

APELLIDOS
NOMBRE

Ejercicios relativos al Tema I y II del programa (12 de noviembre de 2006)

Justifique siempre su respuesta

1.- (2 ptos) Teniendo en cuenta el régimen jurídico general de las gratificaciones extraordinarias (pagas extra) determine la legalidad de las siguientes disposiciones (justifique su respuesta)

a) Convenio colectivo que prevé que el trabajador no tendrá derecho a ninguna paga extraordinaria

b) Contrato de trabajo en el que el trabajador, atendiendo a las difíciles circunstancias económicas de la empresa, renuncia a percibir las pagas extraordinarias previstas en su convenio de aplicación

c) Convenio colectivo que prevé que el trabajador tendrá derecho a 4 pagas extraordinarias

d) Real Decreto que establece que los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año

2.- (0,5 ptos) Teniendo en cuenta el régimen jurídico general del período de prueba, determine la legalidad de una ley autonómica que, para frenar la precarización de la mano de obra en su territorio, prohíbe la estipulación de períodos de prueba en los contratos de trabajo.

3.- (0,5 ptos) Un jugador de fútbol y un club deportivo acuerdan, en el contrato de trabajo que celebran, que las retribuciones a percibir por el trabajador en compensación por su trabajo serán libres de impuestos, asumiendo la empresa las obligaciones fiscales del trabajador. Teniendo en cuenta lo previsto en el art. 26.4 del ET, determine la validez de esta cláusula.

4.- (1 pto) ¿Le parece legal una cláusula de un convenio colectivo en la que se prevé que los familiares, hasta segundo grado, de los actuales trabajadores de la empresa tendrán preferencia absoluta para ocupar las nuevas vacantes que se produzcan en la empresa?

5.- (1 pto) En la empresa Xavier SL todos los trabajadores entran a las 8.30 a trabajar. Sin embargo, Juan, sobrino del propietario, tiene reconocido en su contrato de trabajo que su horario de entrada es a las 8.45. ¿Le parece legal ese trato diferente que el empresario dispensa a su sobrino?

6.- (2 ptos) Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2008.

a) El disfrute de una reducción de jornada para la semana fallera que el empresario ha venido reconociendo a sus trabajadores desde 1990.

b) El derecho a llegar con 10 minutos de retraso al trabajo, pues así lo han venido haciendo algunos trabajadores durante varios años sin que el empresario los haya sancionado por este motivo

c) El uso del vehículo de la empresa, que el trabajador P.R.D. ha tenido a su disposición en virtud del puesto de trabajo que ocupaba hasta octubre de 2007, y que como consecuencia de una reorganización de personal ha dejado de desempeñar desde noviembre de 2007.

d) A Juan le van a reducir su salario en 2008, ya que mientras el convenio colectivo cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2007 lo fija en 1.500 € mensuales, el nuevo convenio que entrará en vigor el 1 de enero de 2008 lo rebaja a 1.200€.

7.- (1 pto) Javier ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 8 de octubre. Teniendo en cuenta que se presentó papeleta de conciliación el día 23 de octubre, y que el acto se celebró el día 5 de noviembre sin que se alcanzase acuerdo: ¿hasta qué día podrá presentar válidamente su demanda por despido ante un juzgado de lo social? Justifique su respuesta

<u>Octubre 2007</u>						
Domingo	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
	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	30	31			

<u>Noviembre 2007</u>						
Domingo	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
				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	30	

8.- (2 puntos) Determine si existe o no relación laboral en los siguientes supuestos:

a) Marta, estudiante de 3º Relaciones Laborales, viene acudiendo desde hace 7 meses al despacho de un graduado social, amigo de su padre, con objeto de ir aprendiendo el oficio. Marta, que atiende a clientes acompañada por otros trabajadores del despacho y, bajo la supervisión directa del titular del negocio, ha confeccionado nóminas y tramitado partes de altas y bajas a la Seguridad Social, viene realizando una media de 15 horas semanales, si bien con bastante flexibilidad, pues debe atender sus estudios. Desde hace dos meses Marta percibe 300 € en compensación por sus labores.

