guiada a “El Caminito del Rey”, en la provincia de Málaga. Dados los enormes perjuicios que la inasistencia de D. Pablo causa a la empresa, y ante la sospecha de que pueda estar mintiendo sobre su estado de salud, la empresa contrata a un detective privado para que averigüe si es cierto que cuando falta al trabajo es para asistir al médico. Tras vigilar a D. Pablo aquellos días en que la empresa le traslada que este ha comunicado que está enfermo, el detective presenta un informe, acompañado de fotografías acreditativas, en el que pone de manifiesto que los días señalados D. Pablo abandonaba su domicilio, pero no para dirigirse a un centro de salud, sino (dependiendo del día) a un centro comercial, a unas instalaciones deportivas cercanas a su domicilio o, en la mayoría de las ocasiones, a la playa. La dirección de la empresa comunica a D. Pablo que lo va a despedir, pero este considera que el despido el contrario a Derecho porque utilizar un detective para vigilarlo mientras está fuera de las instalaciones de la empresa es ilegal.

¿Tiene razón D. Pablo?

El problema jurídico que se plantea en el presente es caso es determinar un empleador puede utilizar la vigilancia mediante detectives para llevar a cabo el control de la actividad laboral.

Para ver cómo los tribunales han abordado esta cuestión se ha realizado una búsqueda de sentencias en la base de datos del Consejo General del Poder Judicial, comenzando por las sentencias del Tribunal Supremo, en las que se ha incorporado el término de búsqueda “detectives”. Encontramos varias sentencias, sobre todo referidas al aspecto procesal del valor probatorio de los informes de detectives (si son prueba testifical o documental). En relación con el aspecto sustantivo nos ha servido para dar respuesta a la cuestión que se plantea la STS de 13/03/2012 (nº recurso 1498/2011) (ECLI:ES:TS:2012:3470), en cuyo fundamento jurídico segundo se analiza la utilización de un detective para constatar la actividad de un trabajador, concluyendo que la prueba obtenida era lícita dado que, a tenor de los datos concurrentes, la adopción de la medida por parte de la empresa respetaba el principio de proporcionalidad. Dado que en el caso debatido en la sentencia se trataba de un representante de los trabajadores gran parte del análisis se centra en el debate sobre la prohibición de “vigilancia singular” sobre éstos, pero consideramos que las conclusiones a las que llega la sentencia son aplicables a supuestos de trabajadores ordinarios. No obstante, la falta de identidad total con el supuesto planteado ha hecho que se continúe la búsqueda en los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (sede Albacete) de 03/02/2022 (nº de recurso: 2115/2021) da respuesta claramente a la cuestión que se plantea en nuestro caso en los fundamentos jurídicos segundo y tercero.

2. Caso para el alumnado

D. Antonio Barea trabaja desde hace quince años en una bodega de Jerez dedicada a la elaboración y distribución de vinos gran calidad. Como forma de darse a conocer entre los restauradores más importantes nacionales e internacionales y de introducirse en el mercado de productos *gourmet* la dirección de la bodega está organizando diversas

jornadas de cata de vinos y va a realizar un video promocional de la bodega. A la hora de hacer el video el director de la bodega comunica a D. Antonio que va a aparecer en las imágenes, vestido de corto a la manera andaluza, ya que es el mejor venenciador que tiene la bodega, a lo cual D. Antonio se niega rotundamente porque entiende que su contrato no le obliga a aparecer en un medio audiovisual y mucho menos con ropa que no es de trabajo.

¿Puede D. Antonio negarse a aparecer en el video?

- a) Determina el problema jurídico a resolver y busca alguna sentencia que te ayude a resolverlo.
- b) Determina el (los) fundamento (s) jurídico (s) que se refiere(n) al problema.

