

APELLIDOS
NOMBRE

Ejercicios relativos al Tema I y II del programa

Justifique siempre su respuesta

1.- (0,5 ptos) ¿Teniendo en cuenta que el art. 37.1 del ET establece el derecho de los trabajadores a un descanso semanal de día y medio, sería legal un Real Decreto que, con carácter general, lo fijase en dos días?

2.- (1,5 ptos) Victor ha venido disfrutando tradicionalmente, por decisión del empresarial, de jornada reducida durante la semana de Fallas dada su condición de fallero. Recientemente ingresó en la empresa Alberto, también fallero, y que ha visto cómo la empresa le ha denegado la posibilidad de disfrutar de jornada reducida durante las Fallas al entender que ello alteraría el proceso productivo de la empresa. Analice dicha negativa desde el punto de vista de la prohibición de discriminación y del principio de igualdad de trato.

3.- (1 pto) Atendiendo al régimen jurídico del período de prueba recogido en el ET: ¿Sería válido el pactado verbalmente entre trabajador y empresario al permitirlo así el convenio colectivo aplicable a la empresa?

4.- (2 ptos) Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2009.

a.- El disfrute de jornada intensiva que, para los meses de verano, ha venido reconociendo el convenio colectivo aplicable desde que se constituyó la empresa, pero que no aparece recogido en el convenio vigente para 2009.

b.- El abono de los gastos de transporte que, pese a no estar previstos en el convenio, el empresario ha venido abonando mensualmente a sus trabajadores desde que la empresa trasladó su centro a un polígono alejado del núcleo urbano hace 7 años.

c.- El abono mensual de gastos de manutención (240€) que, pese a no estar previstos en el convenio, el empresario ha venido abonando a sus trabajadores desde que la empresa trasladó su centro a un polígono alejado del núcleo urbano hace 7 años. Para el año 2009 el empresario ha decidido crear un comedor donde los trabajadores podrán realizar sus comidas sin coste alguno para ellos, al asumirlos plenamente la empresa.

d.- La jornada reducida que anualmente se ha venido acordando con el empresario para el día 5 de enero. Estos acuerdos se vienen reiterando desde hace 7 años.

5.- (1 pt) Javier ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 10 de octubre. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la empresa prevé un plazo de **25 días hábiles** para reclamar por despido; que se presentó papeleta de conciliación el día 16 de octubre, y que el acto se celebró el día 24 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

Octubre 2008

| Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|-------|--------|-----------|------------------|------------------|--------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Despido | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 Papeleta conc | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 Acto concilia | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Noviembre 2008

| 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 | 30 |

6.- (1 pto) A Carmen se le adeuda la paga extraordinaria de verano de 2008 que debía haber percibido el día 1 de junio. El pasado día 6 de octubre la empresa remitió un escrito a la trabajadora en la que se reconocía la deuda y se le prometía el pago inmediato. En caso de que la empresa no cumpliera esa promesa, ¿hasta cuándo podría reclamar Carmen el abono de dicha paga sin temor a haber decaído en su derecho?

7.- (1 pto) Enrique, licenciado en Ciencias de la Información, ha venido realizando unas prácticas para la emisora de radio La Radio SL desde el 1 junio de 2007. Al comenzar su actividad, Enrique y la emisora de radio firmaron un documento en el que se decía: "*De acuerdo con tu solicitud, hemos accedido a que realices prácticas profesionales en "La Radio SL". Dichas prácticas tienen el carácter de no remuneradas y se extenderán desde el 1 de junio de 2007 al 31 de diciembre de 2008.*

Asimismo, hacerte constar, que estas prácticas no suponen en modo alguno relación laboral, no pudiendo, por tanto, reclamar cantidad o derecho alguno relacionado con esta actividad.

Ya que el objetivo de estas prácticas es que adquieras una formación complementaria a tus estudios, tendrás que intervenir en todas aquellas actividades que contribuyan a la formación siguiendo los horarios de formación que te marquen en la emisora, según los distintos departamentos, seminarios y/o programas al que pudieras estar adscrito durante este período de prácticas.

