

CONTROL TEMAS 1 a 10

Apellidos:

Nombre:

Justifique siempre su respuesta

1.- (1 pto) Don Félix trabaja para una empresa, cuyo convenio colectivo de ámbito empresarial vigente para los años 2006 y 2007, establece para su categoría y antigüedad una retribución global, incluidos todos los conceptos, de 690€. Además, don Félix, a título individual, tiene reconocido un complemento adicional por el que cobra mensualmente 120€.

Determine cómo incidirían las siguientes circunstancias en su retribución mensual, justificando su respuesta.

a) En enero de 2007 se produce la revisión salarial prevista en el convenio de empresa. En la categoría y antigüedad que ostenta Félix, la retribución global queda fijada en 710€.

b) En junio de 2007 se aprueba el convenio provincial del sector, que prevé 850€ como retribución global para un trabajador de la antigüedad y categoría de don Félix.

2. (1 pto) Valore si las siguientes prestaciones de servicios constituyen o no relaciones laborales y, en su caso, si las mismas son comunes o especiales. Justifique siempre su respuesta.

a) Pedro, titular de un ciclomotor, trabaja para una empresa de reparto de pizza a domicilio. Comparece todos los días, de miércoles a domingo, de las 20.00 horas a las 00.30 para proceder a los repartos. En caso de fallar algún día, la empresa le impone una sanción disciplinaria. Utiliza para realizar los repartos su ciclomotor, corriendo con los gastos de mantenimiento y conservación. Cobra una cantidad fija por cada reparto realizado.

b) Juan tiene asignadas las funciones de comercialización de la gran enciclopedia “Todo el saber reunido” para la provincia de Valencia. La editorial le retribuye con una cantidad fija por cada enciclopedia que vende. Juan tiene alquilado un piso donde almacena las enciclopedias y dispone del material informático necesario para comunicarse con la editorial. Juan es quien organiza y dirige su actividad y el material con el que trabaja, salvo las enciclopedias, son de su propiedad. Asimismo, en el piso se reúne por las mañanas con Pedro y José, que le ayudan en la comercialización, para darles instrucciones al respecto.

3. (1 pto) El supermercado “Sisa”, dispone de un llamado “punto caliente” que consiste en una pastelería-panadería, con mostrador, trastienda, horno, cámara de fermentación y, en fin, todo el utillaje preciso para la elaboración de pan, bollos y pasteles.

Tradicionalmente, este “punto caliente” ha estado atendido por trabajadores de plantilla del propio supermercado. Sin embargo, el uno de febrero de 2007, la empresa “Sisa” decide ceder la explotación de este servicio a “Hornos y Pasteles”, empresa con varios centros de trabajo dedicada a la elaboración de pan, pasteles y productos similares. A tal efecto, ambas empresas celebran un contrato en cuya virtud “Sisa” alquila la maquinaria a “Hornos y Pasteles”, y ésta se compromete a elaborar, con su propio personal, los productos de panadería, pastelería, bollería salada y dulce, pizzas, etc., que se elaboran, por su personal, con aquella maquinaria existente en el denominado “punto caliente”.

Como consecuencia de ello, los tres trabajadores que prestaban servicios para el supermercado “Sisa” atendiendo el citado “punto caliente” son despedidos, pasando a desempeñar sus funciones los de la empresa “Hornos y Pasteles”, cuya actividad viene organizada y dirigida por esta empresa.

a) ¿Qué podrían reclamar los trabajadores despedidos? ¿Por qué?

b) Imagine que la empresa “Hornos y Pasteles” adeuda a los trabajadores que atienden el “punto caliente” los salarios de los meses de diciembre de 2006, enero y febrero de 2007. ¿Contra quién podrán dirigirse estos trabajadores en reclamación de los salarios que se les adeuda? ¿Por qué?

4. (1 pto) La empresa “Ascensores Pérez, S.A.” va a contratar a cierto número de trabajadores.

a) Habitualmente, en la sección de informática, se viene utilizando como refuerzo un trabajador contratado en prácticas para colaborar en el mantenimiento del sistema informático. La empresa ha anunciado su disposición a contratar a alguien *únicamente* para los próximos dos años. Sin embargo, sólo ha acudido a la convocatoria don Diego C., de 26 años, que tiene aprobadas algunas asignaturas de los dos primeros cursos de Ingeniería Informática, aunque ha realizado varios cursos de programación organizados por la academia “Digital informatics, S.L.”. Determine el contrato que, dentro de la legalidad, resulta más ventajoso para el empresario.

b) Anualmente, la empresa viene realizando, durante los meses de verano, la campaña de revisión de ascensores. Don Julián P., junto con otros compañeros, ha sido contratado durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006, suscribiendo a tal efecto sendos contratos eventuales por circunstancias de la producción de cuatro meses de duración (junio, julio, agosto y septiembre). Anteayer, se encontró en la cafetería a un vecino suyo que también ha venido siendo contratado en las mismas condiciones y se enteró de que los

contratos de este año 2007 ya se han hecho con todos los demás compañeros excepto con el propio don Julián. ¿Cree Vd. que don Julián podría reclamar alguna cosa?