b) Víctor, fue contratado para efectuar el reparto de pizzas a domicilio durante los fines de semana. En el contrato, en el que las partes reconocen que no les une relación laboral alguna, se acordó que la jornada de trabajo sería los viernes de 20.00 hasta la 01.00, y sábados y domingos de 13.30 a 16.30 y de 20.00 a 1.30. Víctor debe permanecer durante ese tiempo en la pizzería con objeto de repartir los encargos que se le pasen, siendo sancionado si se ausenta durante ese horario. Víctor aporta su ciclomotor, al que la empresa ha añadido una caja para transportar pizzas, debiendo vestir las prendas que identifican a la empresa (gorra y chaqueta roja, con el nombre de la empresa). Víctor percibe todos los meses 450 € por su trabajo

RESPUESTAS

1.- (2 ptos) Teniendo en cuenta el régimen jurídico general de las gratificaciones extraordinarias (pagas extra) determine la legalidad de las siguientes disposiciones (justifique su respuesta)

El art. 31 del ET establece el derecho del trabajador a dos pagas extraordinarias al año, siendo una norma que impone un mínimo de derecho necesario

a) Convenio colectivo que prevé que el trabajador no tendrá derecho a ninguna paga extraordinaria

Teniendo en cuenta lo anterior, y visto que el art. 3.3 del ET establece la necesidad de que se respeten los mínimos de derecho necesario, semejante cláusula de un convenio colectivo sería nula

b) Contrato de trabajo en el que el trabajador, atendiendo a las difíciles circunstancias económicas de la empresa, renuncia a percibir las pagas extraordinarias previstas en su convenio de aplicación

Teniendo en cuenta que el art. 3.5 del ET establece la prohibición de renuncia por el trabajador de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones de derecho necesario, como es el caso del art. 31 ET al regular las pagas extraordinarias, y que el art. 3.1.c del ET prevé la imposibilidad de que el contrato de trabajo contenga condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos, semejante cláusula de un contrato de trabajo sería nula

c) Convenio colectivo que prevé que el trabajador tendrá derecho a 4 pagas extraordinarias

Siendo que el art. 31 contempla una norma mínima de derecho necesario, que impone un suelo en las condiciones de trabajo, un contrato de trabajo podría mejorar la previsión legal y establecer el derecho del trabajador a percibir más de dos pagas extraordinarias.

d) Real Decreto que establece que los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias al año

Teniendo en cuenta que un Real Decreto es una norma reglamentaria, y que según el art. 3.2 ET las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa, dicho RD será nulo, por modificar una norma de rango superior.

2.- (0,5 ptos) Teniendo en cuenta el régimen jurídico general del período de prueba, determine la legalidad de una ley autonómica que, para frenar la precarización de la mano de obra en su territorio, prohíbe la estipulación de períodos de prueba en los contratos de trabajo.

Según el art. 149.1.7 de la Constitución, la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, por lo que una ley autonómica nunca podrá regular materia laboral, aunque sea en beneficio del trabajador. De hacerlo, la ley autonómica sería nula por invadir competencias estatales.

3.- (0,5 ptos) Un jugador de fútbol y un club deportivo acuerdan, en el contrato de trabajo que celebran, que las retribuciones a percibir por el trabajador en compensación por su trabajo serán libres de impuestos, asumiendo la empresa las obligaciones fiscales del trabajador. Teniendo en cuenta lo previsto en el art. 26.4 del ET, determine la validez de esta cláusula.

El art. 26.4 es una norma de derecho necesario absoluto que prevé la nulidad de los pactos en cuya virtud el empresario asuma las obligaciones fiscales y de Seguridad Social del trabajador. Por tanto semejante acuerdo será nulo.

4.- (1 pto) ¿Le parece legal una cláusula de un convenio colectivo en la que se prevé que los familiares, hasta segundo grado, de los actuales trabajadores de la empresa tendrán preferencia absoluta para ocupar las nuevas vacantes que se produzcan en la empresa?

En este caso nos encontramos ante una diferencia de trato que no tiene como causa alguna de las previstas en el art. 14 de la CE (17 del ET) como causas de discriminación. Por tanto la cláusula no sería nula por discriminatoria.

Sin embargo, el art. 14 de la CE establece el principio de igualdad de trato de los ciudadanos ante la ley, sin que quepa establecer diferencias de trato que no se encuentren debidamente justificadas. Teniendo en cuenta que un convenio colectivo estatutario tiene carácter de norma, le es aplicable el principio de igualdad de trato, sin que en el caso concreto pueda apreciarse una causa que justifique de forma objetiva la diferencia de trato.

