

**CONTROL TEMAS 1 a 17****Apellidos:****Nombre:****Justifique siempre su respuesta****Supuesto 1**

La empresa “Construcciones, S.A.” adoptó, a principios de marzo de este año, un nuevo sistema informático de contabilidad y desea que la contabilidad de los últimos cinco años se incluya también en el nuevo soporte. Ocurre, sin embargo, que la tarea de cargar los datos sobrepasa las posibilidades del personal de su servicio de contabilidad, que es suficiente sólo para la gestión ordinaria de este menester.

Por ello la empresa ha decidido firmar un contrato con la empresa “Servicios informáticos, S.L.” para llevar a término la indicada tarea. Dicho contrato se firmó el 1 de abril de 2007, con una duración de cuatro meses. En ejecución de este contrato, dos trabajadores de “Servicios informáticos S.L.” se desplazan todos los días a la sede de la empresa “Construcciones, S.A.”. Allí, durante el horario de trabajo de Construcciones SA, y bajo la supervisión del jefe del servicio de contabilidad de la misma, que es quien organiza y dirige su actividad, introducen los datos en los ordenadores de esta empresa.

Servicios SL es una empresa dedicada a la prestación de servicios de mantenimiento informático a sus empresas clientes. Servicios SL cuenta con estructura organizativa propia y viene desempeñando sus servicios para diversos clientes desde que se constituyó hace 5 años.

Servicios SL adeuda a todos los trabajadores de su plantilla (un total de 7) las siguientes cuantías:

- 3000 € a cada trabajador en concepto de salario base de los meses de marzo, abril y mayo.
- 300 € a cada trabajador en concepto de plus de titulación (reconocido en el convenio para todos los trabajadores que posean una titulación académica o profesional) del mes de abril.
- 200 € a todos los trabajadores en concepto de plus de vestuario del mes de abril

Además la empresa adeuda las cotizaciones a la Seguridad Social de todos sus trabajadores correspondientes a los meses de abril y mayo.

**Cuestiones:**

1.- ¿Asumiría alguna responsabilidad Construcciones SA por las cantidades pendientes de pago por parte de Suministros SL?

2.- ¿Tendrían algún otro derecho los dos trabajadores de Suministros SL que vienen realizando el volcado de datos en los ordenadores de Construcciones SA?

## Supuesto 2

Ante el éxito de los nuevos modelos de la empresa Ford España, S.A. (que cuenta con 1.500 trabajadores en su plantilla), ésta se ve obligada a incrementar la producción para atender a la demanda. Para ello, la dirección está pensando en introducir diferentes medidas.

Tales medidas se relacionan con determinados cambios en el sistema de turnos de la sección de montaje. Se trata, en concreto, de hacer que, de ahora en adelante, los treinta y un trabajadores que se encuentran asignados al turno de mañana de manera permanente procedan a rotar en períodos semanales, en los turnos de mañana, tarde y noche.

Asimismo en la sección de carga, para aprovechar al máximo los horarios de los trenes de mercancías, que en los últimos días han visto alterados sus horarios y frecuencias como consecuencia de las condiciones meteorológicas, se proyecta una modificación del horario de los trabajadores de la indicada sección para las dos próximas semanas, de modo que los asignados al turno de mañana (un total de 31 trabajadores), entrarán y saldrán tres cuartos de hora antes.

**Cuestiones:** Teniendo en cuenta que el régimen de trabajo a turnos y los horarios se pactaron entre empresario y representantes de los trabajadores en un acuerdo que carece de la naturaleza de convenio estatutario:

1. ¿Podría la empresa adoptar legalmente estas medidas? En su caso, ¿por qué vía procedimental?

2. Dictamine las posibilidades de actuación que tendrían los siguientes trabajadores de la sección de montaje afectados por la medida:

- a) Juan L., aficionado a los toros, que se reúne en una tertulia currista los martes por la tarde.
- b) Pedro G., padre de un niño de dos años, que sale de la guardería a las 17.00 horas.
- c) Felisa L., estudiante de RRLD en los grupos de tarde.

