

Apellidos:

Nombre:

Justifique siempre su respuesta

1.- (1,5 ptos) ¿Serían legales las siguientes cláusulas?:

a) Contrato de trabajo en prácticas que fija el período de prueba en 3 meses para titulados de grado superior, sin que el convenio colectivo disponga nada al respecto

b) Contrato de trabajo que fija un período de prueba de 2 meses a un técnico de reparación de telefonía móvil que ya trabajó en esta misma empresa en 1994, durante 8 meses, reparando teléfonos.

c) Cláusula de contrato que establece que el trabajador deberá realizar funciones correspondientes a dos categorías profesionales

d) Cláusula de contrato que establece que el trabajador deberá prestar servicios en el centro de trabajo que en cada momento le designe el empresario

e) Cláusula de un convenio colectivo en la que se obligue al trabajador a realizar horas extraordinarias

f) Cláusula de un convenio en la que se establece que todos los contratos de trabajo que se celebren por la empresa estarán sometidos a un período de prueba.

2.- (1,5 ptos) La empresa ABC, dedicada a la organización de actividades culturales, concedió una beca a Ramón para que se encargase de la atención de una biblioteca municipal, actividad que la empresa tiene adjudicada por el correspondiente ayuntamiento. Ramón ha estado desempeñando su actividad como becario durante un año, percibiendo una retribución de 700€. El horario y funciones desempeñadas por Ramón han sido las mismas que Carlos, trabajador con contrato indefinido de la empresa ABC, sirviendo en no pocas ocasiones como interlocutor válido de la empresa ABC ante el Ayuntamiento para quien presta sus servicios. La actividad de Ramón y Carlos se ha desempeñado en la biblioteca municipal, siendo el servicio de cultura del Ayuntamiento quien ha dirigido en todo momento la actividad productiva de estos trabajadores. El pasado 15 de abril se le comunicó a Ramón que no se le iba a renovar la beca.

Cuestión: ¿Tendrá algún derecho laboral Ramón?

3.- (1,5 ptos) Vicente es jefe de equipo en una empresa informática, colaborando estrechamente con Raquel, quien ostenta la categoría de informático y con quien desarrolla habitualmente su actividad. Vicente ha solicitado una excedencia de un año por cuidado de hijo, por lo que la empresa decidió contratar, bajo modalidad de contrato de interinidad, a Emilio. El contrato con Emilio se celebró verbalmente, pactándose también verbalmente un período de prueba de tres meses. El puesto ocupado por Emilio no es el dejado vacante por Vicente, sino el que venía desempeñando Raquel, quien ha pasado a realizar las funciones de Vicente.

Cuestión: ¿Qué consecuencias jurídicas revisten estos hechos? ¿Son válidos el contrato de trabajo celebrado y el período de prueba pactado?

4.- (1 pto) Antonio ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 4 de febrero. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la empresa prevé un plazo de **30 días hábiles** para reclamar por despido; que se presentó papeleta de conciliación el día 17 de febrero, y que el acto se celebró el día 27 del mismo mes sin que se alcanzase acuerdo: ¿hasta qué día podrá presentar válidamente su demanda por despido ante un juzgado de lo social? Justifique su respuesta

Febrero 2009

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
2	3	4 Despido	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17 Papeleta conc.	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27 Acto concilia	28	

Marzo 2009

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

5.- (1,5 pts) ¿Cómo calificaría, en los siguientes supuestos, la decisión empresarial de extinguir los respectivos contratos de trabajo? Determine las consecuencias de tal calificación

a).- Tras faltar injustificadamente tres días a su trabajo, lo que está tipificado como falta grave en el convenio colectivo, el empresario ha notificado por escrito a Carmen su despido. Carmen está embarazada de tres meses, lo que el empresario desconoce.

b).- Para controlar la actividad productiva de los trabajadores, una empresa ha decidido instalar cámaras de vigilancia que registran durante toda la jornada a los trabajadores de la empresa, grabando no solamente su imagen sino también sus conversaciones. Como resultado de ello se ha detectado que un trabajador se ha quedado reiteradamente dormido en su puesto de trabajo, lo que viene calificado en el convenio como falta muy grave, por lo que ha sido despedido.

c).- Juan y su empresario, Vicente, son muy aficionados al fútbol. Tras una discusión por este tema, Juan acabó propinando dos puñetazos a Vicente, quien cayó al suelo provocándole una ligera conmoción cerebral. Acto seguido Vicente le dijo que se fuera a la calle, que nunca más quería volver a verlo. Juan es representante de los trabajadores.

