

3.- (2,5 puntos) Antonio es el propietario de una carpintería en la que trabajan, junto a él, tres trabajadores más. Dos de ellos llevan 7 años en la empresa, con contrato indefinido. El tercero, Rafael, fue contratado recientemente bajo la modalidad de contrato de obra para elaborar una serie de trabajos con objeto de acudir a la primera feria nacional de carpintería de su localidad, cuya finalización se prevé para el 15 de mayo.

Hace dos meses Antonio, recibió una oferta para comprar su negocio que no desea rechazar. Como el comprador (CARPISA) no desea adquirir el negocio con la carga del personal, Antonio ha despedido a sus dos trabajadores con contrato indefinido, con efectos del día 10 de mayo. En la carta de despido Antonio imputa una disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero como señala que difícilmente puede acreditarlo, reconoce la improcedencia del despido, depositando en el juzgado de lo social las cantidades correspondientes a sus respectivas indemnizaciones. Sin embargo Antonio todavía adeuda a estos dos trabajadores las dietas de desplazamiento correspondientes al mes de abril. El pasado 20 de mayo se efectuó la compraventa de la carpintería de Antonio, libre de personal, tal y como CARPISA deseaba. Antonio no ha abonado a Rafael la indemnización que por fin de contrato temporal está prevista en el convenio.

Cuestión: ¿Podrían los trabajadores despedidos obtener éxito ante una eventual reclamación por su despido? ¿Asumiría CARPISA alguna responsabilidad?

4.- (3 ptos.) María empezó a trabajar, el 1 de enero de 2000 como relaciones públicas del valenciano Hotel Terminus con un contrato de fomento de la contratación indefinida. El 1 de enero de 2008 el hotel fue adquirido por HotelNovo, pasando su personal a trabajar para la nueva entidad Hotelera. Como consecuencia de la crisis económica, HotelNovo ha visto cómo se ha ido reduciendo el número de pernoctaciones registradas, lo que se ha traducido en una notable rebaja de ingresos que le ha llevado a pérdidas en los últimos dos trimestres, siendo que las expectativas de mejora se han visto frustradas por la decisión de no celebrar la próxima American's Cup de vela en aguas valencianas. Ante esta situación HotelNovo, empresa que cuenta con 50 empleados, ha decidido despedir, con efectos de 1 de junio de 2009, a cuatro trabajadores, entre ellos a María. La retribución mensual de María consta de

Salario base: 1200€	Plus lineal: 400€
Plus de desplazamiento: 200€	Complemento de titulación: 100€
Complemento de responsabilidad: 250€	Plus de antigüedad: (5% del Salario base por trienio)
Plus de asistencia y puntualidad: 50€	Complemento de jornada fraccionada: 50€
Complemento de localización: 150€	

La empresa abona a sus trabajadores tres pagas extraordinarias al año de importe equivalente al salario base

Salario base: "cantidad que perciben los trabajadores, en cantidad distinta en función de su respectiva categoría, por tiempo de trabajo"

Plus lineal: "lo perciben mensualmente todos los trabajadores de la empresa en importe que varía función de su categoría"

Plus de desplazamiento: "lo perciben los trabajadores que deben realizar desplazamientos con ocasión acometer las tareas encomendadas por la empresa, como compensación de los gastos que tales desplazamientos suponen"

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".

Plus de responsabilidad: "lo perciben los trabajadores que asumen algún tipo de responsabilidad o representan a la empresa en el desempeño de sus funciones"

Plus de antigüedad: "los trabajadores tendrán derecho, en concepto de antigüedad trienios por importe del 5% del salario base".

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"

Complemento de jornada fraccionada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora"

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"

Cuestiones:

- Determine la indemnización que correspondería percibir a María.
- Señale si la empresa podría ahorrarse alguna parte de esta indemnización o si, por el contrario, debe hacer frente a la totalidad de la misma.
- Redacte la carta de despido que deberá ponerse a disposición de María

