

UNIDAD 1: Proceso de contratación laboral

ACTIVIDADES-PÁG. 9

1. Oinko Mayané es un ciudadano senegalés que exige a la empresa CHISTES DE LEPE, SL un contrato de trabajo acorde con lo establecido en su país natal para participar en la campaña de recogida de fresa. ¿Es esto factible?

No, porque los contratos celebrados en España se encuentran regulados por la normativa nacional, con independencia del origen del trabajador.

2. El hotel BAHÍA DE TRAFALGAR opera durante seis meses al año, por lo que pretende que su plantilla tenga la condición de fija discontinua. ¿Es necesario que los contratos tengan forma escrita?

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente, constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

Además, por seguridad jurídica, es conveniente que el contrato conste por escrito.

3. MUTACIONES ZALDÍVAR, SA es una empresa encargada del mantenimiento de la planta petroquímica CONTAMINER, SL. Si realiza contratos por obra y servicio, ¿es necesario que estos tengan forma escrita?

Sí. En todo caso, deberán constar por escrito, entre otros, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado.

4. Juvenal Pérez quiere acceder a la jubilación parcial. Su empresa necesita suscribir un contrato de relevo para la cobertura de la jornada laboral que queda vacante. ¿Debe este tener forma escrita?

Sí. En todo caso, deberán constar por escrito, entre otros, los contratos de relevo.

5. Armando Caporegime, natural de una provincia española en proceso de despoblación, trabaja online para una firma australiana de software radicada en Melbourne. Si la relación es de carácter laboral, ¿ha de plasmarse el contrato por escrito?

Sí, porque estamos ante un trabajador que presta servicios a distancia.

6. Raquel Astolfini lleva un número indeterminado de años trabajando como profesora de inglés en la academia de idiomas INTERNATIONAL LANGUAGE, SL. No hay contrato por escrito. ¿Se puede considerar como una trabajadora con contrato indefinido?

De no observarse la exigencia escrita, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

7. Continuando con el ejemplo anterior, ¿puede International Language, SL oponerse a las pretensiones de la trabajadora?

Como prueba de buena fe, el contrato tendría que haberse formalizado por escrito.

8. Bolaños Matermann, psicoanalista argentino, trabaja desde hace seis meses en la clínica psiquiátrica SIGMUND FREUD & ASOCIADOS. No hay contrato por escrito. ¿Puede solicitar la formalización por escrito del contrato a pesar de estar ya iniciada la relación laboral?

La formalización por escrito de la relación laboral debe realizarse antes del inicio de esta; si no es posible, siempre puede solicitarse con posterioridad.

9. Rosendo Namibia, mayor de edad, está incapacitado judicialmente tras su último brote de esquizofrenia aguda. ¿Puede firmar algún tipo de contrato de trabajo?

No, por tener su capacidad de obrar limitada por sentencia judicial firme.

ACTIVIDADES-PÁG. 11

10. La empresa BIG DATA, SA propone a Gracia de Mónaco, Ingeniera de Software, un periodo de prueba de un año. ¿Es esto legal?

No, porque sobrepasa el periodo legal máximo.

11. Distribuidora SUPPLIER, SL quiere imponer a Rosendo Amaral un periodo de prueba de seis meses para trabajar como mozo de almacén. ¿Es esto legal?

No, porque le corresponde un periodo de prueba de dos meses.

12. LA FUENSALIDA, SL es una empresa con una plantilla de doce trabajadores. ¿Qué periodo de prueba corresponde a los nuevos contratados?

En las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

13. Ofertan a Marcos Gavilán un contrato temporal de tres meses de duración. ¿Qué periodo de prueba le corresponde?

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

14. En el supuesto anterior, el convenio colectivo permite a la empresa un periodo de prueba de cuarenta días. ¿Puede no aceptarlo Marcos Gavilán?

Sí, porque es menor al mínimo legal establecido.

15. ¿Puede prohibir la empresa a Marcos su derecho a voto en las elecciones sindicales?

No. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

16. ¿Puede Marcos renunciar a su puesto de trabajo durante el periodo de prueba?

Sí. Durante este período se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

17. Marta Eguino, trabajadora en estado avanzado de embarazo, es despedida durante el periodo de prueba. ¿Es esto legal?

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o por maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad, respectivamente.

18. Continuando con el caso anterior, la empresa argumenta que el despido de Marta se debe a su baja productividad. ¿Es legal esta decisión?

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca de acuerdo entre las partes.

Por tanto, la empresa no puede alegar baja productividad porque el cómputo del plazo del periodo de prueba se encuentra interrumpido.

19. Arturo de la Pirandola demanda a su empresa ante la jurisdicción social porque no le computa los seis meses del periodo de prueba de su contrato a efectos de antigüedad, ¿Es viable su pretensión?

El período de prueba se computa a efectos de antigüedad. Es un derecho que asiste al trabajador.

20. Roxana Artilles ha interrumpido su relación laboral, en pleno periodo de prueba, después de cursar denuncia contra su expareja ante el Juzgado n.º 2 de Violencia de Género de Abramantes. Comenta el efecto de esta circunstancia.

La situación de violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca de acuerdo entre las partes.

21. La empresa de seguridad BODYGUARD, SA exige a Rocco Mingorance, para firmar un contrato de duración indefinida, un periodo de prueba de un año (previamente había trabajado de escolta con contratos temporales para la citada mercantil). ¿Es correcto?

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

ACTIVIDADES-PÁG. 13

22. Para desligarse de la relación laboral de sus trabajadores, la empresa ZABAZOQUE, SA ha creado una sociedad instrumental (que es la contratante en las relaciones laborales): ZABALTORTA, SL. ¿Es esto legal?

Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes, se le hará constar esta circunstancia. Según parece desprenderse del supuesto, el centro de trabajo pertenece a ZABAZOQUE, SA: por tanto, será esta la que contrate realmente.

23. Ramón Mértola ha sido contratado por la mercantil ZABALTORTA, SL en la modalidad de obra y servicio. Consta en el contrato la fecha de inicio, acompañada de la cláusula «hasta fin de obra». ¿Es legal esto?

Sí, porque estamos ante una actividad económica que no tiene fecha fija de terminación.

24. Como ZABALTORTA, SL es una empresa pantalla de la anterior, ambas comparten el mismo domicilio social, no figurando nunca este en los contratos laborales. ¿Es admisible?

Recordemos que lo importante es que la actividad económica, la titularidad del centro de trabajo, etc., pertenece a ZABAZOQUE, SA. Por tanto, la obligación legal es que conste su domicilio social.