6.- (3 pts) Calcule la indemnización que, por despido improcedente por causas objetivas, le correspondería a Javier, contratado en virtud de un *contrato de fomento de la contratación indefinida* en una empresa de 22 trabajadores, que no se encuentra en situación de insolvencia ni concurso. La antigüedad de Javier en la empresa es de 5 años, 11 meses y 17 días, y la retribución del último mes está compuesta de:

Salario base¹: 1000€

Plus convenio³: 400€

Complemento de jornada fraccionada⁵: 50

Complemento de localización⁷: 150

Plus de antigüedad⁹: (5% del Salario base por trienio)

Complemento de titulación²: 100€

Plus quebranto de moneda⁴: 150€

Plus de asistencia y puntualidad⁶: 50€

Plus de nupcialidad⁸: 350€

El convenio prevé cuatro pagas extraordinarias anuales por importe equivalente al salario base

(1) Salario base “cantidad que perciben los trabajadores, en cantidad distinta en función de su respectiva categoría, por tiempo de trabajo”

(2) Complemento de titulación: “será devengado por aquellos trabajadores que ostenten una titulación académica superior a la precisa para el desempeño de su puesto de trabajo”.

(3) Plus Convenio “lo perciben mensualmente todos los trabajadores de la empresa en importe que varía función de su categoría”

(4) Plus de quebranto de moneda: “lo percibirán los trabajadores con categoría de cajeros y cobradores con objeto de compensar los descuadres de caja que puedan producirse como consecuencia de su trabajo, de los que deberán hacerse responsables los propios trabajadores”

(5) Comp. de jornada fraccionada: “se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora”

(6) Plus de asistencia y puntualidad: “se reconoce este plus a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional”

(7) Complemento de localización: “corresponde a los trabajadores por el hecho de que, producida una situación de emergencia, y estando el trabajador fuera de su jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su brigada”

(8) Plus de nupcialidad: “se reconoce una ayuda por razón de matrimonio a todos los trabajadores de la empresa que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro de parejas de hecho”.

(9) Plus de antigüedad: “los trabajadores tendrán derecho, en concepto de antigüedad, a un incremento del 5% del salario base cada dos años de trabajo”.

¿Debe la empresa abonar la totalidad de la indemnización legal o puede beneficiarse de algún descuento?

Determine qué cantidad correspondería a este trabajador en concepto de salarios de tramitación, teniendo en cuenta que el despido se produjo el 31 de enero de 2009, que se presentó impugnación judicial (tras la celebración de un acto de conciliación que finalizó sin avenencia) el 19 de febrero, que recayó sentencia declarando improcedente el despido el 4 de mayo, y que la misma se notificó a las partes el día 6 de mayo

RESPUESTAS

1.- (1,5 ptos) ¿Serían legales las siguientes cláusulas?:

a) Contrato de trabajo en prácticas que fija el período de prueba en 3 meses para titulados de grado superior, sin que el convenio colectivo disponga nada al respecto

No, pues el art. 11.1.d del ET establece que la duración máxima del periodo de prueba en el caso del contrato de trabajo en practicas, en defecto de previsión expresa del convenio, no será superior a un mes en caso de trabajadores con título medio, ni dos en caso de trabajadores con título superior

b) Contrato de trabajo que fija un período de prueba de 2 meses a un técnico de reparación de telefonía móvil que ya trabajó en esta misma empresa en 1994, durante 8 meses, reparando teléfonos.

Sí, pues a pesar de que del tenor literal del art. 14.1 del ET se desprende que no será válido el pacto de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, una interpretación teleológica o finalista del precepto (que persigue, fundamentalmente, facilitar al empresario que el trabajador reúna la aptitud personal y profesional requerida para el desempeño del trabajo) ha llevado a la doctrina judicial a admitir su validez en los casos de actividades que experimentan una rápida evolución, cuando entre el anterior contrato y el nuevo hubiese transcurrido un período de tiempo lo suficientemente amplio como para entender que los conocimientos del trabajador hubieran podido quedar obsoletos, teniendo en cuenta, además la corta duración del anterior contrato que vinculó al trabajador con la empresa.

c) Cláusula de contrato que establece que el trabajador deberá realizar funciones correspondientes a dos categorías profesionales

Sí, pues la polivalencia funcional está perfectamente reconocida en nuestro ordenamiento (art. 22.5 ET)

d) Cláusula de contrato que establece que el trabajador deberá prestar servicios en el centro de trabajo que en cada momento le designe el empresario

No, pues ello supondría una renuncia de derechos prohibida en el art. 3.5 del ET, ya que con ello se evitaría la aplicación del art. 40 del ET

e) Cláusula de un convenio colectivo en la que se obligue al trabajador a realizar horas extraordinarias

Sí. Las fuerzas extraordinarias tienen carácter voluntario salvo la debidas por fuerza mayor, o cuando se hubiese previsto su realización obligatoria por convenio colectivo.

f) Cláusula de un convenio en la que se establece que todos los contratos de trabajo que se celebren por la empresa estarán sometidos a un período de prueba.