El art. 17 del ET, por lo demás, confirma esta interpretación al proclamar la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que contengan diferencias de trato en virtud de... “vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa”.

5.- (1 pto) En la empresa Xavier SL todos los trabajadores entran a las 8.30 a trabajar. Sin embargo, Juan, sobrino del propietario, tiene reconocido en su contrato de trabajo que su horario de entrada es a las 8.45. ¿Le parece legal ese trato diferente que el empresario dispensa a su sobrino?

Sí, pues la diferencia de trato no tiene como causa alguna de las señaladas como causas de discriminación, y el principio de igualdad de trato no se aplica a las previsiones contempladas por autonomía individual (contrato) al no tener el carácter de ley al que se refiere el art. 14 de la CE

6.- (2 ptos) Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2008.

a) El disfrute de una reducción de jornada para la semana fallera que el empresario ha venido reconociendo a sus trabajadores desde 1990.

Si ese reconocimiento se ha venido haciendo año a año, en virtud de reiterados pactos anuales, la respuesta es que no, ya que en tal caso faltaría la acreditación de la voluntad empresarial de conceder una condición más beneficiosa con carácter permanente. En otro caso, si ese disfrute se debe a una decisión inicial del empresario, y se ha venido disfrutando durante todos esos años de la reducción de jornada durante la semana fallera, cabría entender que existe una condición más beneficiosa de origen contractual que el empresario no podría suprimir unilateralmente –salvo por la vía del art. 41 ET-

b) El derecho a llegar con 10 minutos de retraso al trabajo, pues así lo han venido haciendo algunos trabajadores durante varios años sin que el empresario los haya sancionado por este motivo

Para que exista condición más beneficiosa debe acreditarse la voluntad empresarial de conceder el disfrute de una determinada condición de trabajo con carácter permanente, debiendo distinguirse esos supuestos de los de mera tolerancia empresarial ante incumplimientos laborales de los trabajadores. En cualquier caso habría que valorar si existe realmente condición más beneficiosa o simplemente tolerancia empresarial

c) El uso del vehículo de la empresa, que el trabajador P.R.D. ha tenido a su disposición en virtud del puesto de trabajo que ocupaba hasta octubre de 2007, y que como consecuencia de una reorganización de personal ha dejado de desempeñar desde noviembre de 2007.

En ningún caso el disfrute de una condición de trabajo vinculada a un puesto puede considerarse como condición más beneficiosa. Si el trabajador cambia de puesto, pasando a desempeñar otro que no lleve aparejado el disfrute de la condición que venía disfrutando en virtud del puesto anteriormente desempeñado, se pierde el derecho a su disfrute, sin que se haya generado condición más beneficiosa alguna.

d) A Juan le van a reducir su salario en 2008, ya que mientras el convenio colectivo cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2007 lo fija en 1.500 € mensuales, el nuevo convenio que entrará en vigor el 1 de enero de 2008 lo rebaja a 1.200€.

Las disposiciones de los convenios colectivos deben respetar los mínimos de derecho necesario impuestos de las disposiciones legales (art. 3.3 ET). Sin embargo, los suelos establecidos por convenios colectivos anteriores no tienen por qué mantenerse. En la sucesión de convenios colectivos estatutarios se aplica el principio de modernidad, en cuya virtud un convenio que sucede a uno anterior lo deroga por completo. Así lo reconocen los arts. 82.4 y 86.4 del ET. Por tanto, Juan no tendrá derecho a seguir percibiendo 1.500€ sino solamente 1.200€, pues esa es la retribución prevista en el convenio vigente para 2008 (que no queda por debajo del SMI)

7.- (1 pt) Javier ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 8 de octubre. Teniendo en cuenta que se presentó papeleta de conciliación el día 23 de octubre, y que el acto se celebró el día 5 de noviembre sin que se alcanzase acuerdo: ¿hasta qué día podrá presentar válidamente su demanda por despido ante un juzgado de lo social? Justifique su respuesta

Octubre 2007						
Domingo	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
	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	30	31			
Noviembre 2007						
Domingo	Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb
				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	30	

El plazo para reclamar por despido es de 20 días hábiles. Plazo que es de caducidad a todos los efectos (art. 59.3 ET). Eso supone que no deben contarse los sábados, ni domingos, ni festivos (de la

localidad donde tenga su sede el Tribunal competente), ni los días 24 ni 31 de diciembre (art. 182 LOPJ). Además el plazo de caducidad se interrumpe (en realidad, suspende) por la presentación de la papeleta de conciliación (art. 65 LPL), lo que supone que desde el día en que se presenta la papeleta de conciliación, hasta el día en que se celebra el acto de conciliación, ambos inclusive, el cómputo queda paralizado, reanudándose desde el día siguiente a aquél en que se intentó la conciliación (art. 65.2 LPL). Teniendo en cuenta lo anterior, así como que el plazo se inicia a partir del día siguiente al del despido (art. 5 CC), el trabajador podrá presentar demanda hasta el día 21 de noviembre inclusive.