### Supuesto 3

Juan P. es el capataz de la empresa “Hierros y metales, S.A.”, dedicada al reciclado de productos metálicos. En los últimos dieciséis meses la empresa ha visto cómo el rendimiento de la cuadrilla liderada por Juan se ha reducido considerablemente, sin que exista causa aparente para ello. En los últimos años la cuadrilla ha venido procesando, cada jornada de trabajo, una media de 2.500 kilos de material. En este momento, y desde hace 8 meses, no llega a los 900 kilos. La empresa ha llegado a la conclusión de que tal reducción de la productividad se debe a la sustancial inidoneidad sobrevenida de Juan P. para desarrollar las tareas que se le han encomendado. En consecuencia la empresa decide despedirle.

#### **Cuestiones:**

1.- Determine la vía extintiva más adecuada –y económica- que podría utilizarse en este caso

2.- ¿Tendría alguna repercusión en este supuesto el que el trabajador hubiese sido contratado mediante un contrato de fomento para la contratación indefinida?

3.- Teniendo en cuenta que en el contrato de trabajo firmado por la empresa y Juan se le reconocía a éste un plazo de 30 días hábiles para reclamar judicialmente en caso de extinción del contrato a instancias del empresario, determine hasta qué día podrá Juan presentar su demanda ante el Juzgado de lo Social teniendo en cuenta que: el despido tuvo efecto el 3 de mayo de 2007, que la papeleta de conciliación se presentó el 14 de mayo, y el acto de conciliación tuvo lugar el pasado día 25 de mayo. **Justifique su respuesta**

## Supuesto 4

Victor R.P., ayudante de fabricación de la empresa La Casera SA, ha venido ignorando reiteradamente las medidas de seguridad establecidas por la empresa. De este modo se le ha visto efectuando sus actividades, que implican la utilización de ciertos productos tóxicos, sin la mascarilla ni los guantes de protección. La empresa le ha advertido hasta en tres ocasiones en el último mes de la obligatoriedad de utilizar tales medidas de protección (lo que se califica como infracción muy grave en el convenio de aplicación), alegando siempre el trabajador que no soporta trabajar con las manos cubiertas por guantes de goma y que la mascarilla le molesta, por lo que prefiere realizar su trabajo sin estas medidas de protección. Ayer fue visto nuevamente desempeñando su actividad sin tales medidas de protección por lo que el empresario, cansado ya de esta situación, le dijo en el mismo momento en que le vio que estaba despedido, que recogiera sus cosas y se fuese de la empresa.

### *Cuestiones:*

1.- ¿Cómo calificaría el despido? Justifique su respuesta.

2.- En su opinión ¿qué puede hacer el empresario frente a tal calificación?

3. - ¿Tendría derecho el trabajador a exigir que, visto que no se ha causado perjuicio para la empresa y que no se ha puesto en riesgo a los restantes compañeros, en lugar del despido el empresario le impusiese la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes prevista, junto a la del despido, en el art. 50 del convenio para las infracciones muy graves?

# RESPUESTAS

## Supuesto 1

La empresa “Construcciones, S.A.” adoptó, a principios de marzo de este año, un nuevo sistema informático de contabilidad y desea que la contabilidad de los últimos cinco años se incluya también en el nuevo soporte. Ocurre, sin embargo, que la tarea de cargar los datos sobrepasa las posibilidades del personal de su servicio de contabilidad, que es suficiente sólo para la gestión ordinaria de este menester.

Por ello la empresa ha decidido firmar un contrato con la empresa “Servicios informáticos, S.L.” para llevar a término la indicada tarea. Dicho contrato se firmó el 1 de abril de 2007, con una duración de cuatro meses. En ejecución de este contrato, dos trabajadores de “Servicios informáticos S.L.” se desplazan todos los días a la sede de la empresa “Construcciones, S.A.”. Allí, durante el horario de trabajo de Construcciones SA, y bajo la supervisión del jefe del servicio de contabilidad de la misma, que es quien organiza y dirige su actividad, introducen los datos en los ordenadores de esta empresa.

Servicios SL es una empresa dedicada a la prestación de servicios de mantenimiento informático a sus empresas clientes. Servicios SL cuenta con estructura organizativa propia y viene desempeñando sus servicios para diversos clientes desde que se constituyó hace 5 años.