RESPUESTAS

1.- (2 ptos) Carmen y Nieves son dos jóvenes fisioterapeutas que están prestando sus servicios profesionales en una clínica de rehabilitación cuya titularidad posee María. Las dos trabajan, en virtud de un contrato civil de arrendamiento de servicios, por las tardes, de lunes a viernes, de 14 a 20.30 horas, si bien el horario de salida suele alargarse en caso de que haya pacientes por atender. Las dos realizan sus actividades de acuerdo con las prescripciones médicas que les facilita el médico que atiende a los pacientes en la misma clínica. En el desempeño de su actividad utilizan el material que les facilita la clínica (camillas, equipo de ultrasonidos, de radar, magneto....) siendo que los pacientes aportan el anti-inflamatorio que se les aplica. Carmen y Nieves cobran un porcentaje por paciente, que les abona María en función de la compañía que aseguradora del paciente (ADESLAS, SANITAS, MAPFRE...). La encargada de tomar las citas a los pacientes y llevar su registro es María. Carmen y Nieves están dadas de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y están inscritas en el colegio profesional de fisioterapeutas. Recientemente María les ha comentado que les va a rebajar el porcentaje a cobrar por paciente, por lo que Carmen y Nieves se están planteando dejar esta actividad.

Cuestión: ¿Qué les recomendaría a estas fisioterapeutas?

En este caso cabría señalar a Carmen y Nieves que la relación que les une con la clínica es laboral, ya que si bien el contrato celebrado es de carácter civil, y están dadas de altas como trabajadoras autónomas, la realidad del vínculo jurídico no puede quedar desdicha por esos elementos formales. En efecto, como tiene reconocido la jurisprudencia, el nomen iuris es irrelevante a la hora de calificar como de laboral o no una relación laboral, por lo que la existencia de un contrato civil no impide, en modo alguno, concluir que existe una relación laboral. De otra parte, tampoco es relevante que estén dadas de altas como trabajadoras autónomas, pues es un mero dato formal. Dado que las trabajadoras llevan a cabo sus servicios en las instalaciones de la clínica, la maquinaria que emplean es de la clínica, quien, además, concierta las citas con los pacientes, organizando la actividad de Carmen y Nieves, quienes se ven sometidas a un horario fijo y sin que puedan organizar ni dirigir su actividad productiva, cabe concluir que la relación que les une a la clínica es laboral. A ello tampoco obsta el hecho de que cobren a comisión, pues esta forma de retribución no es ajena al ámbito laboral.

Como consecuencia, les recomendaría que permaneciesen en su puesto de trabajo, y si María quisiese llevar a cabo la modificación de condiciones de trabajo (cambio en la retribución) la impugnasen, de creer que no existen las causas previstas en el art. 41 del ET o de no haberse seguido el procedimiento legalmente previsto en este mismo precepto.

2.- (2,5 ptos) Un Jefe de comedor lleva realizando, desde hace dos meses, exclusivamente funciones de camarero como consecuencia de la dimisión de dos de los camareros del restaurante (grupo profesional inferior al de Jefe de comedor) sin que hasta la fecha se hayan podido cubrir las vacantes por falta de personas interesadas.

La categoría de Jefe de comedor tiene reconocida la siguiente retribución mensual:

- Salario Base: 1.200€ - Plus de responsabilidad 400€ - Plus de titulación: 100€

La categoría de camarero tiene reconocida la siguiente retribución:

- Salario Base: 650€ - Plus de jornada continuada: 300€

Cuestión: ¿Podría el empresario adoptar legalmente esta medida? ¿Deberá seguir algún procedimiento especial para ello? ¿A qué retribución tendría derecho el trabajador?

El art. 39 del ET establece los límites que debe respetar el empresario cuando desee introducir modificaciones en las funciones de sus trabajadores. En el caso de movilidad funcional a grupo o categoría inferior, como es el caso, el precepto exige que concurran razones técnicas u organizativas que las justifiquen y para el tiempo imprescindible para su atención. Ciertamente en este caso nos encontramos con razones organizativas que justifican el cambio de funciones (provocadas por la dimisión de dos camareros), que constituyen una razón perentoria e imprevisible, y se presume limitada en el tiempo (hasta que se encuentre nuevo personal para que preste servicios como camarero).

No cabe entender que existe menoscabo de la dignidad, pues de este cambio de funciones no puede deducirse que el mismo se produce como consecuencia de una "caída en desgracia" del trabajador, y tampoco afectaría a la capacidad profesional esta circunstancia, al estar limitada en el tiempo.

Para llevar a cabo esta movilidad funcional el empresario debería comunicarlo a los representantes legales de los trabajadores, si existiesen, sin que el ET prevea otros requisitos procedimentales.