No. El pacto de prueba debe concertarse, siempre por escrito, necesariamente entre trabajador y empresario.

2.- (1,5 ptos) La empresa ABC, dedicada a la organización de actividades culturales, concedió una beca a Ramón para que se encargase de la atención de una biblioteca municipal, actividad que la empresa tiene adjudicada por el correspondiente ayuntamiento. Ramón ha estado desempeñando su actividad como becario durante un año, percibiendo una retribución de 700€. El horario y funciones desempeñadas por Ramón han sido las mismas que Carlos, trabajador con contrato indefinido de la empresa ABC, sirviendo en no pocas ocasiones como interlocutor válido de la empresa ABC ante el Ayuntamiento para quien presta sus servicios. La actividad de Ramón y Carlos se ha desempeñado en la biblioteca municipal, siendo el servicio de cultura del Ayuntamiento quien ha dirigido en todo momento la actividad productiva de estos trabajadores. El pasado 15 de abril se le comunicó a Ramón que no se le iba a renovar la beca. **Cuestión:** ¿Tendrá algún derecho laboral Ramón?

Debe señalarse, en primer lugar, que entre Ramón y la empresa ABC existe una relación laboral, dado que, pese al nombre que han dado las partes al vínculo jurídico que les une (“beca”) debe tenerse en cuenta que en este caso hay indicios claros de laboralidad, dado que los horarios y las actividades desarrolladas por Ramón han sido las mismas que las disfrutadas por Carlos, trabajador por cuenta ajena de esta empresa, siendo que Carlos ha llegado a asumir

la condición de interlocutor ante el Ayuntamiento para el que se trabaja. Recuérdese que el “nomen iuris” resulta irrelevante en los casos de problemas de calificación jurídica.

Ello determina que Ramón tendrá derecho a reclamar sus derechos laborales (indemnización por extinción del contrato, diferencias retributivas...)

En segundo término, para determinar los derechos laborales de Ramón debería valorarse si existe o no una verdadera concesión administrativa, o si, por el contrario, bajo su apariencia se camufla una cesión ilegal. En este caso, parece evidente que existe una cesión ilegal, dado que las facultades directivas las ejerce directamente el Ayuntamiento para el que se presta el servicio. Por ello ambos trabajadores tendrían derecho a que se les reconozca la condición de fijos, a su elección, en cualquiera de las dos empresas cedente o cesionaria. Sin embargo al tratarse de una Administración pública el contrato no sería tanto fijo como indefinido (se mantendría vigente hasta que el puesto se cubriese legalmente, siguiendo el procedimiento oportuno para ello)

3.- (1,5 pts) Vicente es jefe de equipo en una empresa informática, colaborando estrechamente con Raquel, quien ostenta la categoría de informático y con quien desarrolla habitualmente su actividad. Vicente ha solicitado una excedencia de un año por cuidado de hijo, por lo que la empresa decidió contratar, bajo modalidad de contrato de interinidad, a Emilio. El contrato con Emilio se celebró verbalmente, pactándose también verbalmente un período de prueba de tres meses. El puesto ocupado por Emilio no es el dejado vacante por Vicente, sino el que venía desempeñando Raquel, quien ha pasado a realizar las funciones de Vicente.

Cuestión: ¿Qué consecuencias jurídicas revisten estos hechos? ¿Son válidos el contrato de trabajo celebrado y el período de prueba pactado?

Los contratos de interinidad deben celebrarse por escrito (art.6.4 RD 2720/1998) En caso contrario, como es este, y además de la correspondiente sanción administrativa, se aplica la presunción prevista en el art 8.2 ET (y art. 9 RD 2720/1998), teniendo en cuenta que es una presunción iuris tantum. Ello conduce, en este caso, a mantener el carácter temporal del contrato, ya que el hecho de que Emilio sustituya a Raquel y no a Vicente, no supone que el contrato se haya celebrado fraudulentamente ni que concurra ilegalidad alguna, ya que el art. 4.2.a del RD 2720/1998 contempla expresamente esta posibilidad.

En cuanto al período de prueba, el art. 14 del ET establece que el pacto de prueba se realice por escrito, siendo éste un requisito constitutivo, por lo que de no hacerse así no puede entenderse que el pacto de prueba es válido. De este modo, el empresario no podría válidamente extinguir el contrato haciendo uso de la facultad resolutoria inherente al periodo de prueba.