Servicios SL adeuda a todos los trabajadores de su plantilla (un total de 7) las siguientes cuantías:

- 3000 € a cada trabajador en concepto de salario base de los meses de marzo, abril y mayo.
- 300 € a cada trabajador en concepto de plus de titulación (reconocido en el convenio para todos los trabajadores que posean una titulación académica o profesional) del mes de abril.
- 200 € a todos los trabajadores en concepto de plus de vestuario del mes de abril

Además la empresa adeuda las cotizaciones a la Seguridad Social de todos sus trabajadores correspondientes a los meses de abril y mayo.

### Cuestiones:

1.- ¿Asumiría alguna responsabilidad Construcciones SA por las cantidades pendientes de pago por parte de Suministros SL?

*En principio nos encontramos ante una contrata de servicios que no entra dentro del ámbito de aplicación del art. 42 del E.T. ya que no se trata de una contrata correspondiente a la propia actividad (la actividad que presta Servicios Informáticos SL no es ni inherente ni indispensable a la que desarrolla Construcciones SA). Sin embargo, dadas las condiciones en las que se ejecuta esa contrata resulta evidente que nos encontramos ante una cesión de mano de obra, pues Servicios Informáticos SL cede las facultades organizativas y directivas propias de quien ostenta la condición de empresario (quien organiza y dirige la actividad de los trabajadores de Servicios Informáticos SL es el jefe de servicio de contabilidad de Construcciones SA). A la anterior conclusión no obsta el hecho de que Servicios Informáticos sea una auténtica empresa, dotada de una estructura organizativa propia, pues las condiciones en las que se ejecuta la contrata ponen de manifiesto la existencia de una cesión de mano de obra.*

*Así pues, en la medida en que Servicios Informáticos no es una ETT, nos encontramos ante un supuesto de cesión ilegal de mano de obra, regulado en el art. 43 ET, que contempla la existencia de una responsabilidad **solidaria** entre cedente y cesionario respecto de todas las **obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social**. La responsabilidad afecta, pues a todas las obligaciones pendientes de pago (tanto salariales como extrasalariales y de Seguridad Social) pero solamente respecto de las surgidas durante la situación de cesión ilegal, y respecto de los trabajadores cedidos. Por tanto, Construcciones SA solamente responderá solidariamente de las deudas pendientes de pago relativas a los dos trabajadores que han estado ejecutando la contrata en tales condiciones, y sin que responda del salario base pendiente de pago correspondiente al mes de marzo, pues en ese momento la situación de cesión no se había producido.*

2.- ¿Tendrían algún otro derecho los dos trabajadores de Suministros SL que vienen realizando el volcado de datos en los ordenadores de Construcciones SA?

*Según el art. 43.3, los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.*

## **Supuesto 2**

Ante el éxito de los nuevos modelos de la empresa Ford España, S.A. (que cuenta con 1.500 trabajadores en su plantilla), ésta se ve obligada a incrementar la producción para atender a la demanda. Para ello, la dirección está pensando en introducir diferentes medidas.

Tales medidas se relacionan con determinados cambios en el sistema de turnos de la sección de montaje. Se trata, en concreto, de hacer que, de ahora en adelante, los treinta y un trabajadores que se encuentran asignados al turno de mañana de manera permanente procedan a rotar en períodos semanales, en los turnos de mañana, tarde y noche.

Asimismo en la sección de carga, para aprovechar al máximo los horarios de los trenes de mercancías, que en los últimos días han visto alterados sus horarios y frecuencias como consecuencia de las condiciones meteorológicas, se proyecta una modificación del horario de los trabajadores de la indicada sección para las dos próximas semanas, de modo que los asignados al turno de mañana (un total de 31 trabajadores), entrarán y saldrán tres cuartos de hora antes.

