

# ¿CÓMO REGULAR LAS RELACIONES CON MIS COLABORADORES?

**TALLER N°2  
PARA COMUNIDAD  
HACKATHON LOVERS**

**PRESENTACIÓN**

# VENTAJAS PARA LA COMUNIDAD HACKATHON LOVERS

Nuestro equipo de abogados cuenta con una excelente preparación y experiencia en la creación y legalización de negocios digitales, así como en la protección de creaciones: apps, sitios webs, software, etc. Ofrecemos a los miembros de Hackathon Lovers estas VENTAJAS:

1. Primera consulta jurídica gratuita.
2. Precios muy ajustados.
3. Talleres de formación específicos.

Entra en [este enlace](#) para obtener más información.

Para beneficiaros de estas ventajas, sólo tienes que identificarte como miembro del **"CLUB HACKATHON LOVERS"**

# INTRODUCCIÓN

- Los recursos humanos son imprescindibles para la actividad empresarial.
- Es personal dependiente del empresario.



# 1. EMPLEADO

➤ Los aspectos clave de la relación laboral entre empleado y empresario son:

- La dependencia
- La ajenidad
- Carácter personalísimo
- Jornada y horario
- Lugar de trabajo
- Retribución
- Exclusividad y asiduidad
- Contrato de trabajo



## 2. PROFESIONAL

➤ Las características de la relación con el profesional son:

- Contrato de arrendamiento de servicios, por obra o período determinado.
- Plena libertad en el ejercicio profesional.
- Puede prestarse en lugar distinto al centro de trabajo.
- Libertad horaria.
- No es necesaria exclusividad.



- Debe tener seguro de Responsabilidad Civil, pues se es responsable por la actividad profesional propia y la de sus dependientes.
- Debe reunir los requisitos de titulación y cualificación necesarios para su ejercicio profesional.
- Se exigirá al profesional que se encuentre al corriente de pago de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.
- En caso de ausencia o enfermedad, se puede garantizar la prestación del servicio con un profesional sustituto de características similares.

## 3. BECARIO

- Se trata de una actividad no laboral donde se aprecian las notas típicas de ajenidad, dependencia y onerosidad.
- La finalidad es facilitar el estudio del becario, no el beneficio no el beneficio de la entidad.
- No existe relación laboral.
- Percibe una ayuda económica, exenta del IRPF si es pública o está concedida por una entidad sin fines lucrativos o una fundación bancaria.



## 4. VOLUNTARIO

- El voluntariado es el conjunto de actividades, desarrolladas en áreas de interés social, que reúnan los requisitos que establece la normativa competente.
- El voluntario: No recibe una contraprestación económica y desarrolla una actividad por libre determinación, sin mediar obligación o deber.
- La Ley Estatal del Voluntariado establece los requisitos de las organizaciones con voluntariado:
  - Carecer de ánimo de lucro.
  - Estar legalmente constituida.
  - Tener personalidad jurídica propia.
  - Realizar programas en el marco de las actividades de interés general que la propia Ley menciona.
- Las empresas pueden promover o participar en programas de voluntariado, mediante acuerdos de colaboración con entidades de voluntariado.
- Estas acciones tienen un valor estratégico para las empresas y, a la vez, son una herramienta que mejora la motivación de los empleados.





## 5. RIESGOS Y VIRTUDES DE LAS RELACIONES ANTERIORES

### ➤ Responsabilidad civil

- El profesional tiene el deber a contratar un Seguro de Responsabilidad Civil.
- El empleado, el becario y el voluntario no tienen tal obligación. Es el empresario quien responde.
- La cobertura frente a terceros es la misma para todos los colaboradores.

### ➤ Seguridad Social

- El voluntario no tiene cobertura de la Seguridad Social, pero sí cobertura de accidente.
- Los costes de la Seguridad Social deben estar incluidos en el precio de los servicios cuando se trate de profesionales.

# TRANSMISIÓN DE LOS DERECHOS DEL AUTOR ASALARIADO

- Artículo 51 de la Ley de Propiedad Intelectual.
- La transmisión de los derechos de la obra que crea el trabajador se rigen por lo dispuesto en el contrato; se presume la cesión en exclusiva, salvo pacto en contrario.
- Por tanto, un programa de ordenador creado por un trabajador asalariado, siguiendo las instrucciones e indicaciones del empresario, es titularidad exclusiva del empresario, salvo pacto en contrario.



# EXTINCIÓN IMPROCEDENTE DEL CONTRATO LABORAL

- La indemnización por despido improcedente es de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 meses, más el abono de salarios de tramitación.
- Para contratos firmados antes del 12 de febrero de 2012, la indemnización es de 45 días de salario por año por el tiempo consolidado hasta esa fecha. La suma de los dos periodos no puede generar un derecho a indemnización superior a 720 días.



## 6. LA ACTUAL SITUACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL TEMPORAL

- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016 interpreta la Directiva 1999/70 sobre el trabajo de duración determinada.
- El caso que se plantea es el de una trabajadora que durante más de 10 años prestó sus servicios en el Ministerio de Defensa mediante varios contratos de interinidad o sustitución. Al regresar el compañero al que sustituía, la trabajadora fue despedida.
- El Estatuto de los Trabajadores establece que la extinción de un contrato de trabajo de interinidad no conlleva el abono de ninguna indemnización, mientras que la extinción de un contrato fijo sí comporta el pago de una indemnización de 20 días de salario por año.

- El TJUE entiende que no hay causa objetiva que justifique dicha diferencia de trato entre trabajadores temporales y fijos. Por lo que ha dictaminado en la sentencia que la legislación española es contraria a la normativa comunitaria.
  
- Dos interpretaciones de la sentencia:
  - Un limitada: considerar que los contratos de sustitución deberán tener derecho a la misma indemnización que el resto de contratos temporales.
  - Una amplia: considerar que todos los contratos, con independencia de que sean fijos o temporales, deberán tener derecho a una misma indemnización. Así se evitan discriminaciones entre trabajadores temporales y fijos.



# EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD DE ABREDA

ABREDA no se hace responsable de las consecuencias jurídicas, fiscales y laborales que se deriven de la utilización de la información que contiene este documento, que no constituye asesoramiento jurídico.

En el caso de necesitar asesoramiento, lo mejor es que nos llames o escribas.

Estamos a tu disposición para cualquier consulta.



Email: [info@abreda.com](mailto:info@abreda.com)  
Tel.: + 34 644 85 40 54  
[www.abreda.com](http://www.abreda.com)