25. ZABALTORTA, SL omite siempre, en los contratos, la asignación del grupo profesional del trabajador, en aras de que no consolide antigüedad en la categoría profesional. ¿Permite esto la ley?

No, porque siempre debe constar el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.

26. ZABALTORTA, SL tiene por costumbre pagar solo el salario base; abona los complementos en dinero «negro». ¿Es legal tal decisión? Razona la respuesta en términos laborales y tributarios.

No es legal, porque el trabajador no puede reclamar esas cantidades al no quedar reflejadas en su nómina; además, es un fraude tributario al declararse estos rendimientos del trabajo.

27. ZABALTORTA, SL, con objeto de ahorrarse el pago de las horas extras, nunca especifica las condiciones de la jornada en el contrato de trabajo. ¿Tiene base jurídica esta omisión?

No, porque esas condiciones deben figurar siempre en el contrato de trabajo.

28. ZABALTORTA, SL obliga a firmar una cláusula leonina a sus trabajadores, en la que estos renuncian a las vacaciones anuales so pena de ser despedidos. ¿Es legal esta cláusula?

No, porque las vacaciones son un derecho irrenunciable.

29. A ZABALTORTA, SL le gusta prescindir de sus empleados de un día para otro. ¿Es posible legalmente?

No, porque siempre se establecen plazos de preaviso.

30. ZABALTORTA, SL nunca respeta las tablas salariales recogidas en el convenio colectivo para pagar, lógicamente, mucho menos. ¿Es legal esta práctica?

No, porque las tablas salariales del convenio colectivo conllevan una obligación vinculante para la empresa.

31. Un grupo de trabajadores interpuso una demanda ante la jurisdicción social, y ZABALTORTA, SL se declara insolvente a la hora de satisfacer las indemnizaciones a que ha sido condenada en sentencia firme. ¿Puede plantearse la posibilidad de que la responsable sea, en verdad, ZABAZOQUE, SA? Razona aplicando la teoría del «levantamiento del velo».

La creación de una sociedad instrumental ha tenido como fin la elusión de responsabilidades laborales: la responsable real es ZABAZOQUE, SA. En consecuencia, hay que «levantar el velo» que daba apariencia de legalidad a la sucesión de empresas. Esta figura, no reconocida expresamente en la normativa, se aplica en los juzgados y tribunales conforme a diversa jurisprudencia, si bien ha de interpretarse restrictivamente.

ACTIVIDADES-PÁG. 15

32. Martina Heinkel va a ejercer de monitora, durante tres semanas, en un campamento de verano en Edimburgo. ¿Es necesario de que la empresa informe a Martina sobre sus condiciones laborales?

Cuando la prestación de servicios en el extranjero fuera superior a cuatro semanas, el empresario deberá dar, además de la información de carácter general, la siguiente información adicional (con anterioridad a la partida de Martina al extranjero):

- La duración del trabajo que vaya a prestarse en el extranjero.
- La moneda en que se pagará el salario.
- Las retribuciones en dinero o en especie, tales como dietas, compensaciones por gastos o gastos de viaje, y las ventajas vinculadas a la circunstancia de la prestación de servicios en el extranjero.
- En su caso, las condiciones de repatriación de la trabajadora.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto de algunos de los extremos señalados será suficiente una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convenio colectivo aplicable, siempre que la misma sea precisa y concreta y permita a Martina el acceso a la información correspondiente.

33. La empresa HIGH LANDS, SL envía a Martina un PDF, remitiendo a la normativa laboral escocesa. ¿Es esto suficiente?

No. Según la normativa, los extremos para los que es suficiente una referencia a las disposiciones legales, reglamentarias o convenio colectivo aplicable, siempre que esta sea precisa y concreta y permita al trabajador el acceso a la información correspondiente, son únicamente estos:

- La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

34. ¿Debe HIGH LANDS, SL facilitar la información requerida antes de la extinción del contrato?

Cuando la relación laboral se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, con independencia de si los servicios se prestan en el ámbito nacional o extranjero, el empresario deberá facilitar la información antes de la extinción del contrato de trabajo.

35. Randolf Junker ha firmado un contrato de alta dirección con Lufthansa, SA. ¿Es necesario que la empresa redacte una copia básica del contrato?

No. La normativa contempla como regla general una copia básica de los contratos que deban formalizarse por escrito, pero a excepción de los contratos de relaciones especiales de alta dirección, para los que es suficiente su notificación.

36. Randolph Junker reside en Mallorca y recibe un burofax donde la mercantil le notifica la obligación de incorporarse a su puesto de trabajo, en Bonn, la semana que viene. Relaciona la respuesta con la actividad anterior.

El burofax sirve a efectos de notificación, por lo que el trabajador debe incorporarse a su puesto de trabajo.

37. Manuel Bañolas ha exigido a la empresa que su contrato de trabajo sea puesto en conocimiento del sindicato al que se encuentra afiliado. ¿Es esto factible?

Sí, porque dicha información estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos, en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

38. La empresa ha comunicado la prórroga de su contrato temporal a Manuel Bañolas. ¿Debe ser conocido este hecho por sus representantes sindicales?

Sí, por el mismo razonamiento que la pregunta anterior.

39. ¿Sirve lo anterior en caso de denuncia del contrato?

Sí, porque las denuncias de los contratos deben ser comunicadas a los representantes de los trabajadores.

40. Clara Ladoga cumple el se encuentra en el tercer grado de su condena por un delito de estafa continuada. Comenta esta circunstancia, a efectos contractuales.

La copia básica contendrá todos los datos del contrato, a excepción del número del documento nacional de identidad o del número de identidad de extranjero, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal del interesado. Sin embargo, la situación penal no debe constar.

41. Walter Escalante es un representante sindical que exige a una empresa una plantilla de Excel con los NIF de los afiliados que trabajan en la misma. ¿Es esto legal?

No puede constar esa información.

42. El sindicato COREPER plantea a la patronal la creación de una base de datos compartida con toda la información de los trabajadores del sector. ¿Puede hacerlo?

Esa información está a disposición de los representantes legales de los trabajadores, a través de los órganos de participación institucional de los mismos en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo. No debe hacerse: los Servicios Estatales de Empleo ya disponen de esa herramienta.

43. Bernardo Netanyahu es un abogado laboralista que considera que la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales no afecta a la información contractual en materia laboral. ¿Está en lo cierto?

No, porque la normativa de protección de datos afecta a todos los ámbitos de las relaciones jurídicas.