**Cuestiones:** Teniendo en cuenta que el régimen de trabajo a turnos y los horarios se pactaron entre empresario y representantes de los trabajadores en un acuerdo que carece de la naturaleza de convenio estatutario:

**1.** ¿Podría la empresa adoptar legalmente estas medidas? En su caso, ¿por qué vía procedimental?

*La empresa podrá llevar a cabo estas variaciones en las condiciones de trabajo. En primer lugar, con relación al cambio en el sistema de turnos de la sección de montaje, es claro que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (modificación notoria de las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, al pasar, con carácter permanente, de un sistema de turno fijo a otro de turno rotatorio). La empresa tiene causa para introducir dicha modificación (necesidad de incrementar la producción para atender a la demanda) ya que la medida adoptada contribuirá a mejorar la situación de la empresa de modo que se favorezca la posición competitiva de la empresa en el mercado. En este caso, dado que el origen de la condición a modificar es colectivo (al haberse pactado el régimen de turno fijo en un convenio extraestatutario) deberá seguirse el procedimiento de las modificaciones colectivas, esto es, apertura de un período de consultas con los representantes de los trabajadores y, con independencia de que se alcance un acuerdo o no, notificación a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad. Téngase en cuenta que el número de trabajadores afectado es irrelevante en estos casos (solamente tiene incidencia cuando se trate de modificaciones de horario o funciones).*

*En cuanto a la variación del horario de los trabajadores de la sección de carga, debe tenerse en cuenta que no existe modificación sustancial, dado que la medida adoptada tiene una vigencia muy limitada en el tiempo (dos semanas). Por tanto la adopción de esta decisión no requiere someterse al procedimiento del art. 41 del ET.*

**2.** Dictamine las posibilidades de actuación que tendrían los siguientes trabajadores de la sección de montaje afectados por la medida:

a) Juan L., aficionado a los toros, que se reúne en una tertulia currista los martes por la tarde

*En ningún caso este trabajador podrá optar por extinguir su contrato de trabajo con derecho a indemnización, ni por la vía del art. 50.1.a del ET (pues no hay menoscabo de su dignidad ni perjuicio de su formación profesional), ni por la vía del art. 41.3, pues si bien se trata de una modificación que afecta a una de las causas enumeradas en este precepto (régimen de trabajo a turnos) no existe perjuicio real y objetivo en el trabajador.*

b) Pedro G., padre de un niño de dos años, que sale de la guardería a las 17.00 horas.

*Este trabajador podrá optar por extinguir su contrato de trabajo con derecho a indemnización, no por la vía del art. 50.1.a del ET (pues no hay menoscabo de su dignidad ni perjuicio de su formación profesional), pero sí por la vía del art. 41.3, pues tratándose de una modificación que afecta a una de las causas enumeradas en este precepto (régimen de trabajo a turnos) existe perjuicio real y objetivo en el trabajador.*

c) Felisa L., estudiante de RRLL en los grupos de tarde.

*Este trabajador podrá optar por extinguir su contrato de trabajo con derecho a indemnización, no por la vía del art. 50.1.a del ET (pues no hay menoscabo de su dignidad ni perjuicio de su formación profesional), pero sí por la vía del*

*art. 41.3, pues tratándose de una modificación que afecta a una de las causas enumeradas en este precepto (régimen de trabajo a turnos) existe perjuicio real y objetivo en el trabajador.*

### Supuesto 3

Juan P. es el capataz de la empresa “Hierros y metales, S.A.”, dedicada al reciclado de productos metálicos. En los últimos dieciséis meses la empresa ha visto cómo el rendimiento de la cuadrilla liderada por Juan se ha reducido considerablemente, sin que exista causa aparente para ello. En los últimos años la cuadrilla ha venido procesando, cada jornada de trabajo, una media de 2.500 kilos de material. En este momento, y desde hace 8 meses, no llega a los 900 kilos. La empresa ha llegado a la conclusión de que tal reducción de la productividad se debe a la sustancial inidoneidad sobrevenida de Juan P. para desarrollar las tareas que se le han encomendado. En consecuencia la empresa decide despedirle.

#### **Cuestiones:**

1.- Determine la vía extintiva más adecuada –y económica- que podría utilizarse en este caso

*La situación en la que se encuentra Juan es susceptible de despido objetivo (ineptitud sobrevenida del art. 52.a) del ET, pues se aprecia una disminución sobrevenida y persistente de su rendimiento, sin que la misma pueda imputarse a un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador (por lo que no cabe un despido disciplinario, so pena de calificarlo como de improcedente, lo que implicaría un mayor coste para el empresario)*

2.- ¿Tendría alguna repercusión en este supuesto el que el trabajador hubiese sido contratado mediante un contrato de fomento para la contratación indefinida?