Fase 6. Ordenar las ideas. Estructura y disposición de la argumentación

1. Caso resuelto

D. Pablo es gruísta en una empresa de carga y descarga de mercancías, trabajo que es de suma importancia en la empresa y para la que no hay demasiado personal cualificado, ya que la maquinaria que se utiliza es muy específica y se requiere un grado importante de práctica para utilizarla correctamente. Desde hace unos meses D. Pablo está faltando reiteradamente al trabajo, pero en días sueltos, alegando que se encuentra mal, sin llegar a presentar nunca un parte de baja, sino únicamente un justificante de haber pedido hora para acudir al médico. Sin embargo, un compañero dice haber coincidido con él en uno de esos días en una visita guiada a “El Caminito del Rey”, en la provincia de Málaga. Dados los enormes perjuicios que la inasistencia de D. Pablo causa a la empresa, y ante la sospecha de que pueda estar mintiendo sobre su estado de salud, la empresa contrata a un detective privado para que averigüe si es cierto que cuando falta al trabajo es para asistir al médico. Tras vigilar a D. Pablo aquellos días en que la empresa le traslada que este ha comunicado que está enfermo, el detective presenta un informe, acompañado de fotografías acreditativas, en el que pone de manifiesto que los días señalados D. Pablo abandonaba su domicilio, pero no para dirigirse a un centro de salud, sino (dependiendo del día) a un centro comercial, a unas instalaciones deportivas cercanas a su domicilio o, en la mayoría de las ocasiones, a la playa. La dirección de la empresa comunica a D. Pablo que lo va a despedir, pero este considera que el despido es contrario a Derecho porque utilizar un detective para vigilarlo mientras está fuera de las instalaciones de la empresa es ilegal.

¿Tiene razón D. Pablo?

El problema jurídico que se plantea en el presente es caso es determinar un empleador puede utilizar lícitamente la vigilancia mediante detectives para llevar a cabo el control de la actividad laboral.

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”, si bien condiciona esta posibilidad a que en la adopción y aplicación de dichas medidas se guarde la consideración debida a la dignidad del trabajador, en línea con lo dispuesto en

el artículo 4 del mismo texto legal, en el que se integra entre los derechos del trabajador el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Nos encontramos, pues, ante la confluencia de dos derechos, el del empresario a controlar la actividad laboral como parte del poder de dirección empresarial, de un lado, y el del trabajador a que se respete su intimidad, de otro, que habrá que analizar en cada caso para ver si la limitación del segundo tiene justificación sobre la base del primero. Para llevar a cabo este análisis los tribunales vienen analizando si la medida adoptada por la empresa (en este caso, la vigilancia mediante detective privado) es idónea, necesaria, equilibrada y justificada y, además, no vulnera los derechos fundamentales (en este sentido, STS de 13/03/2012, nº recurso 1498/2011, ECLI:ES:TS:2012:3470).

Comenzando por el tratamiento de esta última cuestión, la posible lesión de derechos fundamentales (derecho a la intimidad, derecho a la propia imagen) es doctrina constitucional pacífica, como señala la STSJ Castilla-La Mancha (sede Albacete) de 03/02/2022 (nº de recurso: 2115/2021), que ninguno de los derechos fundamentales es absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte de aquellos se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado y, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho (por todas, SSTC 57/1994, F.J. 6, y 143/1994, F.J. 6), debiendo analizarse en cada caso si se dan esos requisitos en la situación planteada.

Por lo que se refiere a la existencia de un fin legítimo, no cabe duda de su existencia en la medida en que se trata de velar por la buena marcha de la empresa ante la duda razonable (no hay parte de baja que acompañen a los días de ausencia ni justificantes de asistencia a consulta; un compañero dice haberlo visto en una actividad lúdica en uno de los días de ausencia) de que el trabajador pueda estar engañando a la empresa, causándole un perjuicio económico importante, dado que su puesto de trabajo es estratégico en la actividad de la empresa y difícilmente reemplazable.

