

CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
Directora

Cuadernos Prácticos de Derecho Social

1ª Edición

Autores

MANUELA ABELEIRA COLAO
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO
ÁNGEL ARIAS DOMÍNGUEZ
LUCÍA ARAGÜEZ VALENZUELA
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO
ALBERTO AYALA SÁNCHEZ
JORGE BAQUERO AGUILAR
MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ
MARÍA JOSÉ CERVILLA GARZÓN
MIGUEL ÁNGEL CHAMOCHO CANTUDO
LUCÍA DANS ÁLVAREZ DE SOTOMAYOR
JULIA DORMIDO ABRIL
FRANCISCO JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO
MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE
MARÍA VICTORIA GONZÁLEZ BLANCO
ESTEFANÍA GONZÁLEZ COBALEDA
MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO
THAIS GUERRERO PADRÓN
MIGUEL GUTIÉRREZ PÉREZ
FRANCISCO JAVIER HIERRO HIERRO
LIDIA DE LA IGLESIA AZA
FERNANDO JIMENO JIMÉNEZ

CARMEN JOVER RAMÍREZ
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
MARÍA DEL CARMEN MACÍAS GARCÍA
JUAN PABLO MALDONADO MONTOYA
MARÍA OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ
DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ
GLORIA MARÍA MONTES ADALID
NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA
PILAR PALOMINO SAURINA
MARÍA DOLORES RAMÍREZ BENDALA
MARÍA ISABEL RIBES MORENO
ESPERANZA ROALES PANIAGUA
JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO
FRANCISCO RUBIO SÁNCHEZ
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
CARLOTA MARÍA RUIZ GONZÁLEZ
JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA
MARÍA SALAS PORRAS
CRISTINA SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO
ARMANDO JOSÉ SANTANA BUGÉS
CARMEN SOLÍS PRIETO
RAQUEL VELA DÍAZ
ALICIA VILLALBA SÁNCHEZ



CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

1ª Edición

Cristina Sánchez-Rodas Navarro
(Directora)

Volumen I

Cuadros Sinópticos del Estatuto de los Trabajadores

Miguel Gutiérrez Pérez
(Director)

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto
(Directora)

Autores

Manuela Abeleira Colao
Diego Álvarez Alonso
Ángel Arias Domínguez
Lucía Aragüez Valenzuela
María José Asquerino Lamparero
Alberto Ayala Sánchez
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
María Victoria González Blanco
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Francisco Javier Hierro Hierro
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla
V Centenario





Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª - Oficina 21
30008 Murcia

Tel.: 968882181 - Email: laborum@laborum.es

JOSÉ MIGUEL ORTIZ ORTIZ
Director editorial

1.ª Edición. Ediciones Laborum S.L. 2022

Copyright © de la edición, Ediciones Laborum, 2022

Copyright © del texto, sus respectivos autores, 2022

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el autor/a en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor/a con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor/a, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN: 978-84-19145-33-8

CUADERNOS PRÁCTICOS DE DERECHO SOCIAL

Cristina Sánchez-Rodas Navarro

(Directora)

Volumen II

Tests, Preguntas y Casos Prácticos

Carmen Solís Prieto

(Directora)

Autores

Manuela Abeleira Colao
Diego Álvarez Alonso
Ángel Arias Domínguez
Lucía Aragüez Valenzuela
María José Asquerino Lamparero
Alberto Ayala Sánchez
Jorge Baquero Aguilar
María Angustias Benito Benítez
Francisca Bernal Santamaría
Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado
Ángeles Ceinos Suárez
María José Cervilla Garzón
Miguel Ángel Chamocho Cantudo
Lucía Dans Álvarez de Sotomayor
Julia Dormido Abril
Francisco Javier Fernández Orrico
María Dolores García Valverde
María Victoria González Blanco
Estefanía González Cobaleda
Miguel Ángel Gómez Salado
Thais Guerrero Padrón
Miguel Gutiérrez Pérez
Francisco Javier Hierro Hierro
Lidia de la Iglesia Aza
Fernando Jimeno Jiménez

Carmen Jover Ramírez
Belén del Mar López Insua
María del Carmen Macías García
Juan Pablo Maldonado Montoya
María Olaya Martín Rodríguez
Diego Megino Fernández
Gloria María Montes Adalid
Natalia Ordóñez Pascua
Pilar Palomino Saurina
María Dolores Ramírez Bendala
María Isabel Ribes Moreno
Esperanza Roales Paniagua
Josefa Romeral Hernández
Iván Antonio Rodríguez Cardo
Francisco Rubio Sánchez
José Antonio Rueda Monroy
Carlota María Ruiz González
José Luis Ruiz Santamaría
María Salas Porras
Cristina Sánchez-Rodas Navarro
Armando José Santana Bugés
Carmen Solís Prieto
Raquel Vela Díaz
Alicia Villalba Sánchez

