

Apellidos:  
Nombre:

**Justifique siempre su respuesta. Dispone de 40 minutos para realizar el examen**

**Supuesto 1 (1,5 ptos)**

**a.- (0,5 ptos)** La Ley de Presupuestos de la Comunidad Valenciana para 2008 ha previsto la concesión de subvenciones económicas a los empresarios que contraten a personas que se hallen en situación difícil para acceder al mercado de trabajo. Dichas subvenciones van dirigidas a abonar parte de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social derivadas de las nuevas contrataciones que se efectúen. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

**b.- (0,5 ptos)** La Ley de Presupuestos de la Comunidad Valenciana para 2008 ha previsto, como medida de fomento del empleo, un contrato temporal no causal de dos años de duración que puede celebrarse con personas que se hallen en situación difícil para acceder al mercado de trabajo. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

**c.- (0,5 ptos)** 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. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

**Supuesto 2 (1,5 ptos)** En una oficina de alquiler de coches se ha producido la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 ET) de Pilar P.R. Para sustituir a esta trabajadora, que ocupaba un puesto de trabajo a tiempo parcial, de media jornada, la empresa contrató verbalmente a Carmen M.P., quien ha venido desempeñando las mismas funciones que Pilar, si bien lo ha venido haciendo en régimen de jornada completa. En el contrato de Carmen se acordó, igualmente de forma verbal, un período de prueba de 2 meses de duración. Al mes de celebrado el contrato se le notifica a Carmen la no superación del pacto de

prueba. Pese a que Carmen ha reconocido siempre que se pactó un periodo de prueba, decide impugnar la extinción de su contrato.

**Cuestión:** Analice la legalidad de la contratación efectuada y determine los derechos de Carmen en caso de haber reclamado antes de que se le notificase la extinción de su contrato por no superación del período de prueba, así como si tal reclamación la presenta después de dicha notificación.

**Supuesto 3 (1 pto)** Antonio F.C fue contratado en octubre de 2007 por obra o servicio por un Colegio privado para impartir un curso de matemáticas con objeto de preparar a los alumnos para competir en la Olimpiada matemática organizada por la Generalitat Valenciana que se celebrará del 1 al 15 de julio de 2008. En el contrato de trabajo, que se ha celebrado por escrito, se ha fijado como fecha de fin de contrato la del 15 de julio de 2008. Desde la vuelta de las vacaciones de Navidad a Antonio se le ha pedido que se haga cargo, además, de las clases de matemáticas de 4º y 5º de E.S.O. pues la profesora encargada extinguió su contrato de trabajo.

**Cuestión:** Analice la legalidad de la contratación efectuada y determine los derechos de Antonio.

**Supuesto 4 (5 ptos)** Una empresa farmacéutica ha abierto un proceso de selección de personal pues necesita incorporar a una persona que reemplace a una de las biólogas que se acaba de jubilar al cumplir los 65 años de edad, y que trabajaba en los laboratorios de la empresa en la investigación y elaboración de los productos farmacéuticos que produce. **Cuestiones: a) Determine:**

*(a.1.)* qué modalidades contractuales sería posible realizar, *(a.2)* qué ventajas para el empresario presenta cada una de ellas –sin entrar en materia de seguridad social-, y, *(a.3)* desde ese punto de vista, cuál le parece más conveniente para el empresario *(2 ptos)*

*b)* Teniendo en cuenta que a dicho proceso se han presentado los candidatos que se señala a continuación, determine qué contratos cabría efectuar con cada uno de ellos. **Justifique su respuesta señalando por qué sí o no se pueden utilizar las modalidades contractuales que ha apuntado en el apartado a) de este supuesto**

ENRIQUE, de 28 años, licenciado en biología en 2006, y que actualmente se encuentra trabajando como dependiente en una librería especializada. Enrique desea celebrar su contrato a tiempo parcial.

CARMEN, de 42 años, licenciada en biología en 1989, y actualmente desempleada, inscrita como demandante de empleo desde hace tres meses.

JAVIER, de 32 años, licenciado en biología en 2000, y doctorado en esta disciplina en 2007. Javier está trabajando en esta empresa desde noviembre de 2007 en virtud de un contrato eventual cuya vigencia finaliza en abril de 2008.