4.- (1 pts) Antonio ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 4 de febrero. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la empresa prevé un plazo de **30 días hábiles** para reclamar por despido; que se presentó papeleta de conciliación el día 17 de febrero, y que el acto se celebró el día 27 del mismo mes sin que se alcanzase acuerdo: ¿hasta qué día podrá presentar válidamente su demanda por despido ante un juzgado de lo social? Justifique su respuesta

Febrero 2009

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
2	3	4 Despido	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17 Papeleta conc.	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27 Acto concilia	28	

Marzo 2009

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

El plazo de caducidad de la acción por despido está regulado en el art. 59.3 del ET, siendo una norma de derecho

necesario absoluto, por lo que ni el contrato ni el convenio pueden contemplar una regulación distinta. La previsión del convenio, por la que se fija un plazo de caducidad de 30 días, es, por consiguiente, nula, debiendo presentarse la demanda en el plazo de los 20 días hábiles siguientes al del despido.

Para determinar la fecha de caducidad debe tenerse en cuenta que los días son hábiles, por lo que no se cuentan sábados, domingos, festivos, ni el 24 y 31 de diciembre. El cómputo se inicia desde el día siguiente al del despido, y el plazo se suspende durante el período que media desde la presentación de la papeleta de conciliación hasta el día en que éste tiene lugar, reanudándose a partir del siguiente. Así pues, Antonio podrá interponer su demanda hasta el día 17 de marzo

5.- (1,5 ptos) ¿Cómo calificaría, en los siguientes supuestos, la decisión empresarial de extinguir los respectivos contratos de trabajo? Determine las consecuencias de tal calificación

a).- Tras faltar injustificadamente tres días a su trabajo, lo que está tipificado como falta grave en el convenio colectivo, el empresario ha notificado por escrito a Carmen su despido. Carmen está embarazada de tres meses, lo que el empresario desconoce.

El despido no puede calificarse de procedente, pues si bien hay un incumplimiento laboral, el convenio lo tipifica como grave y no como muy grave. Siendo que la trabajadora estaba embarazada en el momento del despido, y aunque el empresario lo desconociese, éste debe calificarse como nulo en virtud de la aplicación del art. 55.5 del ET, por lo que el empresario deberá readmitirla obligatoriamente, abonarle los salarios de tramitación que le corresponda y abonar las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a este tiempo.

b).- Para controlar la actividad productiva de los trabajadores, una empresa ha decidido instalar cámaras de vigilancia que registran durante toda la jornada a los trabajadores de la empresa, grabando no solamente su imagen sino también sus conversaciones. Como resultado de ello se ha detectado que un trabajador se ha quedado reiteradamente dormido en su puesto de trabajo, lo que viene calificado en el convenio como falta muy grave, por lo que ha sido despedido.

Pese a que en este caso existe un incumplimiento que justificaría el despido del trabajador, al ser tipificado por el convenio como infracción muy grave, hay que tener en cuenta que el control empresarial en cuya virtud se ha descubierto este incumplimiento atenta contra el derecho a la intimidad, al tratarse de un control indiscriminado, que no respeta el juicio de proporcionalidad que exige el Tribunal Constitucional. Por ello el despido será calificado como nulo, surtiendo las mismas consecuencias que en el caso anterior.

c).- Juan y su empresario, Vicente, son muy aficionados al fútbol. Tras una discusión por este tema, Juan acabó propinando dos puñetazos a Vicente, quien cayó al suelo provocándole una ligera conmoción cerebral. Acto seguido Vicente le dijo que se fuera a la calle, que nunca más quería volver a verlo. Juan es representante de los trabajadores.

En este caso, y si bien existe causa que justifica el despido de Juan –agresión física- debe tenerse presente que se ha incumplido el requisito de forma escrita que exige el art. 55.1 del ET, por lo que el despido deberá calificarse de improcedente. En este caso, teniendo en cuenta que el despedido es representante de los trabajadores, será él quien deba optar entre extinguir el contrato con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, o la readmisión y, en ambos casos, los salarios de tramitación y el abono de la cotización a la seguridad social correspondiente a este periodo de tiempo.