FICHA N° 12

Relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas

Jorge Baquero Aguilar

PREGUNTAS TIPO TEST

1. **¿Cuándo se considera como relación laboral de carácter especial a aquellas personas trabajadoras que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?**
 - a) Cuando sean personas tanto físicas como jurídicas que actúen bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se le identifique en el ámbito laboral.
 - b) Cuando desarrollen su actividad en los locales de la empresa, o teniendo en ellos su puesto de trabajo y sujetos al horario laboral de la misma, promoviendo o concertando de forma operaciones mercantiles por cuenta de los mismos.
 - c) Cuando se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios, como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiéndose por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

2. **En cuanto a la forma del contrato de trabajo:**
 - a) No será necesaria su formalización por escrito y por triplicado si no se supera el plazo de duración de 4 semanas en la contratación.
 - b) En el contrato de trabajo deberá constar, entre otras cuestiones, el tipo de operaciones mercantiles que deberá promover o concertar el trabajador con expresión de los productos o servicios a los que se refieran, las facultades atribuidas al trabajador; la delimitación de la zona, demarcación o categoría de clientes con relación a los cuales haya de prestar sus servicios el trabajador y la retribución acordada.
 - c) En los anexos al contrato no será necesario reseñar, en su caso, el inventario y valor que se atribuye al muestrario o relación de productos y a los restantes instrumentos de trabajo que se faciliten por el empresario y la relación de medios que el trabajador aporte para el desarrollo de su labor.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

3. **La duración del contrato de trabajo será:**
 - a) La que se prevea en el mismo, considerándose por tiempo indefinido cuando no se fije una duración determinada.
 - b) La que se prevé, con carácter general, en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Ninguna respuesta es correcta.
 - d) El período de prueba se regulará por lo dispuesto en el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. Tendrá carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta

4. La relación laboral a la que está sujeto el trabajador:

- a) No implicará sujeción a jornada u horario concreto, sin perjuicio de las previsiones contenidas en los pactos colectivos o individuales.
- b) Implicará que los trabajadores tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales retribuidas. Las condiciones de las mismas serán establecidas en los pactos colectivos o en el propio contrato de trabajo cuando este sea más beneficioso.
- c) Implicará la sujeción a jornada de trabajo y horario concreto.
- d) Las respuestas a) y b) son correctas.

5. En relación a la clientela:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a que se reconozca por parte de la empresa, tanto la clientela que hayan conseguido como consecuencia de su trabajo, así como aquella que le fuese asignada al inicio de la gestión.
- b) La asignación por parte del empresario de una zona ya atribuida a un trabajador a otro u otros trabajadores en perjuicio del primero, llevará aparejada la adecuada compensación económica que será fijada, si no hay acuerdo entre las partes, por la jurisdicción competente.
- c) La relación de clientes que la empresa facilite al trabajador se hará constar en un anexo al contrato de trabajo. Dicha relación deberá actualizarse anualmente y al término de la relación laboral.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

6. ¿Son aplicables en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial los derechos y deberes laborales básicos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores?

- a) Depende de lo que se acuerde en los pactos colectivos o en los contratos de trabajo.
- b) Sí.
- c) No.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. En caso de dimisión del trabajador:

- a) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de tres meses.
- b) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de seis meses.
- c) Éste deberá comunicarla con una antelación mínima de quince días.
- d) No será necesaria la comunicación con antelación alguna.

8. ¿Tiene derecho el trabajador a una indemnización por la clientela distinta a la que pudiera corresponderle por despido improcedente y en consideración al incremento de clientela conseguido por él?

- a) Sí, siempre que la extinción del contrato no se hubiera debido al incumplimiento por el trabajador de las obligaciones que le corresponden.
- b) Para el cálculo de la indemnización se compararán las listas de clientes establecidas al iniciarse y extinguirse la relación laboral. Se tomará, en su caso, en consideración, el incremento del volumen de las operaciones.
- c) Siempre, una vez extinguido el contrato, el trabajador esté obligado a no competir con el empresario o a no prestar sus servicios para otro empresario competidor del mismo.
- d) Todas las respuestas son correctas.

9. ¿Será válido el pacto en virtud del cual el trabajador se obligue a no competir con el empresario, ni a prestar sus servicios a otro empresario competidor del mismo, para después de extinguida la relación laboral?