**Supuesto 4 (1 pto)** Pilar ha venido trabajando desde enero de 2005 en la gestoría MS como administrativa. En abril de 2007 acordó con su empresario no disfrutar las vacaciones anuales que le corresponden a cambio de una compensación económica. En noviembre de 2007 la gestoría en la que trabaja fue adquirida por una multinacional. En la medida en que en el momento de cambiar el titular de la empresa en que trabaja todavía lo se le había abonado esa compensación, Pilar la reclamó a su nueva empresa. La actual multinacional para la que trabaja le ha contestado en los siguientes términos:

- a) En la medida en que el acuerdo de retribuir las vacaciones se alcanzó con el anterior empresario, la multinacional no se siente vinculada por dicho acuerdo.
- b) Dado que la trabajadora ingresó en la multinacional, como consecuencia de la compra de la gestoría MS, en noviembre de 2007, no le corresponden 30 días de vacaciones, sino la parte proporcional de los dos meses (noviembre y diciembre) en los que ha estado prestando servicios para la multinacional

**Cuestiones:** Valore las respuestas dadas a la pretensión de Pilar.

# RESPUESTAS

## Supuesto 1 (1,5 ptos)

**a.- (0,5 ptos)** La Ley de Presupuestos de la Comunidad Valenciana para 2008 ha previsto la concesión de subvenciones económicas a los empresarios que contraten a personas que se hallen en situación difícil para acceder al mercado de trabajo. Dichas subvenciones van dirigidas a abonar parte de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social derivadas de las nuevas contrataciones que se efectúen. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

*La concesión de subvenciones no está afectada por la atribución exclusiva al Estado de las competencias en materia laboral y de Seguridad Social, al no tratarse de legislación laboral ni de legislación básica ni régimen económico de la Seguridad Social (149.1.7 y 149.1.17 de la CE). Aunque el objeto de estas subvenciones sea el de aligerar las cargas del empresario en materia de Seguridad Social, el régimen jurídico de las obligaciones de seguridad social no se altera, no afectándose las cantidades que deben ingresarse en las arcas de la Seguridad Social.*

**b.- (0,5 ptos)** La Ley de Presupuestos de la Comunidad Valenciana para 2008 ha previsto, como medida de fomento del empleo, un contrato temporal no causal de dos años de duración que puede celebrarse con personas que se hallen en situación difícil para acceder al mercado de trabajo. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

*El art. 149.1.7º de la Constitución atribuye al Estado las competencias exclusivas en materia de legislación laboral, de modo que solamente el Estado podrá legislar en esta materia. La regulación de una nueva modalidad contractual es materia laboral y, por tanto, las Comunidades Autónomas no podrán legislar al respecto.*

**c.- (0,5 ptos)** 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. ¿Cree que puede ser legal esta medida?

*Sí, pues la disposición adicional X del ET permite a la negociación colectiva pactar una edad máxima de jubilación forzosa siempre que la medida se vincule a objetivos coherentes de política de empleo (mantenimiento de empleo, nuevas contrataciones...) y el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización*

**Supuesto 2 (1,5 ptos)** En una oficina de alquiler de coches se ha producido la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 ET) de Pilar P.R. Para sustituir a esta trabajadora, que ocupaba un puesto de trabajo a tiempo parcial, de media jornada, la empresa contrató verbalmente a Carmen M.P., quien ha venido desempeñando las mismas funciones que Pilar, si bien lo ha venido haciendo en régimen de jornada completa. En el contrato de Carmen se acordó, igualmente de forma verbal, un período de prueba de 2 meses de duración. Al mes de celebrado el contrato se le notifica a Carmen la no superación del pacto de prueba. Pese a que Carmen ha reconocido siempre que se pactó un periodo de prueba, decide impugnar la extinción de su contrato.

**Cuestión:** Analice la legalidad de la contratación efectuada y determine los derechos de Carmen en caso de haber reclamado antes de que se le notificase la extinción de su contrato por no superación del período de prueba, así como si tal reclamación la presenta después de dicha notificación.