En cuanto a la retribución a la que tendría derecho, teniendo en cuenta que el art. 39 señala que en caso de encomienda de funciones inferiores se tendrá derecho a la retribución de origen (art. 39.3 ET) lo que no se aplica

respecto de los complementos salariales, debiendo atenderse a las reglas de consolidación respecto de los complementos salariales (art. 26.3 ET), tendrá derecho a:

Salario Base: 1.200€; Plus de titulación: 100€ y Plus de jornada continuada: 300€

Según dispone el art. 26 ET: Los complementos personales (titulación) son consolidables y el de puesto (jornada continuada) no lo es, debiendo percibir el correspondiente al puesto que ocupa.

3.- (2,5 puntos) Antonio es el propietario de una carpintería en la que trabajan, junto a él, tres trabajadores más. Dos de ellos llevan 7 años en la empresa, con contrato indefinido. El tercero, Rafael, fue contratado recientemente bajo la modalidad de contrato de obra para elaborar una serie de trabajos con objeto de acudir a la primera feria nacional de carpintería de su localidad, cuya finalización se prevé para el 15 de mayo.

Hace dos meses Antonio, recibió una oferta para comprar su negocio que no desea rechazar. Como el comprador (CARPISA) no desea adquirir el negocio con la carga del personal, Antonio ha despedido a sus dos trabajadores con contrato indefinido, con efectos del día 10 de mayo. En la carta de despido Antonio imputa una disminución continuada y voluntaria del rendimiento, pero como señala que difícilmente puede acreditarlo, reconoce la improcedencia del despido, depositando en el juzgado de lo social las cantidades correspondientes a sus respectivas indemnizaciones. Sin embargo Antonio todavía adeuda a estos dos trabajadores las dietas de desplazamiento correspondientes al mes de abril. El pasado 20 de mayo se efectuó la compraventa de la carpintería de Antonio, libre de personal, tal y como CARPISA deseaba. Antonio no ha abonado a Rafael la indemnización que por fin de contrato temporal está prevista en el convenio.

Cuestión: ¿Podrían los trabajadores despedidos obtener éxito ante una eventual reclamación por su despido? ¿Asumiría CARPISA alguna responsabilidad?

Los acuerdos empresariales, dirigidos a facilitar la compraventa de empresas, consistentes en ofrecer la empresa “libre de personal” no son válidos por contravenir una norma de derecho necesario como es el art. 44 del ET, que prevé la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior. La transmisión de empresa no puede ser una causa válida para la extinción de los contratos. Otra cosa se refiere a los contratos que, por su naturaleza temporal, se hubiesen extinguido antes de la transmisión: lógicamente el art. 44 no puede hacer renacer unos contratos válidamente extinguidos.

Como aquí la empresa cedente ha reconocido la improcedencia del despido, depositando la indemnización correspondiente en el juzgado de lo social, lo único que podrán reclamar, por este concepto, los trabajadores a CARPISA es la indemnización de no hacerse la misma efectiva (y, en ese caso, los salarios de tramitación correspondientes)

Junto a ello, los dos trabajadores podrían reclamar a CARPISA las dietas de desplazamiento pendientes de cobro, al ser una obligación nacida con anterioridad a la transmisión (art. 44.3 ET) y, por el mismo motivo, Rafael podrá reclamar a la empresa cesionaria la indemnización que todavía no se le ha abonado.

4.- (3 pts.) María empezó a trabajar, el 1 de enero de 2000 como relaciones públicas del valenciano Hotel Terminus con un contrato de fomento de la contratación indefinida. El 1 de enero de 2008 el hotel fue adquirido por HotelNovo, pasando su personal a trabajar para la nueva entidad Hotelera. Como consecuencia de la crisis económica, HotelNovo ha visto cómo se ha ido reduciendo el número de pernотaciones registradas, lo que se ha traducido en una notable rebaja de ingresos que le ha llevado a pérdidas en los últimos dos trimestres, siendo que las expectativas de mejora se han visto frustradas por la decisión de no celebrar la próxima American's Cup de vela en aguas valencianas. Ante esta situación HotelNovo, empresa que cuenta con 50 empleados, ha decidido despedir, con efectos de 1 de junio de 2009, a cuatro trabajadores, entre ellos a María. La retribución mensual de María consta de

Salario base: 1200€	Plus lineal: 400€
Plus de desplazamiento: 200€	Complemento de titulación: 100€
Complemento de responsabilidad: 250€	Plus de antigüedad: (5% del Salario base por trienio)
Plus de asistencia y puntualidad: 50€	Complemento de jornada fraccionada: 50€
Complemento de localización: 150€	

La empresa abona a sus trabajadores tres pagas extraordinarias al año de importe equivalente al salario base

Salario base: "cantidad que perciben los trabajadores, en cantidad distinta en función de su respectiva categoría, por tiempo de trabajo"

Plus lineal: "lo perciben mensualmente todos los trabajadores de la empresa en importe que varía función de su categoría"

Plus de desplazamiento: "lo perciben los trabajadores que deben realizar desplazamientos con ocasión acometer las tareas encomendadas por la empresa, como compensación de los gastos que tales desplazamientos suponen"

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".

