

Apellidos:

Nombre:

Justifique siempre su respuesta

Supuesto 1 (3,5 puntos) Rafael A.P, es propietario de una productora de programas de televisión y desea contratar a un ayudante de operador de cámara para sustituir a quien hasta ahora hacía esas funciones, quien rescindió unilateralmente su contrato. Sin embargo, pese a la necesidad permanente del puesto de trabajo, únicamente desea celebrar un contrato temporal de 12 meses de duración. Al empresario le gustaría celebrar este contrato a tiempo parcial y pactar un período de prueba de 2 meses.

Cuestiones:

a) Determine dentro de la legalidad, y justificando su respuesta, qué modalidades contractuales sería posible realizar,

b) Suponiendo que la empresa debe escoger entre los candidatos que se enumeran a continuación, determine qué contrato se le podría realizar (ya a tiempo completo o parcial) y la posibilidad de pactar un período de prueba

- RICARDO: 58 años. Con experiencia profesional diversa en empresas de radio y televisión, conoce perfectamente la actividad a realizar como ayudante de cámara. No posee títulos académicos ni profesionales. Actualmente, tras el expediente de regulación de empleo por el que vio extinguido su contrato indefinido con la empresa en que trabajaba desde hace 20 años, lleva tres meses como demandante de empleo.

- ELENA: 20 años. Diplomada en informática en junio de 2007. Desde hace siete meses está inscrita como demandante de empleo y antes trabajó en la empresa de Rafael como auxiliar administrativo.

- FELIPE: 35 años. Diplomado en Relaciones Laborales en junio de 2006. Inscrito como demandante de empleo desde hace dos meses. Tiene reconocida la condición de discapacitado. Durante 5 meses (de octubre de 2007 a febrero 2008) trabajó como ayudante de operador de cámara en esta misma empresa en virtud de un contrato de interinidad.

Supuesto 2 (1 punto) Determine si existe causa para extinguir el contrato de trabajo (o solicitar la extinción) y, en su caso, qué indemnización correspondería

a.- Raquel, trabaja en un hotel con categoría de cocinera. En su contrato se pactó que la trabajadora, independientemente de los trabajos a realizar para la categoría laboral asignada, llevaría a cabo, además, las funciones de limpieza en general. A partir de enero de 2008, y sin recibir ningún tipo de explicación, pasó a realizar sólo funciones de limpieza, sin volver a realizar funciones de cocinera, que ahora las realiza la antigua ayudante de cocina.

b.- Carmen, quien tiene dos hijos menores a los que atiende por las tardes, y que ha visto modificado su régimen retributivo al suprimirse el complemento de productividad que hasta ahora venía percibiendo.

Supuesto 3 (1 punto) Califique el despido disciplinario en los siguientes casos. Indique las consecuencias de tal calificación

a.- Tras reprochar a Vicente su actitud para con sus compañeros de trabajo, éste propinó varios puñetazos al empresario, quien inmediatamente le dijo que se fuera a la calle, que nunca más quería volver a verlo. Vicente es representante de los trabajadores.

b.- Carmen acumula 3 faltas de asistencia al trabajo en el último mes, lo que el convenio colectivo califica únicamente como falta grave. Carmen está disfrutando de una reducción de jornada por lactancia de un hijo menor de 9 meses.

Supuesto 4 Pedro. J. trabaja como aserrador en una fábrica de muebles. Desde que hace cinco meses se introdujo una nueva maquinaria en la empresa, el volumen de piezas defectuosas producidas por Juan se ha incrementado notablemente, de modo que de tener que desechar un 1% de su producción por este motivo, tras la introducción de la nueva maquinaria el volumen de la producción de Pedro con defecto alcanza el 43%. Todos los aserradores de la empresa recibieron explicaciones sobre el manejo de la nueva maquinaria durante 15 días, y los restantes trabajadores de la empresa no han experimentado problema alguno con la nueva maquinaria, manteniéndose los niveles de piezas defectuosas en umbrales normales (esto es, sin que hayan variado tras la implantación de la nueva maquinaria) Ante esta situación, la empresa ha decidido prescindir de sus servicios.