*El contrato de interinidad celebrado con Pilar es ilegal pues debía haberse celebrado por escrito y se hizo verbalmente. Ello, al margen de la sanción administrativa por infracción grave que conlleva (art. 7.1 LISOS) supone que entra en juego la presunción iuris tantum prevista en el art. 8.2 del E.T.: el contrato se presume indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. En este caso, es claro que el empresario podrá acreditar que el contrato era temporal (sustitución a una trabajadora en excedencia por cuidado de hijos) pero no así que el contrato era a tiempo parcial, pues la trabajadora viene desempeñando su actividad a tiempo completo. (1 pto)*

*En cuanto al período de prueba pactado, éste es nulo, al no haberse celebrado por escrito, por lo que el empresario no podrá hacer uso de la facultad de desistimiento inherente al mismo y si lo hace cabrá entender que nos encontramos ante un despido improcedente. (0,5 ptos)*

**Supuesto 3 (1 pto)** Antonio F.C fue contratado en octubre de 2007 por obra o servicio por un Colegio privado para impartir un curso de matemáticas con objeto de preparar a los alumnos para competir en la Olimpiada matemática organizada por la Generalitat Valenciana que se celebrará del 1 al 15 de julio de 2008. En el contrato de trabajo, que se ha celebrado por escrito, se ha fijado como fecha de fin de contrato la del 15 de julio de 2008. Desde la vuelta de las vacaciones de Navidad a Antonio se le ha pedido que se haga cargo, además, de las clases de matemáticas de 4º y 5º de E.S.O. pues la profesora encargada extinguió su contrato de trabajo.

**Cuestión:** Analice la legalidad de la contratación efectuada y determine los derechos de Antonio.

*Inicialmente el contrato de obra o servicio tenía un objeto dotado de autonomía y sustantividad dentro de la actividad normal de la empresa, tal y como exige el art. 15.1.a del ET, por lo que el contrato era legal, sin que a ello afecte el que se haya fijado una fecha de fin de contrato, pues la misma tendrá un carácter orientativo (art. 2.2 RD 2720/1998) Sin embargo, al utilizar al trabajador en actividades distintas de aquellas para las que fue contratado, y al no tratarse de actividades esporádicas o marginales, cabe entender que se ha producido un fraude de ley, por lo que el contrato ha de considerarse indefinido (art. 15.3 ET)*

**Supuesto 4 (5 ptos)** Una empresa farmacéutica ha abierto un proceso de selección de personal pues necesita incorporar a una persona que reemplace a una de las biólogas que se acaba de jubilar al cumplir los 65 años de edad, y que trabajaba en los laboratorios de la empresa en la investigación y elaboración de los productos farmacéuticos que produce. **Cuestiones: a) Determine:**  
(a.1.) qué modalidades contractuales sería posible realizar, (a.2) qué ventajas para el empresario presenta cada una de ellas –sin entrar en materia de seguridad social-, y, (a.3) desde ese punto de vista, cuál le parece más conveniente para el empresario (2 ptos)

- Contrato indefinido ordinario: Ninguna ventaja especial
- Contrato de fomento de la contratación indefinida: Despido improcedente por causas económicas más barato (33 días por año de servicio con tope de 24 mensualidades) Disposición adicional primera Ley 12/2001
- Contrato temporal de fomento del empleo: Contrato temporal (de 1 a 3 años) sin necesidad de que exista necesidad temporal de mano de obra en la empresa. La extinción conlleva indemnización para el trabajador (12 días de salario por año de servicio) Disposición adicional primera Ley 43/2006
- Contrato de interinidad (mientras dura el proceso de selección para cubrir la vacante): Contrato temporal sin necesidad de indemnización a la extinción del contrato. Art. 15.1.c y 49.1.c. ET.
- Contrato de trabajo en prácticas: Contrato temporal, de 6 meses a 2 años, (art. 11.1 b ET) sin indemnización por fin de contrato (art. 49.1.c) y con posibilidad de retribución inferior a la fijada en el convenio: 60% en el primer año y 75% en el segundo (art. 11.1.e)

La más conveniente sería, seguramente, un contrato de prácticas.  
(NOTA: el contrato de relevo sólo hubiese sido posible en caso de jubilación parcial)

**b)** Teniendo en cuenta que a dicho proceso se han presentado los candidatos que se señala a continuación, determine qué contratos cabría efectuar con cada uno de ellos. **Justifique su respuesta señalando por qué sí o no se pueden utilizar las modalidades contractuales que ha apuntado en el apartado a) de este supuesto**

ENRIQUE, de 28 años, licenciado en biología en 2006, y que actualmente se encuentra trabajando como dependiente en una librería especializada. Enrique desea celebrar su contrato a tiempo parcial.