Así mismo y con el fin de que puedas atender a aquellos gastos que se pudieran derivar de tu estancia en nuestro departamento de programas se te concede una Bolsa de Estudios dotada con 240 € brutos mensuales".

Enrique ha venido trabajando en diversas secciones de *La Radio SL*, sometido al mismo horario de trabajo que el resto del personal que trabaja para la misma, y realizando funciones análogas a las que éstos realizan. En ningún momento se ha designado a un tutor para que se encargue del seguimiento de la formación de Enrique y, desde el pasado 10 de septiembre de 2007, está ocupando el puesto de trabajo de Sonia M.G., que está de baja en la empresa por excedencia por maternidad, realizando un programa diario de cuya edición y presentación se encarga plenamente Enrique.

Cuestión: ¿Cree que Enrique tendría éxito en caso de reclamar que se le reconozca la existencia de una relación laboral y que se le abonen los salarios previstos en el convenio colectivo de la empresa para el personal que realiza análogas funciones?

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

a) Mónica, que acude todos los jueves a realizar, durante tres horas, labores de limpieza al domicilio particular de Ramón en virtud de un acuerdo verbal, sin que conste por escrito contrato alguno. Ramón le proporciona todos los productos de limpieza necesarios para llevar a cabo esta actividad que, por lo demás, Mónica no ejerce en exclusiva para Ramón, pues desempeña esta misma actividad para otras personas. Cada día que Mónica acude a trabajar Ramón le abona 27 € (9 por hora). Ramón solamente está presente cuando Mónica llega a su domicilio, de modo que no supervisa su actividad aunque sí los resultados de la misma.

b) Carmen, abogada en ejercicio desde hace cinco años, presta sus servicios para una compañía de seguros, atendiendo las reclamaciones que remiten sus clientes, asesorando a éstos y asistiendo a juicio en nombre de la aseguradora. Carmen tiene a su nombre un despacho de abogados propio, en el que atiende a sus propios clientes, pues la actividad que desempeña para la aseguradora le obliga únicamente a personarse en las instalaciones de la misma dos veces por semana (miércoles y viernes, de 9 a 14 horas), amonestándosele cuando se retrasa en la entrada al trabajo. Carmen tiene una oficina en la sede de la aseguradora, equipada con teléfono, fax, ordenadores e internet todo lo cual costea la empresa. La empresa remite a Carmen los asegurados que debe atender y éstos no abonan nada a Carmen por sus servicios, al estar cubiertos por sus pólizas de seguro. La aseguradora abona mensualmente a Carmen 1.500 € por sus servicios con independencia de cuántos de sus asegurados atiende. Entre la aseguradora y Carmen se firmó un contrato civil de arrendamiento de servicios.

RESPUESTAS

1.- (0,5 ptos) ¿Teniendo en cuenta que el art. 37.1 del ET establece el derecho de los trabajadores a un descanso semanal de día y medio, sería legal un Real Decreto que, con carácter general, lo fijase en dos días?

En la medida que la relación entre ley y reglamento se rige con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa (art. 3.2 ET), y puesto que un RD es una disposición reglamentaria y el ET es una ley (Real Decreto Legislativo) el Real Decreto no sería legal por contradecir lo establecido en una ley.

2.- (1,5 ptos) Victor ha venido disfrutando tradicionalmente, por decisión del empresarial, de jornada reducida durante la semana de Fallas dada su condición de fallero. Recientemente ingresó en la empresa Alberto, también fallero, y que ha visto cómo la empresa le ha denegado la posibilidad de disfrutar de jornada reducida durante las Fallas al entender que ello alteraría el proceso productivo de la empresa. Analice dicha negativa desde el punto de vista de la prohibición de discriminación y del principio de igualdad de trato.