44. Antonio Spinoza es un ingeniero informático contratado por la empresa NARUKAMY, SL, con sede en Kyoto. ¿Es necesario reflejar en el contrato la moneda en que se abonará el salario?

La moneda en que se pagará el salario debe figurar siempre en contrato, máxime cuando la relación laboral se desarrolla en el extranjero.

ACTIVIDADES-PÁG. 17

45. ¿Puede el Servicio Público de la Comunidad Autónoma de Roncevalles registrar los contratos celebrados en la Comunidad de Macedonia?

No, porque carece de competencia territorial para ello.

46. ¿Cómo se resuelve el conflicto de competencias de la actividad anterior?

La lógica nos hace pensar que la empresa presentará la documentación en el territorio donde opera. Ahora bien: esto no exime de la obligación legal de compartir los datos en un sistema informático donde se integran todos los Servicios de Empleo.

47. ¿Por qué crees que están interconectados los Servicios Públicos autonómicos con los estatales? Razona con un ejemplo práctico.

Porque el objetivo es disponer de una información centralizada y compartida por todos los servicios de empleo. Pensemos en una empresa que opera en toda España es fácil, con este sistema, comprobar el volumen total de contratación a nivel nacional, y la contratación por cada comunidad autónoma.

48. La Comunidad Autónoma de Macedonia, alegando las competencias transferidas, pretende legislar en su territorio. ¿Puede hacerlo?

Solo en materia de ejecución de la normativa laboral. Lo transferido es únicamente la gestión del sistema. La legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas (artículo 149.1.7ª de la Constitución).

49. En caso de hacerlo, ¿qué efectos tendría?

Demolidores, porque una empresa que opere en diferentes comunidades autónomas se enfrentaría a diferentes normativas contradictorias, que romperían la unidad de mercado y generarían ineficiencias innecesarias.

50. ¿Podría el Estado retirar las competencias citadas si Macedonia persiste en sus intenciones?

Sí. Al tratarse de la gestión del Servicio de Empleo, competencia transferida, el Estado puede volver a asumirla si lo considera necesario.

51. Juana Stuka, después de denunciar a MAKAREZOS, SL, ante la jurisdicción social, es contratada por PATAKOS, SL, pero de forma verbal. ¿Te parece adecuada esta forma de contratación con los antecedentes ya descritos?

No, porque este contrato no podría registrarse, al no haberse plasmado por escrito.

52. PATAKOS, SL requiere a Juana Stuka para formalizar por escrito lo acordado oralmente. Ella se niega, alegando que la forma oral es legal. Comenta los efectos jurídicos que tendrá su comportamiento.

Aunque un contrato oral es vinculante, su seguridad jurídica siempre será menor que la de uno escrito. Además, este último permite su registro telemático. Todo indica que el contrato debe realizarse por escrito.

53. Finalmente, Juana Stuka firma el contrato, pero alega que el plazo legal de los diez días ha prescrito porque lleva un mes trabajando para PATAKOS, SL. ¿Está en lo cierto?

No, porque no se presenta un plazo de prescripción para el cumplimiento de esta obligación.

54. Roque Kindelán, representante sindical del sindicato COREPER (al que Juana Stuka está afiliada) pretende denunciar ante la Inspección de Trabajo que PATAKOS, SL incumple sistemáticamente los plazos legales de presentación de las copias de los contratos ante la Administración laboral. Comenta este extremo.

El plazo de los diez días, si no se incumple por mucho tiempo, no es algo sancionable por parte de la Administración laboral.

55. Arturo Lohengrin, asesor legal de PATAKOS, SL, comenta a esta empresa que no debe preocuparse, ya que el plazo que cuenta es el que se inicia con la firma del contrato de trabajo. Indica si está en lo cierto.

Está en lo cierto porque la normativa habla de la concertación del contrato de trabajo.

56. Roque Kindelán sostiene que Juana Stuka, desde que dijo sí (verbalmente) a la relación laboral, obliga a la empresa a comunicar a la Administración laboral, mediante algún medio telemático, la situación laboral de la trabajadora. Comenta si está en lo cierto.

Está en lo cierto, pero la concertación oral de un contrato de trabajo no puede registrarse en el servicio informático comentado.

57. Da tu opinión razonada sobre el cómputo del plazo de los diez días.

El plazo legal establecido trata de evitar el hecho de que un trabajador preste su fuerza de trabajo sin tener legalmente reconocida su situación laboral: se requiere un control estatal para integrar a dicho trabajador en el engranaje administrativo de las cotizaciones sociales y las posteriores prestaciones.

ACTIVIDADES-PÁG. 19

58. Ramón Areces es empresario individual y ha contratado como dependiente de su pequeño comercio textil a Margarita Bérghamo. ¿Está obligado a la presentación telemática del contrato del trabajo?

Podrán utilizar los medios telemáticos los sujetos obligados a comunicar el contenido de la contratación laboral y las empresas y profesionales colegiados que ostenten la representación de las empresas en cuyo nombre actúen. De ello se desprende la obligatoriedad de hacerlo.

59. Si Ramón decide constituir una Sociedad de Responsabilidad Limitada Unipersonal, ¿debe volver a presentar el contrato de Margarita Bérghamo por medios telemáticos?

En puridad sí, habida cuenta de que el contratante ha cambiado.

60. Si la respuesta anterior es negativa y Ramón decide añadir una prórroga al contrato de su empleada, ¿es obligatoria la presentación telemática de la copia?

Sí, porque las prórrogas de los contratos de trabajo están obligadas a registrarse.

61. Si Ramón decide que Margarita firme un contrato por tiempo indefinido, ¿puede Randolph Contreras, como representante legal de ARECES, SRL, hacer la presentación online?

Sí: Pueden efectuar la presentación telemática los representantes legales de las personas jurídicas.

ACTIVIDADES-PÁG. 21

62. Conrad Barrientos decide proponer a la empresa que lo va a emplear la modalidad de contrato indefinido. ¿Crees que es planteable?

Habida cuenta de que la concertación de un contrato de trabajo es algo bilateral, el trabajador puede proponer una serie de cláusulas, siendo una de ellas el carácter indefinido del contrato.

63. Aunque Conrad va a trabajar durante todo el año, ALMUZARA, SA le propone la modalidad de fijo discontinuo. ¿Te parece apropiado?

No es muy apropiado, porque el contenido del contrato debe ir en paralelo al desempeño del trabajo a realizar. Si el trabajador vas a estar ocupado todo el año, un tipo de contrato que contemple la discontinuidad no es la fórmula legal más apropiada.