5.- (2 ptos) La empresa ASCENSORES PÉREZ ha visto cómo en el presente ejercicio se han cancelado cierto número de contratos de mantenimiento.

Como consecuencia de ello decide introducir ciertas modificaciones en el sistema retributivo de sus comerciales y de los oficiales de mantenimiento. Se trata, en concreto, de variar los complementos retributivos que vienen percibiendo.

Hasta ahora la empresa, en atención a una circular interna, tenía reconocido a todos los trabajadores dedicados a estos menesteres un complemento de puesto de cuantía fija. Lo que se pretende es que este complemento desaparezca y sea sustituido por otro, de cuantía variable, determinado, para los viajantes, en función de los contratos de mantenimiento que consigan y, para los oficiales de mantenimiento, en razón del tiempo que tarden en solventar los requerimientos de mantenimiento de los clientes.

Estas medidas se piensan poner en práctica en el centro de trabajo de la ciudad de Valencia, que ocupa un total de 32 trabajadores, afectando a tres viajantes y a cuatro oficiales de mantenimiento.

Ramón, uno de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, alega que para mantener el nivel retributivo que venía obteniendo deberá hacer más horas tras la sustitución del complemento, por lo que no podrá atender debidamente a sus tres hijos menores de edad.

Cuestiones:

1. ¿Es posible introducir estas medidas? Determine el procedimiento que, en su caso, debe seguir la empresa para hacerlo.

2. Señale las posibilidades de actuación de que dispondrá Ramón una vez la empresa le notifique el indicado cambio en el sistema retributivo.

RESPUESTAS

1.- (1 pto) Don Félix trabaja para una empresa, cuyo convenio colectivo de ámbito empresarial vigente para los años 2006 y 2007, establece para su categoría y antigüedad una retribución global, incluidos todos los conceptos, de 690€. Además, don Félix, a título individual, tiene reconocido un complemento adicional por el que cobra mensualmente 120€.

Determine cómo incidirían las siguientes circunstancias en su retribución mensual, justificando su respuesta.

a) En enero de 2007 se produce la revisión salarial prevista en el convenio de empresa. En la categoría y antigüedad que ostenta Félix, la retribución global queda fijada en 710€.

En la medida en que la retribución global que tiene reconocida Félix es superior a 710€ como consecuencia de la condición más beneficiosa que se le ha reconocido, su salario se mantendrá inalterado en 810 € (690 + 120) pese al incremento retributivo previsto en el nuevo convenio colectivo, al haberse producido una absorción salarial. Art. 26.5 ET

b) En junio de 2007 se aprueba el convenio provincial del sector, que prevé 850€ como retribución global para un trabajador de la antigüedad y categoría de don Félix.

Dado que el convenio de empresa sigue en vigor, la entrada en vigor de un convenio colectivo provincial en nada afecta a aquél. El art. 84 del ET prohíbe la concurrencia de convenios al señalar que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado en un convenio de distinto ámbito.

2. (1 pto) Valore si las siguientes prestaciones de servicios constituyen o no relaciones laborales y, en su caso, si las mismas son comunes o especiales. Justifique siempre su respuesta.

a) Pedro, titular de un ciclomotor, trabaja para una empresa de reparto de pizza a domicilio. Comparece todos los días, de miércoles a domingo, de las 20.00 horas a las 00.30 para proceder a los repartos. En caso de fallar algún día, la empresa le impone una sanción disciplinaria. Utiliza para realizar los repartos su ciclomotor, corriendo con los gastos de mantenimiento y conservación. Cobra una cantidad fija por cada reparto realizado.