Desde el pto de vista de la prohibición de discriminación: Dado que en la diferencia de trato no es posible apreciar una causa de discriminación (edad, raza, sexo, religión....) no es posible entender que Alberto ha sufrido una discriminación contraria al art. 14 de la Constitución

Desde el punto de vista del principio de igualdad de trato: Dado que la diferencia de trato no está contenida en una disposición con rango de ley, y puesto que el art. 14 de la CE proclama únicamente el principio de igualdad de los españoles ante la ley, dicho trato diferente no vulneraría el principio de igualdad de trato

3.- (1 pto) Atendiendo al régimen jurídico del período de prueba recogido en el ET: ¿Sería válido el pactado verbalmente entre trabajador y empresario al permitirlo así el convenio colectivo aplicable a la empresa?

En ningún caso, pues el art. 14 exige que el período de prueba se celebre por escrito, siendo en este punto una norma de derecho necesario absoluto, por lo que el convenio no puede modificar esta exigencia.

4.- (2 ptos) Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2009.

a.- El disfrute de jornada intensiva que, para los meses de verano, ha venido reconociendo el convenio colectivo aplicable desde que se constituyó la empresa, pero que no aparece recogido en el convenio vigente para 2009.

No, pues en la medida en que el art. 86.4 del ET consagra el principio de modernidad en la sucesión de convenios colectivos, de modo que el nuevo convenio deroga en su integridad al anterior salvo los aspectos que expresamente se mantengan, deberá aplicarse el convenio de 2009 que no prevé el régimen de jornada intensiva.

b.- El abono de los gastos de transporte que, pese a no estar previstos en el convenio, el empresario ha venido abonando mensualmente a sus trabajadores desde que la empresa trasladó su centro a un polígono alejado del núcleo urbano hace 7 años.

Sí, pues nos encontramos ante una condición más beneficiosa de origen contractual, dado que cabe deducir la voluntad del empresario de conceder de forma permanente el abono de estos gastos del hecho de que mensualmente, desde hace 7 años, viene abonándolos, siendo una conducta activa de la que resulta más fácil apreciar esta voluntad empresarial.

c.- El abono mensual de gastos de manutención (240€) que, pese a no estar previstos en el convenio, el empresario ha venido abonando a sus trabajadores desde que la empresa trasladó su centro a un polígono alejado del núcleo urbano hace 7 años. Para el año 2009 el empresario ha decidido crear un comedor donde los trabajadores podrán realizar sus comidas sin coste alguno para ellos, al asumirlos plenamente la empresa.

En este caso nos encontramos también ante una condición más beneficiosa de origen contractual, dado que desde hace 7 años el empresario está abonando estos gastos sin que el convenio lo exigiese. Sin embargo, al haberse producido una compensación de este derecho a través del establecimiento de un comedor de empresa, ya no se tendrá derecho al abono de los gastos de manutención.

d.- La jornada reducida que anualmente se ha venido acordando con el empresario para el día 5 de enero. Estos acuerdos se vienen reiterando desde hace 7 años.

No, pues el disfrute de la jornada reducida el día 5 de enero se ha venido produciendo como consecuencia de pactos anuales, de modo que si en el año 2009 no se acuerda nuevamente esta circunstancia, los trabajadores no tendrán derecho a la misma

5.- (1 pto) Javier ha sido despedido de su empresa, radicada en Valencia, el pasado día 10 de octubre. Teniendo en cuenta que el convenio colectivo aplicable a la empresa prevé un plazo de **25 días hábiles** para reclamar por despido; que se presentó papeleta de conciliación el día 16 de octubre, y que el acto se celebró el día 24 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

Octubre 2008

| Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|-------|--------|-----------|------------------|------------------|--------|---------|
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 Despido | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 Papeleta conc | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 Acto concilia | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Noviembre 2008

| Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|-------|--------|-----------|--------|---------|--------|---------|
| 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 de caducidad es una norma de derecho necesario absoluto, por lo que no cabe modificación alguna. Por ello el plazo de caducidad será de 20 días hábiles (art. 59.3 ET)