64. Razona qué efectos puede tener la segunda opción para cada una de las partes.

- Para la empresa: rebaja en los costes laborales, a costa de reducir la producción y aumentar la rotación de la plantilla.
- Para el trabajador: inestabilidad laboral y exposición a trabajar en economía sumergida durante los periodos de discontinuidad.

65. Zulema Cambrai presenta una discapacidad intelectual reconocida legalmente del 15 %. La Seguridad Social contempla bonificaciones del 20 % en las cuotas patronales si se contrata a personas con discapacidad intelectual. ¿Te parece discriminatorio que la empresa contrate a Zulema en lugar de a alguien sin discapacidad?

Legalmente, esto se reconoce como *discriminación positiva*, y es utilizada para la integración laboral de determinados colectivos a los que las autoridades laborales ayuda con programas de inserción.

66. Carmen Xilófono está pendiente de juicio oral, ante la Audiencia Provincial de Espartelas, por intento de homicidio contra su persona (siempre según su versión, porque el encausado por el presunto delito alega denuncia falsa por parte de Carmen), acaecido hace tres meses. Si ALMUZARA, SA emplea a Carmen, ¿debería beneficiarse del 14 % de bonificación en las cuotas patronales por contratar a víctimas de la violencia de género?

En términos procesales, lo apropiado sería esperar a la sentencia firme: con ella no existiría salvedad legal alguna para acogerse a la bonificación por contratar a víctimas de violencia de género.

67. Bautista Euler es latifundista. Tiene un hijo, Borja Mari Euler, al que contrata en la explotación familiar, mas alegando que este, de vacaciones en Sotogrande, se encuentra en riesgo de exclusión social. Por ello, pretende obtener una bonificación del 25 % de la cuota patronal derivada del contrato de peón agrícola de su vástago. Comenta este terrible drama familiar desde un punto de vista jurídico.

Este es el típico fraude de ley que se comete para solicitar bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social, porque se está realizando un contrato simulado con alguien que, en realidad, no va a mantener una relación laboral con la empresa.

68. Genoveva Montalbán exige a su esposo, Bautista Euler, un contrato fijo en la explotación agraria familiar, una vez que ha agotado el desempleo comunitario, si con ello consigue una bonificación del 13 % en las cuotas patronales por la contratación indefinida de mayores de 52 años. Comenta esta situación familiar desde una perspectiva jurídica.

Volvemos a tener otro fraude de ley muy común, pero esta vez con el agravante de que el empresario agrícola ha cometido otro fraude para la percepción de prestaciones sociales, mediante la acreditación de las peonadas necesarias para cobrar la prestación por desempleo agrícola por parte de alguien que no ha realizado un desempeño laboral efectivo.

69. Sancho Betancourt disfruta de un permiso penitenciario para trabajar, tres días a la semana, en el exterior del Penal Puerto II (donde cumple condena por delito contra la salud pública). Si Chester Martínez (que regenta un turbio negocio de compraventa de coches de segunda mano) lo contrata como relaciones públicas, ¿puede acogerse a la bonificación del 10 % de las cuotas patronales por contratar a reclusos en vías de reinserción social?

Sí, porque estamos en el supuesto, tasado en la normativa, de penados en instituciones penitenciarias.

ACTIVIDADES-PÁG. 23

70. Almacenes Studebaker, SL espera para el próximo «Black Friday» un incremento de la facturación del 25 %. Para ello necesita incrementar su plantilla temporal. Comenta qué tipo de contrato será el adecuado.

Eventual por las circunstancias de la producción: este tipo de contrato temporal se formaliza cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o un exceso de los pedidos no pueden ser absorbidos por la plantilla actual de la empresa.

71. La constructora BAD BUILDING, SA necesita un encargado de obra para una promoción de apartamentos turísticos. Señala qué tipo de contrato es el más oportuno.

Contrato por obra o servicio. Este tipo de contrato temporal presenta dos particularidades: se contrata a dicho encargado para una obra o servicio que tiene una duración determinada, pero dicha duración no se encuentra establecida de antemano.

72. Matías Bertrand tiene diagnosticada esquizofrenia desde hace varios años. Cuando sufre un brote agudo, suele estar de baja cerca de diez meses. Si fuera necesario contratar a alguien que cubra su baja, resuelve qué tipo de contrato sería el más conveniente.

Interinidad: el objetivo de este tipo de contrato no es otro que sustituir a un trabajador en su puesto laboral. La sustitución es temporal, ya que el trabajador original tiene derecho a la reincorporación. Puede darse para cubrir una baja por maternidad, una excedencia, etc.

73. Rosario Roales, después de un gran esfuerzo, ha terminado un grado medio de Formación Profesional en la modalidad de Dual. La empresa GRAINZA, SRLU decide contratarla. ¿Qué contrato sería acorde con su formación reglada?

Contrato formativo para la formación y el aprendizaje: la finalidad de este tipo de contrato es que el trabajador reciba formación teórica y práctica para que pueda desempeñar un oficio o trabajo para el que sea necesario un nivel de cualificación.

74. Marta Aquisgrán ha finalizado un doble grado universitario de ADE y Derecho. La empresa MARKINA, SL decide contratarla. Indica qué tipo de contrato es el más ajustado.

Contrato en prácticas: este tipo de contrato se formaliza cuando un trabajador con una formación determinada la pone en práctica en la empresa. Existen requisitos:

- Para la empresa: no puede contratar a un trabajador con este contrato por un tiempo superior a dos años, ni tampoco que haya suscrito esta modalidad contractual en otras empresas. Para ello, la empresa ha de solicitar a la Administración un certificado que lo demuestre. Tampoco será posible este contrato para una formación adquirida mediante un contrato para la formación y el aprendizaje.
- Para el trabajador: ha de tener título universitario, de formación profesional o uno que le habilite para el ejercicio profesional. No pueden haber transcurrido más de cinco años desde su obtención (o siete si el trabajador presenta una discapacidad).

75. Isabel Rovira firma una prórroga de su contrato con ALMACENES STUDEBAKER, SL, aprovechando que la campaña navideña está cerca y que la demanda no ha parado de crecer desde el final del verano. Con fecha 2 de febrero es despedida sin indemnización alguna. Responde si tiene derecho a tal indemnización.

Toda extinción de una relación laboral da derecho a la percepción de una indemnización, que tiene su reflejo en el finiquito, con independencia del tipo de contrato.