- a) Siempre que el empresario tuviese un interés industrial o comercial en ello.
- b) Siempre que se satisfaga al trabajador con una compensación económica adecuada.
- c) Siempre que la extinción del contrato no sea debida al incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones que le correspondieren.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

10. Serán consideradas obligaciones del empresario:

- a) Cumplir, en su caso, y en los términos pactados, las operaciones contratadas en firme con los clientes en los plazos y términos pactados, además de mantener una relación correcta.
- b) Poner a disposición del trabajador, siempre que sea posible, los documentos y materiales necesarios para el desarrollo de su actividad.
- c) Comunicarle al trabajador las circunstancias especiales de la actividad de la empresa que, en su caso, pudieran incidir en la relación con los clientes.
- d) Pagar la retribución pactada, haciendo las correspondientes liquidaciones en los plazos establecidos.

11. Las retribuciones del trabajador estarán comprendidas por los siguientes conceptos:

- a) Por una parte fija y otra por comisiones sobre las operaciones realizadas y en las que haya intervenido el trabajador, más los incentivos y compensaciones que hubieran pactado en el contrato.
- b) Sólo por las comisiones sobre las operaciones en que se hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario.
- c) Por comisiones sobre las operaciones en que hubiesen intervenido y fuesen aceptadas por el empresario, sin necesidad de haberse contemplado en el contrato de trabajo la necesidad de aprobación por parte del empresario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. Se consideran obligaciones del trabajador en la relación laboral de carácter especial:

- a) Dar a conocer al empresario las otras empresas a las que preste sus servicios, además de obtener la autorización de aquél para asumir otros compromisos con otras empresas, si así se hubiese pactado.
- b) Suministrar al empresario noticias inmediatas sobre la realización de las operaciones y sobre las circunstancias que puedan afectar su ejecución.
- c) No prestar servicios a otras empresas competidoras.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTAS DE REPASO

1. ¿Cuándo se consideraría excluido un trabajador de la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas?
2. ¿Cuáles son las obligaciones del empresario en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
3. ¿Cuáles son las obligaciones del trabajador en la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
4. ¿Cómo se configuran las retribuciones del trabajador que forme parte del ámbito de aplicación del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
5. ¿Cuándo le correspondería al trabajador una indemnización especial distinta de la que pudiera corresponderle por despido improcedente?
6. ¿Cómo se efectuaría el cálculo de la indemnización por clientela?

CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico núm. 1.

Carlos López, de 60 años, lleva más de treinta dedicándose a comercializar productos para una empresa cuya actividad principal es la venta de material de mobiliario urbano, luminarias, material eléctrico para edificios y obras en construcción, etc. Después de veinte años en una empresa, decide pasar a prestar sus servicios con otra empresa de Valladolid del mismo sector de actividad. En su contrato de trabajo establecen mediante pacto las siguientes condiciones:

- Atención comercial y venta de productos a la zona oriental de Andalucía (Almería, Granada, Jaén y Málaga).
- El sueldo acordado consistirá en una parte fija y otra variable. También se le retribuirán los gastos de gasolina, pernoctación y comida cuando del desarrollo de su actividad así se produzcan.
- Se le entregan muestrarios de todos los productos que tiene a disposición la empresa para su venta.
- También se le proporciona una cartera de clientes para el inicio de su relación laboral (cincuenta empresas). Después de tres años de relación laboral, Carlos ha conseguido aumentar las ventas a setenta empresas.
- Para la prestación del servicio, Carlos dispone de total autonomía manteniendo reuniones periódicas de coordinación con la empresa de forma semanal (*on line*) y de forma trimestral (en la sede de la empresa).

De forma unilateral por parte de la empresa, después de esos tres años de servicio, se decide dar la parte de Málaga y Granada a otro compañero de la empresa, lo que le supone a Carlos, no sólo la pérdida de dos provincias, sino también de las empresas que, al inicio de la relación laboral, se le habían asignado, así como aquellas que Carlos había conseguido como consecuencia de su buen hacer profesional.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Podría considerarse la relación laboral de Carlos como de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas?
2. ¿Puede la empresa, de forma unilateral, dar la parte de Málaga y Granada a otro compañero de la empresa, lo que le supone a Carlos, no sólo la pérdida de dos provincias, sino también de las empresas que, al inicio de la relación laboral se le habían asignado, así como aquellas que Carlos había conseguido como consecuencia de su buen hacer profesional?
3. Teniendo en cuenta las circunstancias del apartado anterior, ¿podría Carlos López solicitar una compensación económica?
4. ¿Podría Carlos López, en su caso, solicitar la extinción del contrato de trabajo con la indemnización señalada en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores?
5. ¿Cómo se llevaría a cabo el cálculo de dicha indemnización por clientela?

Ejemplar Gratuito - Prohibida su venta