Por lo que se refiere a la proporcionalidad de la medida, deben valorarse tres condiciones: en primer lugar, que la medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), de lo cual no cabe duda puesto que el seguimiento por el detective consigue acreditar que el trabajador no acude al médico en los días en que falta al trabajo, sino que lleva a cabo actividades escasamente compatibles con un estado de enfermedad; en segundo lugar, que la medida sea necesaria, en el sentido de que no haya otra más moderada para conseguir el objetivo perseguido con igual eficacia (juicio de necesidad), de lo cual no cabe duda dado que el propósito de verificación de la veracidad de las afirmaciones del trabajador de que está enfermo difícilmente podrían cumplirse de otro modo; y, finalmente, que la medida es equilibrada, en el sentido de que se deriven más beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto), de lo cual a nuestro juicio tampoco cabe duda puesto que el beneficio que supone para la organización poder acreditar la conducta ilícita del trabajador es superior al perjuicio que se le causa a éste con la vigilancia, ya que si el detective constatará la veracidad de sus afirmaciones no habría repercusión alguna para el trabajador, y si constatará el engaño (como sospecha la empresa) la información únicamente serviría para adoptar la medida empresarial y no para otras finalidades (como dañar la reputación de D. Pablo).

Por lo que se refiere al respeto al contenido esencial del derecho, entendemos que se da en el caso presente, dado que la vigilancia se ha producido en lugares públicos y no en

el propio domicilio del trabajador (mediante la utilización de cámaras o micrófonos) y sólo en los días en que este ha avisado a la empresa de que no asistiría al trabajo por estar enfermo.

Como conclusión, debe entenderse que se dan todos los requisitos para poder afirmar que en el presente caso la utilización de la vigilancia por un detective privado para llevar a cabo un control de la actividad laboral es plenamente ajustada a Derecho y que, por tanto, D. Pablo no tiene razón su afirmación de que dicha medida es ilegal.

2. Caso para el alumnado

La empresa HERMANOS LOPEZ, S.A. es una empresa familiar dedicada a la construcción y a las reformas en viviendas y locales comerciales. Aunque la actividad de la empresa la comenzaron los cuatro hermanos López cincuenta años atrás, y ellos eran los que llevaban a cabo todo el proceso de construcción, a lo largo del tiempo, debido a la complejidad que han ido adquiriendo algunos de los aspectos de la actividad empresarial, los descendientes que se han ido haciendo cargo del negocio han ido externalizando partes de la misma, de tal manera que a día de hoy, la empresa sólo tiene personal propio en el ámbito de la albañilería, teniendo subcontratadas las actividades de electricidad, fontanería, etc. Hace unos meses un promotor inmobiliario encargó a la empresa HERMANOS LOPEZ, S.A. la construcción de un bloque de viviendas en Puerto Real y esta, para llevar a cabo la instalación eléctrica en dicha obra, contrató a ELECTRICA DEL SUR, S.L., una empresa con la que siempre ha trabajado y en la que tiene confianza. En el momento del encargo ELÉCTRICA DEL SUR, S.L. no tenía capacidad para hacer la instalación de las placas solares que lleva el edificio, por lo que subcontrató la instalación de estas placas con SolarTec, empresa dedicada a esta actividad y que, para llevarla a cabo, cuenta con trabajadores propios y con los servicios de un autónomo que les echa una mano cuando la instalación debe hacerse en un paramento vertical, como es el caso.

Una vez comenzada la obra se produce en la misma un incendio como consecuencia del cual D. Rufino Pascual, trabajador de SolarTec, tiene que ser hospitalizado por inhalación de humo. Personada en las instalaciones la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constata que esta empresa no tiene datos de alta a los trabajadores que están empleados en la obra y que D. Rufino, concretamente, no ha recibido ninguna instrucción sobre prevención de riesgos laborales (ni siquiera sabe quién es la persona que lleva el tema en la obra) por lo que no ha podido hacer uso de los extintores de incendios que pudiera haber. D. Rufino piensa presentar una demanda para reclamar frente a todas las irregularidades que se han producido en su caso, y la dirección de HERMANOS LOPEZ, S.A., adelantándose a la misma, señala que no tiene responsabilidad alguna sobre el suceso por cuanto que SolarTec no es una empresa que haya sido contratada por ella y que, además, no se dedica a la actividad de construcción. *¿Tiene razón la dirección de HERMANOS LÓPEZ, S.A.; quién tiene responsabilidad en este caso y hasta dónde alcanza?*