76. La empresa TANHAUSEN, SA se dedica a la obra civil y necesita un Ingeniero de Caminos que supervise las diferentes obras públicas adjudicadas (ninguna de ellas tiene una duración estimada inferior a cinco años). Se pretende contratar a Federico Smithers en la modalidad de obra y servicio. ¿Es el tipo de contrato idóneo?

No es el contrato adecuado, porque la larga duración de la prestación laboral hace que el contrato pueda ser indefinido.

77. Matías Bertrand ha sido dado de alta y sus sustituto, Belisario Molkte, exige una prórroga de su contrato de interinidad, alegando que el exceso de trabajo requerirá su continuación en el departamento. Razona si su argumento es válido. La empresa ofrece a Belisario un contrato de obra y servicio. Comenta si esta propuesta es adecuada.

El contrato de interinidad se extingue con la reincorporación del trabajador titular; ahora bien: el trabajador interino puede mantener su vínculo laboral con la empresa con una nueva modalidad contractual, dependiendo de las circunstancias de la producción.

TEST DE EVALUACIÓN-PÁG. 24

1. Las personas mayores de edad (18 años)...

b) Tienen capacidad para contratar, salvo que estén incapacitados judicialmente.

2. Las personas mayores de 16 y menores de 18 años pueden firmar contratos de trabajo...

a) Si viven de forma independiente con el consentimiento expreso o tácito de sus padres o tutores.

3. El contrato de trabajo puede celebrarse...

a) Por escrito o de palabra.

4. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando...

a) Así lo exija una disposición legal.

5. Constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a...

b) Cuatro semanas.

6. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato de trabajo se celebre...

a) Por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

7. En relación con el periodo de prueba...

a) Su establecimiento es optativo y, de acordarse, deberá fijarse por escrito en el contrato.

8. En lo que respecta a la duración del periodo de prueba...

a) Su duración máxima se establecerá en los convenios colectivos.

9. En las empresas con menos de 25 trabajadores, el periodo de prueba...

a) No podrá exceder de dos meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

10. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes...

a) Al puesto de trabajo que desempeñe.

ACTIVIDADES FINALES-PÁG. 25

1. Manolito Wittgenstein, citado en la unidad, es ahora un joven de 16 años que, harto de mantener a la familia gracias a su multimillonaria fortuna de concertista de éxito mundial, decide emanciparse. Los padres, obviamente, se niegan. Si la Filarmónica de Nueva York le ofrece un contrato de dos años, ¿tendrá capacidad para firmarlo?

Si el menor de edad se encuentra emancipado y, por tanto, no vive con sus padres, se le reconoce plena capacidad para la firma del contrato.

2. Carlota Martel ha sido despedida por Venancio Wilkins. El contrato fue verbal y sin testigos. El despido se ha producido sin preaviso, adeudándose a la trabajadora tres mensualidades. No se le ha pagado indemnización alguna. Venancio está tranquilo, porque su asesor opina que Carlota no puede demostrar nada. Ayuda a Carlota con la teoría mercantil del *factor notorio*, ya que ha estado en todo momento cara al público y, además, era la encargada de gestiones bancarias importantes.

La dificultad radica en la demostración de la relación laboral, considerable al tratarse de un contrato oral. El hecho de que, como factor notorio, frente a terceros haya realizado actividades mercantiles que obligan a Venancio Wilkins, permite aportar pruebas testificales que fundamenten la existencia de la relación laboral.

3. Abderramán Márquez comienza a trabajar, mediante contrato verbal, en la empresa SONIQUETE, SL. La modalidad elegida fue la de contrato en prácticas. Si la empresa sigue sin querer reflejar por escrito la relación contractual, comenta todas las posibles irregularidades que encuentres.

La irregularidad más importante es que este tipo de contrato impone la forma escrita para su validez y, además, se le debe facilitar una copia una vez concertado el contrato.

4. Recordemos que Zulema Larripa ha sido contratada por los grandes almacenes El paraíso de las damas durante la campaña navideña, por 5 semanas. ¿Te parece apropiado que firme un contrato por obra y servicio?

Lo propio es un contrato de trabajo por circunstancias de la producción, para atender el pico de demanda estacional.

5. Sabemos que Oinko Mayané es un ciudadano senegalés que trabaja en la empresa CHISTES DE LEPE, SL, con un contrato de trabajo para participar en la campaña de recogida de fresa. Discute en clase si la modalidad más apropiada es la de obra y servicio o la de eventual por circunstancias de la producción.

El segundo es el más ajustado al caso, porque la recogida de frutos extra tempranos tiene una fecha de comienzo y fin de la campaña, y en base al volumen de la cosecha (necesidades de producción) giran todas las circunstancias laborales.

6. Vimos anteriormente que el hotel BAHÍA DE TRAFALGAR opera durante 6 meses al año. Su intención es declararse en concurso de acreedores. Para ello, pretende cambiar a la plantilla de la modalidad de fijo discontinuo al eventual por circunstancias de la producción. Comenta esta medida.

La medida descrita tiene como objetivo flexibilizar la plantilla para adaptarla, con rapidez, a los flujos de la demanda. En términos laborales empeora las condiciones de trabajo porque se pasa de contratos indefinidos a contratos temporales y el periodo de trabajo va a estar muy condicionado por la evolución del mercado (suele llevar a recortes salariales).

7. Recordemos que MUTACIONES ZALDÍVAR, SA es una empresa encargada del mantenimiento de la planta petroquímica CONTAMINER, SL. ¿Puede ofrecer esta última, a la plantilla de la empresa subcontratada, contratos de interinidad?

No. En este tipo de actividades, lo pertinente son contratos por obra y servicio. Para una situación de interinidad se debe cubrir, de forma eventual, una vacante no ocupada por el trabajador titular de la misma.

8. Juvenal Pérez quiere acceder a la jubilación parcial, como vimos en la unidad. ¿Puede la empresa ofrecer a una nueva trabajadora, Verónica Troncoso, un contrato indefinido, o tiene que acogerse obligatoriamente a la modalidad de relevo? Y, en su caso, ¿el contrato indefinido podría celebrarse a tiempo parcial?

La figura contractual del contrato de relevo reparte la jornada de trabajo entre el trabajador jubilado parcialmente y un trabajador que ocupa la parte de jornada que aquel no realiza. La lógica dice que esta es la fórmula adecuada. En este marco, la modalidad del contrato será indefinida si así lo acuerdan las partes. Es evidente que tiene que ser parcial, porque no se contrata por la jornada completa.