Cuestiones:

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

2.- Teniendo en cuenta que en el convenio aplicable a la empresa se establece un plazo de 25 días hábiles para reclamar judicialmente en caso de extinción del contrato a instancias del empresario, determine hasta qué día podrá Pedro presentar su demanda ante el Juzgado de lo Social teniendo en cuenta que: el despido tuvo efecto el 5 de mayo de 2008, que la papeleta de conciliación se presentó el 9 de mayo, y el acto de conciliación tuvo lugar el pasado día 19 de mayo **(1 pto)**

Mayo 2008

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	Domingo
			1	2	3	4
5 <i>Despido</i>	6	7	8	9 <i>Papeleta concilia</i>	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19 <i>Acto concilia</i>	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio 2008

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sáb	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

3.- Teniendo en cuenta que Pedro ha estado trabajando en la empresa 2 años, 3 meses y 4 días, calcule la indemnización que le correspondería legalmente, si su despido fuese declarado improcedente, considerando que su contrato lo era de Fomento de la Contratación Indefinida y que su retribución **mensual** está integrada por las siguientes partidas (**2,5 ptos**):

Salario Base ¹ :	700 €	Ayuda Familiar ⁶	75€
Plus lineal ² :	100 €	Plus Jornada Fraccionada ⁷	50 €
Plus de ropa de trabajos ³ :	50 €	Plus de puntualidad ⁸	75 €
Plus de peligrosidad ⁴ :	250 €	Plus distancia ⁹ :	50 €
Plus desgaste de materiales ⁵ :	100 €	Antigüedad ¹⁰ :	3% del salario base por trienio.

Además tiene derecho a **tres pagas extras** anuales por importe equivalente al salario base cada una de ellas.

- (1) Definido en el Convenio como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.
- (2) Según el Convenio, el Plus lineal lo percibirán mensualmente todos los trabajadores de la empresa en virtud de su trabajo, en una cuantía que será distinta según su respectiva categoría profesional.
- (3) Cantidad que, según Convenio, perciben los trabajadores para destinarla a la adquisición de vestuario de trabajo.
- (4) Cantidad que, según Convenio, percibe el personal que realice un trabajo que implique la realización de trabajos peligrosos.
- (5) En la medida en que los aserradores aportan en ocasiones su propio material, este plus va dirigido a compensar a los trabajadores por su uso.
- (6) Según el convenio, la ayuda familiar: "será percibida por aquellos trabajadores que acrediten tener a su cargo dos o más hijos que sean menores de edad, o que sin serlo sufran deficiencias psíquicas o físicas"
- (7) Plus de jornada fraccionada: "se reconoce a los trabajadores cuya jornada se halle interrumpida para la comida en, al menos, una hora"
- (8) 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"
- (9) Plus distancia: "se reconoce a los trabajadores que trabajen en centros de trabajo distantes en más de 2 KM del centro urbano, siendo que la distancia se mide como un solo viaje de ida y vuelta desde el límite del caso urbano al centro de trabajo. Solamente se abona por día trabajado".
- (10) Retribución adicional establecida en el convenio en función de los años trabajados en la empresa.

RESPUESTAS

Supuesto 1 (3 puntos)

La empresa “Construcciones, S.A.” adoptó, a principios de noviembre de este 2007, 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 diciembre de 2007, con una duración de seis meses. En ejecución de este contrato, dos trabajadores contratados como autónomos por “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.

Los trabajadores contratados por Servicios Informáticos SL para ejecutar esta tarea han sido dados de alta en el RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) y emiten mensualmente una factura –que les confecciona y proporciona la empresa Servicios Informáticos SL- en la que aplican el IVA. La retribución mensual que perciben es una cuantía invariable, distribuida en salario base, plus de titulación y plus de vestuario. En caso de incumplimiento de sus obligaciones contractuales la empresa Servicios Informáticos SL sanciona a estos trabajadores.

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

Servicios Informáticos SL adeuda a todos los trabajadores de su plantilla, así como a los dos trabajadores autónomos, las siguientes cuantías:

- 2000 € a cada trabajador en concepto de salario base de los meses de marzo y abril.
- 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 cada trabajador en concepto de plus de vestuario del mes de abril

Cuestiones: ¿Asumiría alguna responsabilidad Construcciones SA por las cantidades pendientes de pago por parte de Suministros SL a sus dos trabajadores autónomos?

Para determinar si Construcciones SA debe responder de alguna cantidad de lo que debe Suministros SL, tres son las cuestiones a considerar:

1.- Existencia de relación laboral entre Suministros SL y los trabajadores autónomos. Los trabajadores “autónomos” contratados por Suministros SL no son verdaderos autónomos, sino que se trata de una relación laboral encubierta. En efecto, pese a estar dados de alta en el RETA y aplicar el IVA en sus retribuciones, la retribución mensual es invariable (ajenidad en el riesgo) la estructura de su retribución es claramente laboral (salario base, plus de titulación y plus de vestuario) y, en caso de incumplimiento de sus obligaciones, Suministros SL sanciona a los trabajadores. Todo ello permite concluir que existe una relación laboral entre estos trabajadores y Suministros SL pese a la existencia de indicios meramente formales en contra.