Plus de responsabilidad: "lo perciben los trabajadores que asumen algún tipo de responsabilidad o representan a la empresa en el desempeño de sus funciones"

Plus de antigüedad: "los trabajadores tendrán derecho, en concepto de antigüedad trienios por importe del 5% del salario base".

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"

Complemento de jornada fraccionada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora"

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"

Cuestiones:

- Determine la indemnización que correspondería percibir a María.
- Señale si la empresa podría ahorrarse alguna parte de esta indemnización o si, por el contrario, debe hacer frente a la totalidad de la misma.
- Redacte la carta de despido que deberá ponerse a disposición de María

La indemnización a calcular es la despido objetivo (20 días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades), como no se trata de despido improcedente, ya que existe causa económica que justifica el despido (situación económica negativa de la empresa), resulta irrelevante que el contrato sea de fomento de la contratación indefinida.

Para calcular la indemnización hay que tener en cuenta que, pese a llevar un año y cinco meses al servicio de Hotel Novo, la antigüedad de la trabajadora no se ve afectada por la sucesión de empresa que se produjo en su día entre Hotel Terminus y Hotel Novo, al subrogarse el nuevo empresario en todos los derechos y obligaciones del anterior (art. 44.1 ET). Por ello la antigüedad de la trabajadora es de 9 años y cinco meses

Las percepciones salariales a tener en cuenta son:

Salario base:	1200€/mes
Plus lineal:	400€/mes
Complemento de titulación:	100€/mes
Complemento de responsabilidad:	250€/mes
Plus de asistencia y puntualidad:	50€/mes
Complemento de jornada fraccionada:	50€/mes
Complemento de localización:	150€/mes

*Plus de antigüedad: (5% del Salario base por trienio) $60 \cdot 3 = 180 \text{€}/\text{mes}$
2380€/mes*

$2.380 \cdot 12 = 28.560 \text{€}/\text{año}$
Pagas extraordinarias: $3 \cdot 1200 = 3.600 \text{€}/\text{año}$
Total Euros/año = 32.160€/año
Salario día: $32.160/365 = 88,1085 \text{€}$

Prorratao de meses: $5/12 = 0,4166$
 $(20 \cdot 88,1085) \cdot 0,4166 = 16.593,65 \text{€}$

Tope (1 anualidad) = 32.160€/año. Como la indemnización no excede del tope, la indemnización a percibir será de 16.593,65€

La empresa no podría ahorrarse ninguna indemnización, pues las previsiones del art. 33.8 solamente son aplicables para empresas de menos de 25 trabajadores, lo que no es el caso.

Carta de despido

Valencia a 1 de mayo de 2009

Estimada Sra. María, desde hace algunos meses la empresa ha visto reducido el número de pernотaciones en el Hotel, lo que se ha traducido en una reducción importante de los ingresos de la empresa, hasta alcanzar pérdidas en los últimos dos trimestres, tal y como se acredita en la documentación contable que se adjunta a esta carta. Debido a esta situación, la empresa se ha visto obligada a reducir personal con objeto de reducir costes, de modo que se consiga sacar adelante este proyecto empresarial en el Ud. ha estado participando de forma notable durante algo más de nueve años. Por ello se ha acordado, en virtud del art. 52.c E.T., proceder a su despido objetivo, poniéndosele a su disposición la indemnización de 16.593,65€ que legalmente le corresponde.

La extinción de su contrato tendrá efecto el día 1 de junio, cumpliéndose con ello el plazo de preaviso que exige la normativa laboral, durante el cual Ud. continuará prestando servicios en la empresa, si bien tiene derecho a disfrutar de una licencia de seis horas semanales para la búsqueda de nuevo empleo.

De esta comunicación se transmite copia a la representación legal de los trabajadores.

Firmado: El Gerente de la empresa

Firmado: La trabajadora