En este caso nos encontramos ante una relación en la que es posible encontrar indicios de dependencia (sometimiento a un horario y al poder disciplinario del empresario). El aporte del ciclomotor es un indicio de falta de ajenidad, lo mismo que el sistema de retribución pactado. Pese a ello cabría concluir en la existencia de una relación laboral, al existir dependencia y puesto que el art. 1.3.g del ET solamente excluye las actividades de transporte en las que quien presta el servicio lo realiza a través de autorización administrativa de la que sea titular, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya titularidad o poder de disposición ostenten. Esta relación sería común al no existir relación laboral especial para este tipo de actividades.

b) Juan tiene asignadas las funciones de comercialización de la gran enciclopedia “Todo el saber reunido” para la provincia de Valencia. La editorial le retribuye con una cantidad fija por cada enciclopedia que vende. Juan tiene alquilado un piso donde almacena las enciclopedias y dispone del material informático necesario para comunicarse con la editorial. Juan es quien organiza y dirige su actividad y el material con el que trabaja, salvo las enciclopedias, son de su propiedad. Asimismo, en el piso se reúne por las mañanas con Pedro y José, que le ayudan en la comercialización, para darles instrucciones al respecto.

En este caso nos encontramos ante una actividad organizada y dirigida por quien la lleva a cabo (Juan) quien, además, aporta todos los elementos necesarios para desempeñarla e incluso cuenta con su propio personal para ello. Al existir dependencia, la relación no se trata de una relación laboral, sino mercantil (arts. 1 y 2 Ley 12/1992)

3. (1 pto) El supermercado “Sisa”, dispone de un llamado “punto caliente” que consiste en una pastelería-panadería, con mostrador, trastienda, horno, cámara de fermentación y, en fin, todo el utillaje preciso para la elaboración de pan, bollos y pasteles.

Tradicionalmente, este “punto caliente” ha estado atendido por trabajadores de plantilla del propio supermercado. Sin embargo, el uno de febrero de 2007, la empresa “Sisa” decide ceder la explotación de este servicio a “Hornos y Pasteles”, empresa con varios centros de trabajo dedicada a la elaboración de pan, pasteles y productos similares. A tal efecto, ambas empresas celebran un contrato en cuya virtud “Sisa” alquila la maquinaria a “Hornos y Pasteles”, y ésta se compromete a elaborar, con su propio personal, los productos de panadería, pastelería, bollería salada y dulce, pizzas, etc., que se elaboran, por su personal, con aquella maquinaria existente en el denominado “punto caliente”.

Como consecuencia de ello, los tres trabajadores que prestaban servicios para el supermercado “Sisa” atendiendo el citado “punto caliente” son despedidos, pasando a desempeñar sus funciones los de la empresa “Hornos y Pasteles”, cuya actividad viene organizada y dirigida por esta empresa.

a) ¿Qué podrían reclamar los trabajadores despedidos? ¿Por qué?

El contrato en cuya virtud Sisa cede a Hornos y Pasteles la maquinaria necesaria para llevar a cabo la actividad que se desarrolla en el punto caliente constituye una transmisión de empresa, en la medida en que se transfieren los elementos patrimoniales necesarios para seguir desempeñando la actividad productiva (art. 44.2 ET). Dado que, según el art. 44.1 del ET, la transmisión de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, no supone por sí misma la extinción de los contratos, la extinción de los contratos de los trabajadores que hasta ese momento prestaban sus servicios para Sisa no es conforme a derecho. Esto trabajadores tenían derecho a seguir prestando sus servicios bajo el nuevo titular de la organización productiva, Hornos y Pasteles, que debería haberse subrogado en la posición de Sisa. Tendrían derecho, pues, a reclamar por despido improcedente.

b) Imagine que la empresa “Hornos y Pasteles” adeuda a los trabajadores que atienden el “punto caliente” los salarios de los meses de diciembre de 2006, enero y febrero de 2007. ¿Contra quién podrán dirigirse estos trabajadores en reclamación de los salarios que se les adeuda? ¿Por qué?

Teniendo en cuenta que entre Hornos y Pasteles y la empresa Isa existiría una contrata de obra o servicio, y que dicha contrata sería de propia actividad al tratarse de actividades inherentes al ciclo productivo de Sisa, ésta última empresa responderá solidariamente de las obligaciones salariales contraídas por Hornos y Pasteles con los trabajadores que ejecutan la contrata, teniendo presente que solamente responderá de las deudas contraídas estando vigente la contrata (art. 42 ET).

De este modo Sisa responderá solidariamente de los salarios correspondientes al mes de febrero de 2007.