Téngase en cuenta que de resultar verdaderos autónomos, ninguna responsabilidad cabría imputar a Construcciones SA en virtud de los arts. 42 ó 43 del ET, pues estos preceptos se enmarcan en la regulación del trabajo por cuenta ajena (art. 1.1 ET)

2.- La existencia de una contrata de propia actividad. La supuesta contrata entre Construcciones SA y Suministros SL no sería de propia actividad atendiendo al criterio de inherencia: las actividades prestadas por Suministros SL no se incorporan al proceso producido de la empresa principal (Construcciones SA). Siendo ello así, Construcciones SA no debería responder de ninguna cantidad, pues el art. 42 del ET se refiere a contratas de propia actividad.

3.- La existencia de cesión ilegal de trabajadores. Visto cómo se desenvuelve la actividad desarrollada por los tres trabajadores autónomos, cabe concluir que estamos ante una cesión ilegal, pues realizan su actividad bajo la supervisión del jefe de servicio de contabilidad de Construcciones SA, que es quien organiza y dirige esta actividad, habiendo cedido Sumistros S.L. estas facultades inherentes a su condición de empresario.

Encontrándonos ante una cesión ilegal de trabajadores, la empresa Construcciones SA responde solidariamente de todas las deudas contraídas con los trabajadores, quienes, además, tendrán el derecho a optar a adquirir su condición de fijos en cualquiera de las dos empresas.

Supuesto 2 (7 puntos)

La empresa CESA dedicada a la promoción y construcción de viviendas, ha decidido, ante la ralentización que está viviendo el mercado inmobiliario, modificar algunas condiciones de trabajo de sus trabajadores. La empresa, que no está padeciendo especiales problemas económicos, cuenta con un total de 52 trabajadores distribuidos de la siguiente manera: 7 en Castellón, 18 en Valencia y 27 en Alicante. Las modificaciones han consistido:

a).- Dado que en este sector de actividad se trabaja en régimen de jornada partida, y con objeto de atender mejor a la clientela, se pretende modificar la jornada de los comerciales dedicados a la promoción y venta de inmuebles del centro de trabajo de Valencia, de modo que pasen de realizar jornada intensiva (establecida en este centro de trabajo en virtud de un convenio extraestatutario) a un régimen de jornada partida. Dicho cambio de régimen va a afectar a los tres comerciales que tiene este centro de trabajo (cuya plantilla asciende a 18 trabajadores)

Determine:

1.- La validez de la decisión seguida por la empresa **(0,5 pts.)**

El cambio de jornada partida a continua supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo, pues afecta de modo notorio (supone una variación importante del horario de trabajo, se efectúa de forma permanente y no se proporcionan compensaciones) a las condiciones de trabajo inicialmente vigentes.

Para poder proceder a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, el art. 41 del ET exige que concurra causa (económica, técnica, organizativa o de producción) que se entenderá concurrente cuando la medida contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. En este caso, dado que se trata de atender mejor a la clientela, ofreciéndole un mayor horario de atención, y siendo que en el sector rige el régimen de jornada partida, cabe considerar que existe esta causa.

2.- El procedimiento a seguir para introducir la modificación propuesta **(0,5 pts.)**

La condición a modificar se encuentra regulada en un convenio colectivo extraestatutario, por tanto, en principio, el procedimiento a seguir es el relativo a la modificación de carácter colectivo (apertura de período de consultas con los representantes de los trabajadores, sin requerirse el acuerdo, y posterior notificación de la decisión a los trabajadores afectados con 30 días de antelación a la efectividad de la medida) En todo caso, tratándose de una modificación de horario (pues el cambio de jornada continua a partida supone un cambio en la distribución de las horas de trabajo), habrá que ver si el procedimiento a seguir es el individual o el colectivo. Dado que la empresa tiene 52 trabajadores y la medida afecta solamente a tres, el procedimiento a seguir será el individual: no habrá necesidad de apertura de período de consultas y bastará la notificación al trabajador afectado.