9. En el segundo epígrafe de la unidad se plantea que Armando Caporegime, natural de una provincia española en proceso de despoblación, trabaja *online* para una firma australiana de software radicada en Melbourne. Si la relación es de carácter laboral, ¿induce la distancia a establecer una modalidad de contrato? ¿Interesa más que la relación sea mercantil?

La distancia no es determinante. Lo esencial es que, en este tipo de actividades *online*, la empresa impone al trabajador una relación de carácter mercantil, de modo que encarga un trabajo (por ejemplo, un proyecto de diseño gráfico) a un trabajador, previa firma de un contrato mercantil de prestación de servicios en el que se establecen unos plazos de entrega y unos honorarios.

10. También observamos en la unidad que Raquel Astolfini lleva un número indeterminado de años trabajando como profesora de inglés en la academia de idiomas INTERNACIONAL LANGUAGE, SL. Antes de firmar un contrato indefinido, la empresa le exige un periodo de prueba de un curso académico. Comenta la legalidad de esta medida.

El espíritu del periodo de prueba es que el rendimiento laboral sea acorde con lo estipulado en el contrato. En nuestro caso es innecesario y, además, legalmente no es correcto.

11. Elabora un esquema con las conclusiones extraídas de las actividades anteriores.

Actividad	Contenido
1	El menor emancipado puede ser parte contratante de una relación laboral.
2	La dificultad de la prueba de un contrato oral puede verse suplida por testificales.
3	El contrato en prácticas debe suscribirse por escrito y se debe facilitar copia.
4	El contrato temporal por necesidades de la producción está pensado para actividades comerciales con picos importantes, periódicos y estacionales.
5	El anterior contrato también es efectivo para campañas agrícolas.
6	El contrato fijo discontinuo está pensado para empresas turísticas donde la actividad se paraliza cuando llega la temporada baja.
7	El contrato de obra y servicio es apropiado para actividades industriales con un plazo de ejecución de difícil concreción previa.
8	El contrato de relevo está pensado para que un trabajador extienda su vida laboral al tiempo que otro pueda incorporarse a la vida laboral: compartir puesto de trabajo.
9	En el mundo online se van a imponer las relaciones mercantiles sobre las laborales, habida cuenta de que la dependencia del trabajador se verá muy diluida, entre otros motivos porque el centro de trabajo (donde el empresario impone su poder de dirección) dejará de existir.
10	El periodo de prueba presenta una duración limitada, y siempre se producirá al principio de la relación laboral.

12. En el mismo epígrafe vimos que Bolaños Matermann, psicoanalista argentino, trabaja desde hace 6 meses en la clínica psiquiátrica SIGMUND FREUD & ASOCIADOS. No hay contrato por escrito. ¿Cómo puede el trabajador demostrar que ha superado con éxito el periodo de prueba antes de la firma de un contrato por escrito?

Fundamentalmente, mediante prueba testifical.

13. Matías Hohenzoller, protagonista de un caso práctico resuelto de la unidad, quiere plantear en la entrevista de trabajo para la cobertura de un puesto de asesor financiero en el Banco Rothschild la posibilidad de que el contrato sea indefinido. Por el contrario, la empresa alega que, al tratarse de un contrato de alta dirección, la ley impone un carácter temporal. Razona el argumento de la compañía.

Los contratos de alta dirección revisten un carácter especial. El Estatuto de los Trabajadores tiene aquí una aplicación subsidiaria, prevaleciendo el contrato de trabajo firmado. Dicho esto, la empresa puede negociar una modalidad temporal y, si es aceptada por la contraparte, alcanzará plena validez.

14. En el epígrafe sobre el periodo de prueba de la unidad, se explicó que a Gracia de Mónaco, ingeniera de Software, se había ofrecido un periodo de prueba de un año en su relación contractual con la empresa BIG DATA, SA. A los seis meses, la trabajadora comunica a la empresa que sufre un embarazo de alto riesgo, por lo que la empresa decide despedirla alegando que no ha superado el citado periodo de prueba de un año. Razona el argumento de la compañía.

La compañía está obrando de mala fe, porque esta circunstancia personal debe interrumpir el plazo estipulado en el periodo de prueba.

15. Recordemos que Distribuidora, SUPPLIER, SL quiere imponer a Rosendo Amaral un periodo de seis meses para trabajar como mozo de almacén. El trabajador acepta la propuesta. A pesar del acuerdo, la empresa exige que esa circunstancia no conste en el contrato. Razona el argumento de la compañía.

La compañía obra de mala fe, pues la normativa estipula:

- Seis meses para los técnicos titulados (no contemplado para mozos de almacén).
- Dos meses para el resto de los trabajadores.

Además, el periodo de prueba debe constar en el contrato.

16. Continuando con los supuestos prácticos del epígrafe 4 de la unidad, LA FUENSALIDA, SL es una mercantil que cuenta con una plantilla de 12 trabajadores. Si se ha despedido a la mitad de los empleados, ¿qué periodo de prueba corresponderá a los nuevos contratados?

En las empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

17. Una empresa ofrece a Marcos Gavilán un contrato temporal de 3 meses de duración, tal y como vimos en la unidad. ¿Qué pasará si no supera el periodo de prueba, siempre según apreciación de la empresa, y él cree que sí lo ha conseguido? ¿Puede impedir la empresa a este trabajador el ejercicio de su derecho a voto en las elecciones sindicales, en función de no haber superado el periodo de prueba?

Durante este período, se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes sin alegar causa alguna y sin preaviso, salvo pacto en contrario.

Además, en este período de prueba la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, incluido el derecho a voto en elecciones sindicales.

18. La empresa SOLIMÁN, SA, de muy reciente creación, decide contratar a un grupo de trabajadores. ¿Crees que necesita un trámite previo?

El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores deberá solicitar su inscripción como empresario en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), antes de la contratación de los trabajadores.

La inscripción es el acto administrativo por el que la TGSS asigna al empresario un número, el Código de Cuenta de Cotización Principal (CCC), para identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social.

Además del Código de Cuenta de Cotización Principal, se deben solicitar otros secundarios en los siguientes supuestos:

- Un Código de Cuenta de Cotización (Modelo TA.7) en cada una de las provincias donde ejerza actividad.
- Cuando sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

19. El asesor de SOLIMÁN, SA informa a la empresa que toda la tramitación laboral se puede realizar utilizando el CIF expedido por la Agencia Estatal de Administración Tributaria. ¿Está en lo cierto?

Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral deberá solicitar un número de afiliación (NAF). Este número es único y general para todos los regímenes del Sistema, y se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en él.