- *Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.*
- *No es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues no es desempleado.*
- *No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitado, ni trabajador en situación de exclusión social.*
- *No es posible realizar con él el contrato de interinidad, ya que con carácter general este contrato solamente se puede celebrar a jornada completa, no dándose ninguno de los supuestos del art. 5.2. RD 2720/1998 que permitirían celebrar el contrato de interinidad a tiempo parcial.*
- *Sí es posible realizar con él el contrato en prácticas, pues no está sometido a límite de edad y el título lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación.*

CARMEN, de 42 años, licenciada en biología en 1989, y actualmente desempleada, inscrita como demandante de empleo desde hace tres meses.

- *Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.*

- No es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues si bien es desempleada, no es mayor de 45 años, no es desempleada de larga duración y no se trata de una ocupación donde la mujer se halle subrepresentada (Orden de 16-9-1998)

- No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitada ni trabajador en situación de exclusión social.

- Sí se puede realizar con ella el contrato de interinidad, ya que no se exige requisito especial del trabajador.

- No es posible realizar con ella el contrato en prácticas, pues no el título no lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación

JAVIER, de 32 años, licenciado en biología en 2000, y doctorado en esta disciplina en 2007. Javier está trabajando en esta empresa desde noviembre de 2007 en virtud de un contrato eventual cuya vigencia finaliza en abril de 2008.

- Contrato indefinido. Se puede celebrar siempre.

- Es posible el contrato de fomento de la contratación indefinida, pues si bien es no es desempleado está contratado en la empresa con un contrato eventual antes de diciembre de 2007, por lo que cabe realizar un CFCI por transformación de contrato temporal en indefinido

- No es posible realizar el contrato temporal de fomento del empleo, pues no es discapacitado, ni trabajador en situación de exclusión social.

- Sí se puede realizar el contrato de interinidad, ya que no se exige requisito especial del trabajador.

- No es posible realizar con ella el contrato en prácticas, pues no el título no lo obtuvo dentro de los 4 años anteriores a la contratación, sin que a estos efectos sirva la fecha de obtención del título de especialización.

**Supuesto 4 (1 pto)** Pilar ha venido trabajando desde enero de 2005 en la gestoría MS como administrativa. En abril de 2007 acordó con su empresario no disfrutar las vacaciones anuales que le corresponden a cambio de una compensación económica. En noviembre de 2007 la gestoría en la que trabaja fue adquirida por una multinacional. En la medida en que en el momento de cambiar el titular de la empresa en que trabaja todavía lo se le había abonado esa compensación, Pilar la reclamó a su nueva empresa. La actual multinacional para la que trabaja le ha contestado en los siguientes términos:

a) En la medida en que el acuerdo de retribuir las vacaciones se alcanzó con el anterior empresario, la multinacional no se siente vinculada por dicho acuerdo.

b) Dado que la trabajadora ingresó en la multinacional, como consecuencia de la compra de la gestoría MS, en noviembre de 2007, no le corresponden 30 días de vacaciones, sino la parte proporcional de los dos meses (noviembre y diciembre) en los que ha estado prestando servicios para la multinacional

**Cuestiones:** Valore las respuestas dadas a la pretensión de Pilar.

*Nos encontramos ante un supuesto de transmisión de empresas, en cuya virtud la multinacional se subroga en todos los derechos y obligaciones del empresario anterior (art. 44.1 ET) por lo que el argumento dado por la multinacional para no respetar el acuerdo previamente alcanzado entre empresario de MS y trabajadores no es válido. Sin embargo, aquél acuerdo es nulo, pues el art. 38.1 del ET dispone la imposibilidad de sustituir el*



*derecho de vacaciones anuales por compensación económica, lo que constituye una norma de derecho necesario absoluto, por lo que el pacto al respecto es nulo. (0,5 pts)*

*Dado que la sucesión de empresa conlleva la subrogación del nuevo empresario en todos los derechos y obligaciones, es claro que los trabajadores no se pueden ver afectados por el cambio de empresario, debiendo tenerse en cuenta, a efectos de determinar el número de días de vacaciones que corresponde, todo el tiempo trabajado tanto para el empresario cedente como para el adquirente, por lo que a Pilar le corresponderían los 30 días naturales de vacaciones anuales que, como mínimo, establece el art. 38.1 ET. (0,5 pts)*