8.- (2 puntos) Determine si existe o no relación laboral en los siguientes supuestos:

a) Marta, estudiante de 3º Relaciones Laborales, viene acudiendo desde hace 7 meses al despacho de un graduado social, amigo de su padre, con objeto de ir aprendiendo el oficio. Marta, que atiende a clientes acompañada por otros trabajadores del despacho y, bajo la supervisión directa del titular del negocio, ha confeccionado nóminas y tramitado partes de altas y bajas a la Seguridad Social, viene realizando una media de 15 horas semanales, si bien con bastante flexibilidad, pues debe atender sus estudios. Desde hace dos meses Marta percibe 300 € en compensación por sus labores.

No parece que exista relación laboral, y ello porque María no se encuentra sometida al ámbito de organización y dirección del titular del despacho. No hay indicios de dependencia que así lo avalen, pues no está sometida a un horario ni al poder directivo del titular del despacho. Parece que la relación quede encuadrada más bien dentro de la exclusión declarativa del art. 1.3.d del ET, ya que la actividad se realiza en virtud de la relación de amistad entre el titular del despacho y el padre de la supuesta trabajadora, teniendo por objeto la adquisición de una práctica profesional que le permita poner en ejercicio los conocimientos teóricos adquiridos con los estudios de la Titulación de Relaciones Laborales. El hecho de que la actividad realizada por Marta esté supervisada por el titular del despacho o por otros trabajadores del mismo así parece avalarlo: se trata de una actividad formativa más que productiva. A esta conclusión no obsta el que María venga percibiendo desde hace dos meses 300€ por su actividad.

b) Víctor, fue contratado para efectuar el reparto de pizzas a domicilio durante los fines de semana. En el contrato, en el que las partes reconocen que no les une relación laboral alguna, se acordó que la jornada de trabajo sería los viernes de 20.00 hasta la 01.00, y sábados y domingos de 13.30 a 16.30 y de 20.00 a 1.30. Víctor debe permanecer durante ese tiempo en la pizzería con objeto de repartir los encargos que se le pasen, siendo sancionado si se ausenta durante ese horario. Víctor aporta su ciclomotor, al que la empresa ha añadido una caja para transportar pizzas, debiendo vestir las prendas que identifican a la empresa (gorra y chaqueta roja, con el nombre de la empresa). Víctor percibe todos los meses 450 € por su trabajo

En este caso parece clara la existencia de una relación laboral.

De una parte, existen indicios claros de dependencia:

- *Sometimiento a una jornada con obligación de presencia del trabajador en las instalaciones del empresario durante la misma a la espera de que se produzcan pedidos;*
- *Posibilidad de que el empresario sancione al trabajador;*
- *Obligación de portar prendas que identifican a la empresa (gorra y chaqueta)*

De otra, se aprecian indicios de ajenidad, pues el trabajador cobra 450€ todos los meses, con independencia del número de pizzas repartidas

El que el trabajador aporte su ciclomotor en nada afecta a esta conclusión, pues el mismo puede ser considerado como aporte de herramienta de trabajo y no de industria (el art. 1.3.g del ET únicamente excluye a la actividad de transporte cuando ésta se realiza, al amparo de autorizaciones administrativas – exigidas para la actividad de transporte realizada con vehículos de más de 2.000 kg-, realizada mediante

vehículos comerciales de servicio público, cuya propiedad o poder directo de disposición ostente quien preste el servicio)

Tampoco es relevante que las partes hayan declarado, en el contrato firmado, que no les une relación laboral alguna, dada la irrelevancia del “nomen iuris” a la hora de realizar la calificación, esto es, el hecho de que la calificación se realiza con irrelevancia de cuál sea el nombre que las partes dan al vínculo que les une.