Como los días son hábiles, no computan sábados, domingos ni festivos. Además desde que se presenta la papeleta de conciliación hasta que se resuelve se suspende el cómputo de la caducidad, reanudándose desde el día siguiente al acto de conciliación. El día del despido no computa (art. 5 CC). Por consiguiente, el trabajador podrá, en principio, presentar su demanda hasta el día 18 de noviembre

6.- (1 pto) A Carmen se le adeuda la paga extraordinaria de verano de 2008 que debía haber percibido el día 1 de junio. El pasado día 6 de octubre la empresa remitió un escrito a la trabajadora en la que se reconocía la deuda y se le prometía el pago inmediato. En caso de que la empresa no cumpliera esa promesa, ¿hasta cuándo podría reclamar Carmen el abono de dicha paga sin temor a haber decaído en su derecho?

El plazo de prescripción para exigir percepciones económicas es de 1 año a contar desde que la acción pudiera ejercitarse (art. 59.3 ET) Así, en principio, la acción prescribiría el 1 de junio de 2009. Pero este plazo se puede interrumpir, entre otras cosas, por el reconocimiento de deuda (art. 1973 CC). Este reconocimiento de deuda se produjo el día 6 de octubre de 2008, por lo que Carmen podrá presentar su reclamación hasta el día 6 de octubre de 2009.

7.- (1 pto) Enrique, licenciado en Ciencias de la Información, ha venido realizando unas prácticas para la emisora de radio La Radio SL desde el 1 junio de 2007. Al comenzar su actividad, Enrique y la emisora de radio firmaron un documento en el que se decía: "*De acuerdo con tu solicitud, hemos accedido a que realices prácticas profesionales en "La Radio SL". Dichas prácticas tienen el carácter de no remuneradas y se extenderán desde el 1 de junio de 2007 al 31 de diciembre de 2008.*

Asimismo, hacerte constar, que estas prácticas no suponen en modo alguno relación laboral, no pudiendo, por tanto, reclamar cantidad o derecho alguno relacionado con esta actividad.

Ya que el objetivo de estas prácticas es que adquieras una formación complementaria a tus estudios, tendrás que intervenir en todas aquellas actividades que contribuyan a la formación siguiendo los horarios de formación que te marquen en la emisora, según los distintos departamentos, seminarios y/o programas al que pudieras estar adscrito durante este período de prácticas.

Así mismo y con el fin de que puedas atender a aquellos gastos que se pudieran derivar de tu estancia en nuestro departamento de programas se te concede una Bolsa de Estudios dotada con 240 € brutos mensuales".

Enrique ha venido trabajando en diversas secciones de *La Radio SL*, sometido al mismo horario de trabajo que el resto del personal que trabaja para la misma, y realizando funciones análogas a las que éstos realizan. En ningún momento se ha designado a un tutor para que se encargue del seguimiento de la formación de Enrique y, desde el pasado 10 de septiembre de 2007, está ocupando el puesto de trabajo de Sonia M.G., que está de baja en la empresa por excedencia por maternidad, realizando un programa diario de cuya edición y presentación se encarga plenamente Enrique.

Cuestión: ¿Cree que Enrique tendría éxito en caso de reclamar que se le reconozca la existencia de una relación laboral y que se le abonen los salarios previstos en el convenio colectivo de la empresa para el personal que realiza análogas funciones?

Para la determinación de la naturaleza laboral de una prestación de servicios deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- *Irrelevancia de la calificación que realicen las partes (irrelevancia del nomen iuris)*
- *Presencia de indicios de dependencia y ajenidad*
- *Existencia de una presunción de laboralidad en el art. 8.1 ET*

De este modo, resulta irrelevante que las partes señalaran que el vínculo que les unía no era laboral, sino unas prácticas voluntarias percibiendo por ello una bolsa de estudios.

Tampoco resulta de especial relevancia la presunción de laboralidad prevista en el art. 8.1 del ET, pues se trata más de una redefinición de laboralidad que de una presunción de la misma, al referirse a los elementos de la dependencia y de la ajenidad.