20. Solventado el error anterior, SOLIMÁN, SA decide operar en quince provincias. ¿Será válido un único modelo TA.7 para todas las provincias?

No: se debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización (Modelo TA.7) en cada una de las provincias donde ejerza actividad.

21. Ernesto Roncesvalles regenta un restaurante y pretende dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a su mujer y sus dos hijos. ¿Puede hacerlo?

No, porque el trabajo familiar no está incluido dentro de las relaciones laborales. La normativa es muy clara: quedan excluidos el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo (salvo prueba de su condición de asalariado).

22. Pedro Cáceres, Rosa Salamanca y Antonia Bilbao deciden crear una sociedad laboral. ¿Pueden darse de alta en el Régimen General de la Seguridad Social?

Sí, porque son socios trabajadores de sociedades laborales.

23. Álvaro Cebada Gago es varilarguero en la cuadrilla del «mataor» Juan Belmonte. ¿Pueden darse de alta en el Régimen General de la Seguridad Social?

Sí: en general, pertenecen a este régimen los representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos.

24. Fulgencio Cifuentes es partícipe mayoritario de la mercantil RIOFRESNO, SL. Si trabaja, también, en la misma, ¿pueden darse de alta en el Régimen General de la Seguridad Social?

Los socios trabajadores de sociedades mercantiles, cuando no sean gerentes o tengan control sobre las mismas, pueden darse de alta en el Régimen General. Al no ser el caso, debe darse de alta en el RETA.

25. María Percutante es trabajadora fija discontinua de la empresa demoscópica, especializada en encuestas electorales. ¿Qué incidencia tendrá esto, a efectos de su pertenencia a algún régimen de la Seguridad Social?

Se adscriben a los sistemas especiales dentro del Régimen General (por encuadramiento, afiliación, forma de cotización o de recaudación), entre otros, los trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública.

26. La plantilla de la mina LA CANDONA quiere informarse de su situación laboral. ¿Qué incidencia tendrá esta circunstancia, a efectos de su adscripción a algún régimen de la Seguridad Social?

Se adscribirá la plantilla al Régimen Especial de la Minería del Carbón, reservado a trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios a empresas relacionadas con la industria del carbón.

27. Servando Contreras es maquinista del pesquero ESTELA MARIS. ¿Qué incidencia tendrá este trabajo, a efectos de adscribirse a un determinado régimen de la Seguridad Social?

Se adscribirá al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, propio de trabajadores por cuenta ajena empleados en la marina mercante, pesca marítima, tráfico interior de puertos, trabajo de estibadores portuarios, etc.

28. Rufino Bocamanga aún no tiene inscrita su empresa en la Seguridad Social. ¿Puede suscribir contratos de trabajo?

No: la inscripción de la sociedad siempre es un paso previo.

29. Enumera la documentación que tiene que presentar Anselmo Riojano para ejercer como empresario individual y firmar contratos de trabajo.

Presentará el modelo TA.1; en casos excepciones en que no hubiera podido preverse con antelación el inicio de la prestación de servicios, se podrá remitir la documentación por telegrama, fax o por cualquier otro medio electrónico. Si no se dispusiera del modelo oficial, se indicarán los siguientes datos relativos al trabajador: nombre y apellidos, DNI o NIE y la fecha y hora de la iniciación de la prestación de servicios; y los datos del empresario: nombre y apellidos o razón social, domicilio, el código de la cuenta de cotización y el régimen de la Seguridad Social correspondiente a la misma.

30. Indica la documentación que necesita, a efectos de inscripción en la Seguridad Social, MULTIFONT INTERNATIONAL para poder operar en España con su filial MULTIFONT ESPAÑA, SA.

El organismo competente es la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en donde presta servicios el trabajador por cuenta ajena, o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Según esto, en la escritura de constitución de MULTIFONT ESPAÑA, SA debe constar el domicilio social; aportando la misma en la Dirección Provincial correspondiente se subsana el trámite.

31. Si la compañía anterior solo opera *online*, sin establecimiento físico en España, ¿sería la misma respuesta?

Sí, porque MULTIFONT ESPAÑA, SA debe tener un domicilio social siempre, con independencia de que su área de negocio sea *online*.

32. Venancio Robles, después de terminar su Formación en Centro de Trabajo y obtener su título de Formación Profesional, va a ser contratado por la empresa AQUISGRÁN, SL. Comenta cómo le afecta carecer de número de afiliación.

Se presentan al trabajador los siguientes escenarios:

- A instancia del empresario: los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes, no estando afiliados, ingresen a su servicio.
- A instancia del trabajador: los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados, estarán obligados a solicitar la afiliación.
De igual forma, los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumpla con la obligación antes señalada, podrán solicitar su afiliación al Sistema.
- De oficio: la afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la misma.

33. Según la pregunta anterior, ¿quién tiene la obligación de solicitar el número de afiliación?

Tanto los empresarios como los trabajadores.

34. Según lo anterior, ¿puede practicarse de oficio dicha afiliación?

La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la misma.

35. Si la iniciativa parte de Venancio Robles, ¿a qué organismo público debe dirigirse?

A la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en donde presta servicios el trabajador por cuenta ajena.

36. A efectos de plazo, ¿cuál es de obligado cumplimiento, a efectos de filiación, por parte de AQUISGRÁN, SL?

En ningún caso la afiliación se realizará antes de los sesenta días naturales anteriores al inicio de la prestación.

37. ¿Puede AQUISGRÁN, SL tramitar la documentación online?

Sí, a través de la Sede electrónica de la Seguridad Social y/o Sistema RED (ambos requieren certificado digital).

38. ¿Qué necesita AQUISGRÁN, SL para realizar lo contemplado en la pregunta anterior?

Para acceder al Sistema RED es necesario disponer de un certificado digital.

Se puede actuar en nombre propio o autorizar a un tercero (usuario con autorización para actuar en nombre de terceros):

- Autorización para actuar en nombre propio: cuando únicamente se vayan a gestionar Cuentas de cotización (CCC) o Números de afiliación (NAF) cuyo NIF coincide con el NIF de la autorización; o
- Asignar a un tercero el Código de Cuenta de Cotización cuando las operaciones a realizar se refieran a los trabajadores contratados, y/o asignar el número de afiliación para las operaciones a realizar que impliquen al propio empresario.