*En este caso no, pues el despido se calificaría de procedente y la indemnización sería la misma (20 días de salario con el tope de 12 mensualidades), pero de declararse el despido improcedente, la indemnización se reduciría de 45 días de salario por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades, a 33 días por año, con el tope de 24 mensualidades. Disposición Adicional 1ª de la Ley 12/2001*

3.- Teniendo en cuenta que en el contrato de trabajo firmado por la empresa y Juan se le reconocía a éste un plazo de 30 días hábiles para reclamar judicialmente en caso de extinción del contrato a instancias del empresario, determine hasta qué día podrá Juan presentar su demanda ante el Juzgado de lo Social teniendo en cuenta que: el despido tuvo efecto el 3 de mayo de 2007, que la papeleta de conciliación se presentó el 14 de mayo, y el acto de conciliación tuvo lugar el pasado día 25 de mayo. **Justifique su respuesta**

*En primer lugar debe tenerse en cuenta que los plazos procesales **no son disponibles para las partes**, tratándose de normas de **derecho necesario absoluto**. Por ello resulta irrelevante el pacto entre la empresa y Juan por el que aquélla reconocía a éste un plazo de 30 días para reclamar. Los plazos procesales son normas de orden público, inmodificables por las partes.*

*Por tanto el plazo a tener en cuenta es el señalado en el art. 59 del ET (20 días hábiles de caducidad). Ello supone que no se computan los sábados, ni los domingos, ni los festivos (ni el 24 ni el 31 de diciembre). Además el plazo comienza a computar desde el día siguiente a aquél en el que se produjo el despido, teniendo en cuenta que este plazo se suspende por la presentación de la papeleta de conciliación, desde el día en el que se presenta –día 14 de mayo- reanudándose a partir del siguiente a aquél en el que se celebra el acto de conciliación. En este caso, pues, del 14 al 25, ambos inclusive, no se computan.*

*Así las cosas, el último día para impugnar judicialmente el despido es el día 14 de junio.*

### Supuesto 4



Victor R.P., ayudante de fabricación de la empresa La Casera SA, ha venido ignorando reiteradamente las medidas de seguridad establecidas por la empresa. De este modo se le ha visto efectuando sus actividades, que implican la utilización de ciertos productos tóxicos, sin la mascarilla ni los guantes de protección. La empresa le ha advertido hasta en tres ocasiones en el último mes de la obligatoriedad de utilizar tales medidas de protección (lo que se califica como infracción muy grave en el convenio de aplicación), alegando siempre el trabajador que no soporta trabajar con las manos cubiertas por guantes de goma y que la mascarilla le molesta, por lo que prefiere realizar su trabajo sin estas medidas de protección. Ayer fue visto nuevamente desempeñando su actividad sin tales medidas de protección por lo que el empresario, cansado ya de esta situación, le dijo en el mismo momento en que le vio que estaba despedido, que recogiera sus cosas y se fuese de la empresa.

### **Cuestiones:**

1.- ¿Cómo calificaría el despido? Justifique su respuesta.

*Estaríamos ante un supuesto de despido disciplinario en el que concurre causa grave y culpable que justificaría el despido (negativa a acatar las órdenes empresariales en materia de prevención de riesgos laborales). Sin embargo el despido debería calificarse de improcedente dada la omisión del preceptivo requisito de forma escrita que exige el art. 55.1 del ET.*

2.- En su opinión ¿qué puede hacer el empresario frente a tal calificación? (OPCIONAL)

*Según el art. 55.2 del ET, en estos casos el empresario podrá efectuar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el anterior despido.*

3. - ¿Tendría derecho el trabajador a exigir que, visto que no se ha causado perjuicio para la empresa y que no se ha puesto en riesgo a los restantes compañeros, en lugar del despido el empresario le impusiese la sanción de suspensión de empleo y sueldo de 14 días a un mes prevista, junto a la del despido, en el art. 50 del convenio para las infracciones muy graves?

*En ningún caso, pues es el empresario quien determina la sanción a imponer de entre aquellas contempladas en el convenio colectivo de aplicación. Si existe la posibilidad de optar entre una sanción u otra, es el empresario quien elige. Lo único imprescindible es que el despido se imponga como sanción de un incumplimiento laboral, grave y culpable.*