4. (1 pto) La empresa “Ascensores Pérez, S.A.” va a contratar a cierto número de trabajadores.

a) Habitualmente, en la sección de informática, se viene utilizando como refuerzo un trabajador contratado en prácticas para colaborar en el mantenimiento del sistema informático. La empresa ha anunciado su disposición a contratar a alguien únicamente para los próximos dos años. Sin embargo, sólo ha acudido a la convocatoria don Diego C., de 26 años, que tiene aprobadas algunas asignaturas de los dos primeros cursos de Ingeniería Informática, aunque ha realizado varios cursos de programación organizados por la academia “Digital informatics, S.L.”. Determine el contrato que, dentro de la legalidad, resulta más ventajoso para el empresario.

Pese al interés del empresario en contratar temporalmente a un trabajador, no existe posibilidad legal de celebrar un contrato temporal. El contrato en prácticas no es posible, pues el trabajador no posee la titulación exigida. El contrato para la formación tampoco, pues el trabajador es mayor de 21 años. Los contratos estructurales tampoco son posibles pues no hay causa de temporalidad. De este modo únicamente podrá celebrar un contrato indefinido, siendo el más ventajoso el contrato de fomento de la contratación indefinida que podrá realizarse si Diego es un desempleado.

b) Anualmente, la empresa viene realizando, durante los meses de verano, la campaña de revisión de ascensores. Don Julián P., junto con otros compañeros, ha sido contratado durante los años 2003, 2004, 2005 y 2006, suscribiendo a tal efecto sendos contratos eventuales por circunstancias de la producción de cuatro meses de duración (junio, julio, agosto y septiembre). Anteayer, se encontró en la cafetería a un vecino suyo que también ha venido siendo contratado en las mismas condiciones y se enteró de que los contratos de este año 2007 ya se han hecho con todos los demás compañeros excepto con el propio don Julián. ¿Cree Vd. que don Julián podría reclamar alguna cosa?

En este caso el trabajador tendría derecho a reclamar por despido, pues la reiteración en el tiempo de su la actividad para la que fue contratado evidencia la existencia de un contrato fijo (discontinuo o periódico de fechas ciertas).

5.- (2 pts) La empresa ASCENSORES PÉREZ ha visto cómo en el presente ejercicio se han cancelado cierto número de contratos de mantenimiento.

Como consecuencia de ello decide introducir ciertas modificaciones en el sistema retributivo de sus comerciales y de los oficiales de mantenimiento. Se trata, en concreto, de variar los complementos retributivos que vienen percibiendo.

Hasta ahora la empresa, en atención a una circular interna, tenía reconocido a todos los trabajadores dedicados a estos menesteres un complemento de puesto de cuantía fija. Lo que se pretende es que este complemento desaparezca y sea sustituido por otro, de cuantía variable, determinado, para los viajantes, en función de los contratos de mantenimiento que consigan y, para los oficiales de mantenimiento, en razón del tiempo que tarden en solventar los requerimientos de mantenimiento de los clientes.

Estas medidas se piensan poner en práctica en el centro de trabajo de la ciudad de Valencia, que ocupa un total de 32 trabajadores, afectando a tres viajantes y a cuatro oficiales de mantenimiento.

Ramón, uno de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, alega que para mantener el nivel retributivo que venía obteniendo deberá hacer más horas tras la sustitución del complemento, por lo que no podrá atender debidamente a sus tres hijos menores de edad.

Cuestiones:

1. ¿Es posible introducir estas medidas? Determine el procedimiento que, en su caso, debe seguir la empresa para hacerlo.

Nos encontramos ante una modificación sustancial (cambio del sistema de retribución, al variar un complemento fijo por otro variable) por lo que resulta de aplicación el art. 41 del E.T.

Existe causa para la modificación (la cancelación de diversos contratos de mantenimiento) y existe adecuación entre la causa (productiva/económica) y la medida (fijación de un sistema de incentivos que fomente la productividad de los trabajadores).

La modificación sería de carácter colectivo, pues el origen de la condición a modificar es colectivo (circular interna de efectos colectivos) por lo que el empresario debería abrir un período de consultas con los representantes de los trabajadores y después, con independencia de que se alcanzase o no acuerdo, notificar individualmente a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 30 días.

2. Señale las posibilidades de actuación de que dispondrá Ramón una vez la empresa le notifique el indicado cambio en el sistema retributivo.

En este caso únicamente podría aceptar o impugnar la decisión empresarial. En ningún caso podría extinguir su contrato con derecho a indemnización pues no se dan los requisitos del art. 41.3 del ET (que la modificación lo sea de jornada, horario o régimen de trabajo a turnos) ni del art. 50.1.a (esto es, que menoscabe su dignidad o redunde en perjuicio de su formación profesional).