6.- (3 ptos) Calcule la indemnización que, por despido improcedente por causas objetivas, le correspondería a Javier, contratado en virtud de un *contrato de fomento de la contratación indefinida* en una empresa de 22 trabajadores, que no se encuentra en situación de insolvencia ni concurso. La antigüedad de Javier en la empresa es de 5 años, 11 meses y 17 días, y la retribución del último mes está compuesta de:

Salario base ¹ : 1000€	Complemento de titulación ² : 100€
Plus convenio ³ : 400€	Plus quebranto de moneda ⁴ : 150€
Complemento de jornada fraccionada ⁵ : 50	Plus de asistencia y puntualidad ⁶ : 50€
Complemento de localización ⁷ : 150	Plus de nupcialidad ⁸ : 350€
Plus de antigüedad ⁹ : (5% del Salario base por trienio)	

El convenio prevé cuatro pagas extraordinarias anuales por importe equivalente al salario base

- (1) Salario base "cantidad que perciben los trabajadores, en cantidad distinta en función de su respectiva categoría, por tiempo de trabajo"
- (2) Complemento de titulación: "será devengado por aquellos trabajadores que ostenten una titulación académica superior a la precisa para el desempeño de su puesto de trabajo".
- (3) Plus Convenio "lo perciben mensualmente todos los trabajadores de la empresa en importe que varía función de su categoría"
- (4) Plus de quebranto de moneda: "lo percibirán los trabajadores con categoría de cajeros y cobradores con objeto de compensar los descuadres de caja que puedan producirse como consecuencia de su trabajo, de los que deberán hacerse responsables los propios trabajadores"
- (5) Comp. de jornada fraccionada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora"
- (6) Plus de asistencia y puntualidad: "se reconoce este plus a todo el personal que no haya faltado a la puntualidad o dejado de asistir al trabajo injustificadamente, o por causa de enfermedad común o enfermedad no profesional"
- (7) Complemento de localización: "corresponde a los trabajadores por el hecho de que, producida una situación de emergencia, y estando el trabajador fuera de su jornada laboral, esté localizable por la empresa y se incorpore a su brigada"
- (8) Plus de nupcialidad: "se reconoce una ayuda por razón de matrimonio a todos los trabajadores de la empresa que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro de parejas de hecho".
- (9) Plus de antigüedad: "los trabajadores tendrán derecho, en concepto de antigüedad, a un incremento del 5% del salario base cada dos años de trabajo".

1.- Indemnización a calcular: El despido improcedente por causas objetivas, en los supuestos de contrato de fomento de la contratación indefinida, tiene reconocida una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los tiempos inferiores al año, con el tope de 24 mensualidades.

2.- Cálculo del salario/día.

Son percepciones salariales:

Salario base:	1.000€/mes
Complemento de titulación:	100€/mes
Plus convenio:	400€/mes
Complemento de jornada fraccionada:	50€/mes
Plus de asistencia y puntualidad:	50€/mes
Complemento de localización	150€/mes
Antigüedad: 5% SB por bienios:	50€/mes

Total salario/mes:	1.800€/mes
Al año: 1.800*12=	21.600€/año
Pagas extraordinarias: 4*1000=	4.000€/año
Total anual=	25.600€/año

$$25.600/365 = 70,1369€/día$$

3.- Años de servicio (5) y prorrateo por meses

Aplicando la doctrina del TS respecto del prorrateo de los meses: 11 meses y 17 días= 12 meses (1 año)

Total años de servicio: 6

5.- Indemnización: $6 * 33 * 70,1369 = 13.887,11€$

6.- Tope: 24 mensualidades (2 años)

Retribución anual: $25.600€ * 2 = 51.200€$

Como la indemnización no supera el tope, el trabajador tendría derecho a una indemnización de 13.887,11€

¿Debe la empresa abonar la totalidad de la indemnización legal o puede beneficiarse de algún descuento?

El art. 33.8 del ET establece que en caso de empresas de menos de 25 trabajadores, el FOGASA se hará cargo del 40% de la indemnización legal en casos de despido por las causas del art. 51 y 52 del ET, o conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, calculada con los límites señalados en el art. 33.2 ET. Así pues, el empresario verá reducido el importe de la indemnización a abonar al trabajador por esta vía, dado que la empresa tiene 22 trabajadores.

Determine qué cantidad correspondería a este trabajador en concepto de salarios de tramitación, teniendo en cuenta que el despido se produjo el 31 de enero de 2009, que se presentó impugnación judicial (tras la celebración de un acto de conciliación que finalizó sin avenencia) el 19 de febrero, que recayó sentencia declarando improcedente el despido el 4 de mayo, y que la misma se notificó a las partes el día 6 de mayo

*Salarios de tramitación: los dejados de percibir desde el momento en que se produjo el despido (31 enero) hasta que se notificó la primera sentencia que declaró el despido como improcedente (6 de mayo) = 28+31+30+6= 95 días * 70,1369€/día = 6.663€*