En este caso hay claros indicios de laboralidad que desvirtúan el carácter de mera práctica de las actividades desempeñadas por Enrique: - Realiza el mismo horario que el resto del personal análogas funciones; no se le ha designado tutor que supervise las supuestas prácticas; desde 10-09-2007 viene sustituyendo a una trabajadora en baja por maternidad, realizando un programa diario

En definitiva: Los aspectos productivos de la actividad priman claramente sobre los formativos, tratándose de ocultar una relación laboral bajo la apariencia de unas prácticas formativas. Así pues Enrique podrá reclamar el salario que le correspondería según convenio pero habría que tener en cuenta que el plazo de prescripción para reclamación de percepciones económicas es de un año.

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

a) Mónica, que acude todos los jueves a realizar, durante tres horas, labores de limpieza al domicilio particular de Ramón en virtud de un acuerdo verbal, sin que conste por escrito contrato alguno. Ramón le proporciona todos los productos de limpieza necesarios para llevar a cabo esta actividad que, por lo demás, Mónica no ejerce en exclusiva para Ramón, pues desempeña esta misma actividad para otras personas. Cada día que Mónica acude a trabajar Ramón le abona 27 € (9 por hora). Ramón solamente está presente cuando Mónica llega a su domicilio, de modo que no supervisa su actividad aunque sí los resultados de la misma.

Sí existe relación laboral (aunque especial) pues: la existencia de una relación laboral no depende de la existencia o no de un contrato escrito; la actividad que desempeña Mónica es dependiente y por cuenta ajena: está sometida a horario, Ramón le proporciona la herramienta de trabajo, se le retribuye por hora trabajada. Es cierto que no se trabaja en exclusiva para Ramón y que no hay un estricto control de la actividad diaria de Mónica, pero ello no impide apreciar la existencia de una relación laboral pues, de una parte, el pluriempleo es perfectamente válido (art. 35 CE), sin que el mismo desvirtúe la existencia de una relación laboral y, de otra, la facultades directivas pueden ejercerse de muy diversa manera, siendo que en este caso no se controla por parte del empresario tanto las horas trabajadas como el resultado de la actividad realizada.

b) Carmen, abogada en ejercicio desde hace cinco años, presta sus servicios para una compañía de seguros, atendiendo las reclamaciones que remiten sus clientes, asesorando a éstos y asistiendo a juicio en nombre de la aseguradora. Carmen tiene a su nombre un despacho de abogados propio, en el que atiende a sus propios clientes, pues la actividad que desempeña para la aseguradora le obliga únicamente a personarse en las instalaciones de la misma dos veces por semana (miércoles y viernes, de 9 a 14 horas), amonestándosele cuando se retrasa en la entrada al trabajo. Carmen tiene una oficina en la sede de la aseguradora, equipada con teléfono, fax, ordenadores e internet todo lo cual costea la empresa. La empresa remite a Carmen los asegurados que debe atender y éstos no abonan nada a Carmen por sus servicios, al estar cubiertos por sus pólizas de seguro. La aseguradora abona mensualmente a Carmen 1.500 € por sus servicios con independencia de cuántos de sus asegurados atiende. Entre la aseguradora y Carmen se firmó un contrato civil de arrendamiento de servicios.

Pese a que Carmen es abogada y cuenta con un despacho profesional, ello no le impide mantener una relación laboral con la empresa aseguradora, como en efecto sucede.

- *El contrato celebrado es irrelevante (irrelevancia del nomen iuris)*

- *Existe dependencia: sometimiento a un horario; realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa; se ejerce poder disciplinario sobre ella (amonestaciones por llegar tarde)*

- *Existe ajenidad: las herramientas de trabajo se las proporciona el empresario (clientes a atender, oficina, teléfono...); es la aseguradora la que paga a Carmen, sin que los asegurados le abonen nada a ella; percibe una retribución fija mensual.*

El que compagine su trabajo por cuenta ajena con la aseguradora con trabajo por cuenta propia como abogada no impide la existencia de relación laboral, pues al igual que sucede con el pluriempleo, la pluriactividad es perfectamente legal (art. 35 CE)