39. Asesora a AQUISGRÁN, SL sobre las diferentes aplicaciones del Sistema RED.

Los ámbitos de actuación que abarca este servicio son los siguientes:

- Cotización: presentación de documentos de las series TC2 (Relación Nominal de Trabajadores), tramitación de saldos acreedores, e ingreso de las cuotas mediante domiciliación en cuenta o pago electrónico.
- Afiliación: altas, bajas, variaciones de datos de trabajadores, así como consultas y petición de informes relativas a trabajadores y empresas.
- Tramitación de los partes de alta y baja médica de AT y EP, así como los partes de confirmación, al Instituto Nacional de la Seguridad Social, tanto derivados de contingencias comunes como de contingencias profesionales.

40. Realiza una síntesis con los puntos más importantes tratados en estas actividades finales.

Actividad	Comentario
12	El trabajador puede acreditar haber cumplido el periodo de prueba a través de las pruebas permitidas en Derecho.
13	Los contratos de alta dirección presentan una naturaleza especial.
14	La circunstancia del embarazo de alto riesgo interrumpe el plazo estipulado en el periodo de prueba.
15	La normativa prevé diversos periodos de duración del periodo de prueba en función de la titulación del trabajador.
16	En empresas con menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no puede exceder de tres meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.
17	En algunos supuestos se puede extinguir el periodo de prueba sin causa alguna y sin preaviso.
18	La inscripción de la empresa es un trámite ineludible a la hora de empezar a contratar.
19	Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral deberá solicitar un número de afiliación (NAF).
20	Debe instarse un Código de Cuenta de Cotización en cada una de las provincias donde ejerza actividad.

21	El trabajo familiar está excluido de las relaciones laborales.
22	Los socios trabajadores de sociedades laborales están integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.
23	Los representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos pertenecen al Régimen General de la Seguridad Social.
24	Los socios trabajadores de sociedades mercantiles, cuando no sean gerentes o tengan control sobre las mismas, pueden darse de alta en el Régimen General.
25	Dentro de los sistemas especiales del Régimen General (por encuadramiento, afiliación, forma de cotización o de recaudación) se encuentran los trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública.
26	Régimen Especial de la Minería del Carbón: trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas relacionadas con la industria del carbón.
27	Régimen Especial de Trabajadores del Mar: trabajadores por cuenta ajena empleados en la marina mercante, pesca marítima, tráfico interior de puertos, trabajo de estibadores portuarios, etc.
28	La inscripción de la sociedad siempre es un paso previo a la contratación de trabajadores.
29	Para ejercer como empresario individual y firmar contratos de trabajo es necesario aportar el modelo TA1.
30	El organismo competente para la tramitación de los contratos de trabajo es la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en donde presta servicios el trabajador por cuenta ajena o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.
31	El domicilio social es determinante para conocer donde tramitar la contratación laboral.
32	Existen diversos escenarios posibles para solicitar la afiliación de un trabajador.
33	La solicitud del número de afiliación es responsabilidad de ambas partes de la relación laboral.
34	La Inspección de Trabajo puede practicar la afiliación de oficio.
35	La iniciativa para tramitar la afiliación puede partir del empresario o del trabajador.
36	En ningún caso, la afiliación se realizará antes de los sesenta días naturales anteriores al inicio de la prestación.
37	La tramitación electrónica admite dos opciones: a través de la Sede electrónica de la Seguridad Social y/o Sistema RED (ambos requieren certificado digital).
38	Para el acceso al sistema RED es necesario disponer de un certificado digital.
39	Los ámbitos de actuación que abarca este servicio, son los siguientes: cotización, afiliación, tramitación de los partes de alta y baja médica de AT y EP y partes de confirmación.

PRÁCTICA PROFESIONAL PROPUESTA-PÁG. 30

Responde a las cuestiones planteadas en los correos electrónicos.

1. Matilde Luján

Al ser menor de edad los padres, que detentan la patria potestad, son los representantes legales de estos y, por tanto, los que firman los contratos en nombre del hijo menor.

2. Venancio Flores

El contrato verbal es válido, pero el escrito es el idóneo medio de prueba en caso de conflictos; además, la inscripción de los mismos en los Servicios de Empleo obliga a la forma escrita.

3. Vernon Walters

Sí, porque el periodo de prueba no puede estar sometido a ninguna condición previa.

4. Alicia Santander

No, porque usted ya tiene experiencia acreditada en el grupo de empresas (no olvide que el empleador es el mismo) y no necesita una evaluación de su nivel de rendimiento (objetivo del periodo de prueba).

5. Telma Llopis

Sí, pero lo conveniente es que esta medida sea consensuada por las partes.

6. Carmine Zapico

Sí, porque se ha utilizado un medio de prueba fehaciente para demostrar que usted ha sido informado de las condiciones de trabajo (contenido básico del contrato de trabajo).

7. Matilde Luján

Porque es una relación laboral de carácter especial, e Instituciones penitenciarias no tiene la obligación legal de hacerlo.

8. Venancio Flores

Debe usted poner su residencia habitual que, además, será su domicilio fiscal a efectos de notificaciones.

9. Vernon Walters

El poder de dirección del empresario lo faculta para organizar el proceso productivo según crea conveniente, pero debería procurar ajustar la plantilla a la organización dentro de la categoría profesional que corresponde a cada trabajador. En su convenio colectivo puede verificar la categoría profesional correspondiente.

10. Alicia Santander

El periodo de prueba no tiene sentido si ha habido una vinculación laboral previa, y este es ajeno a condiciones resolutorias como la planteada.

11. Telma Llopis

Siempre debe hacerlo, máxime cuando ello implique el cambio del centro de trabajo en el extranjero.

12. Carmine Zapico

Sí, pero con las debidas reservas impuestas por la Ley de Protección de Datos.

13. Matilde Luján

Todos los contratos deben cumplir este trámite legal, con independencia de sus particularidades.

14. Venancio Flores

Es lo conveniente, si usted se dedica a una actividad agrícola y presenta, cada año, un importante pico de producción.

15. Vernon Walters

Estamos ante un caso de contrato laboral con cláusulas particulares para el fomento de la contratación. En la práctica, se traduce en beneficios económicos, como bonificaciones de las cuotas sociales o en subvenciones directas para el empleador.

16. Alicia Santander

El contrato adecuado es el que obedece a necesidades de la producción.

17. Telma Llopis

Un contrato de interinidad.

18. Carmine Zapico

Lo apropiado sería un contrato indefinido: es un puesto de responsabilidad (mando intermedio) que tiene afán de perdurar a largo plazo.

19. Matilde Luján

Si estudia Formación Profesional, un contrato de aprendizaje; si estudia un Grado universitario, un contrato de formación en prácticas.