3.- Los derechos de los trabajadores y sus posibilidades de actuación, teniendo en cuenta que uno de los comerciales (Antonio) es pluriempleado, de modo que ha venido compaginando este trabajo con otro que realiza por las tardes y que el nuevo régimen implantado no le va a permitir seguir hacerlo **(1 pto.)**

Los trabajadores afectados podrán aceptar la medida, sin derecho a compensación por ello, o, si consideran que no hay causa, o que no se hubiese seguido el procedimiento, podrán impugnarla ante la jurisdicción social. En cuanto a posibilidades extintivas con derecho a indemnización, solamente Antonio podría por la vía del art. 41.3 del ET, pues la modificación afecta al horario de trabajo y existe un perjuicio real y objetivo, ya que el cambio le va a impedir seguir compatibilizando sus trabajos.

b).- Vicente, a quien tras finalizar sus estudios de Arquitectura Técnica en junio 2007 se le contrató mediante un contrato en prácticas de dos años de duración para que se ocupase del apoyo al equipo de arquitectos en el centro de trabajo de Valencia, encargándose de la selección de materiales y del seguimiento de las obras en ejecución. Dada la actual menor demanda de obras, al trabajador se le quieren cambiar sus funciones, durante el resto de vigencia de su contrato, asignándole la captación de compradores mediante campañas promocionales (elaboración y colocación de carteles, llamadas telefónicas, etc.)

Determine:

1.- La validez de la decisión seguida por la empresa **(1,5 ptos.)**

En este caso nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo, dado que se va a modificar de forma permanente (hasta que finalice su contrato) las funciones asignadas a este trabajador. La importancia de la condición que se modifica (las funciones) su carácter permanente, y la ausencia de todo tipo de compensación, determina que existe una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Podría pensarse que existe causa para una modificación sustancial de condiciones de trabajo, dado que hay una menor demanda de obras y lo que se pretende es pasar a este trabajador a la realización de actividades promocionales, dejando las actividades de apoyo al equipo de arquitectos para las que fue contratado y que parece ser que han disminuido. De este modo, cabría pensar que hay causa, pues la medida favorece la posición competitiva de la empresa en el mercado. Sin embargo hay que tener en cuenta que se trata de un contrato en prácticas, por lo que la actividad que desarrolle el trabajador debe estar siempre en consonancia con la titulación en cuya virtud fue contratado, so pena de poder estimar un fraude de ley.

2.- Los derechos del trabajador y sus posibilidades de actuación **(1,5 ptos.)**

Teniendo en cuenta lo anterior, las opciones del trabajador en este caso serían:

- *En ningún caso el trabajador podría, en este supuesto, oponerse a la orden empresarial sino que, en caso de no estar de acuerdo, debería impugnar la decisión empresarial.*
- *Podría solicitar que se reconozca la existencia de una fraude de ley en su contratación bajo la modalidad de contrato en prácticas, exigiendo el reconocimiento de su condición de trabajador indefinido en la empresa*
- *O solicitar la extinción de su contrato de trabajo por la vía del art. 50.1.a del ET, con derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, al haberse producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de su formación profesional (y no por menoscabo de su dignidad).*

c) Aprovechando los cambios organizativos efectuados, la empresa ha decidido dejar de abonar al complemento de jornada partida que desde hace unos 10 años, y por una decisión unilateral del empresario, viene abonando a aquellos trabajadores del centro de trabajo de Alicante que realizan tal régimen de jornada. Teniendo en cuenta que en todos los contratos de trabajo celebrados en el centro de trabajo se añadió una cláusula en la que se dispone expresamente que: “La empresa podrá en cualquier momento modificar las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores contratados, debiendo notificar dicho cambio a los trabajadores afectados con una semana de antelación”.

Determine: 1.- La validez de la decisión seguida por la empresa (2 ptos.)

Nos encontramos ante una condición más beneficiosa, pues se trata de una retribución que viene otorgando el empresario desde hace unos 10 años, en virtud de una decisión unilateral, sin que quepa entender que se trata de una mera tolerancia pues se la condición se ha materializado en una actuación positiva del empresario (esto es, no se ha trabado de permitir algo a los empleados, sino de abonarles mensualmente un complemento retributivo)

La medida no resultaría en absoluto válida, en tanto que la causa invocada (ralentización del mercado inmobiliario, que es una causa productiva) no guarda relación con la medida adoptada (supresión de un complemento de puesto de trabajo)

El hecho de que exista, en el contrato de trabajo, una cláusula firmada en la que se haga constar expresamente el poder empresarial para variar las condiciones de trabajo pactadas, sin más límite que la notificación con una semana de antelación a los trabajadores afectados, no es suficiente para dar distinta solución a la cuestión, pues tal cláusula debe retenerse como nula, al ir en contra de lo previsto en el art. 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, que deben retenerse mínimos de derecho necesario, incurriendo en la prohibición de renuncia de derechos prevista en el art. 3.5 del E.T.