

Tema 33. LAS RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO

El artículo 2 ET enumera una serie de relaciones laborales que califica de especiales estableciendo una cláusula abierta según la cual se consideran también relaciones laborales de carácter especial cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

Las normas reguladoras del régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial deben respetar los derechos básicos reconocidos por la Constitución (art. 2.2 ET).

EL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN.

Normativa Reguladora: por el contrato individual con sujeción a lo dispuesto con carácter imperativo por el RD o por el ET o demás normas laborales generales, en los casos en que el RD o el propio contrato individual se hubiesen remitido expresamente en ellas.

No le son de aplicación los convenios colectivos.

Concepto legal: el RD considera personal de alta dirección al que ejecuta poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa en régimen de autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones del titular de la misma.

Han de ejercitarse poderes inherentes a la titularidad de la empresa que se incluyan en el círculo de decisiones fundamentales o estratégicas con independencia de que exista un acto formal de apoderamiento.

Los poderes han de referirse a los objetivos generales de la entidad.

El alto directivo ha de actuar con autonomía y plena responsabilidad, con un margen de independencia sólo limitado por los criterios o directrices de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad.

Forma de contrato: se exige la forma escrita, y con un contenido mínimo: identificación de las partes, objeto del contrato, retribución convenida, duración del contrato.

Modalidades: el contrato tendrá la duración que las partes acuerden.

Período de prueba: podrá concertarse un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de 9 meses si su duración es indefinida, no siendo posible su fijación en los casos de contratación temporal. El tiempo de período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Derechos y obligaciones: el personal de alta dirección tiene prohibido celebrar otros contratos de trabajo con otras empresas, salvo autorización.

En el caso de que el alto directivo hubiese recibido una especialización profesional con cargo a la empresa durante un período de duración determinada, podrá pactarse que el empresario tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios si aquél abandona el trabajo antes del término fijado.

En los casos de promoción de un trabajador común a un puesto de alto directivo de la empresa deberá especificarse en el contrato escrito si el nuevo contrato especial sustituye al anterior común o si lo suspende.

En caso de suspensión, al extinguirse el contrato especial, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación laboral común, con derecho a la indemnización a que pudiera tener derecho a resultas de dicha

extinción, salvo en el caso de despido disciplinario procedente del alto directivo.

Retribuciones: dependerá de lo pactado en el contrato individual y gozarán de las garantías del salario relativas a la imbergabilidad.

Tiempo de trabajo: en cuanto a la jornada, horario, fiestas, permisos y vacaciones serán fijados en el contrato individual.

Suspensión del contrato: el RD se remite expresamente al art. 45 ET en cuanto a los efectos y las causas de suspensión contractual allí reguladas.

Faltas y sanciones: el régimen de faltas y sanciones del alto directivo será establecido en el contrato individual.

Extinción del contrato: el régimen de extinción contractual será el regulado por el ET salvo:

- El alto directivo podrá extinguir el contrato por su voluntad, debiendo mediar un preaviso mínimo de 3 meses. En caso de incumplimiento del preaviso, el empresario tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.
- El alto directivo podrá extinguir su contrato unilateralmente sin necesidad de preaviso con derecho a las indemnizaciones pactadas o, en su defecto, a 7 días de salario en metálico por año de servicio con el límite de 6 mensualidades, en los casos siguientes:
 - Modificaciones en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional, en menoscabo de su dignidad o sean decididas con grave transgresión de la buena fe por parte del empresario.
 - Falta de pago o retraso continuado en el abono del salario pactado.
 - Cualquier otro incumplimiento grave de las obligaciones empresariales contractuales.
 - Sucesión de empresa o cambio importante de titularidad de la misma, que tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de su actividad principal.
 - El empresario podrá extinguir el contrato por mero desistimiento, sin necesidad de causa que lo justifique, bastando con que lo haga por escrito y mediando un preaviso mínimo de 3 meses o pago de los salarios correspondientes a la duración del período incumplido. El alto directivo tendrá derecho a la indemnización pactada en el contrato.
 - El contrato podrá extinguirse por despido disciplinario del alto directivo en la forma y con los efectos establecidos en el art. 55 ET.
 - ◆ En cuanto a la indemnización por despido improcedente, se estará a la cuantía fijada en el contrato y, en su defecto, será de 20 días de salario en metálico por 1 año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.
 - ◆ En caso de despido improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si procede la readmisión o el abono de las indemnizaciones antes señaladas, entendiéndose en caso de desacuerdo que se opta por la indemnización.

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Normativa reguladora: en lo previsto en el RD resulta aplicable la normativa laboral común, siempre que sea compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación.

Concepto legal: relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Titular del hogar familiar es tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia en que se presta el servicio doméstico. Lo relevante es que sea el sujeto beneficiario del trabajo del empleado del hogar.

El hogar familiar debe ser entendido en sentido amplio: los hogares móviles, los hogares temporales, las residencias de familias atípicas (un grupo de estudiantes) quedan incluidos en el concepto legal.

El RD excluye expresamente a las personas jurídicas.

El RD se plantea la situación de la persona que, además de prestar servicios doméstico en un hogar familiar, realiza otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador.

Los trabajos domésticos pueden ser muy variados: dirección o cuidado del hogar en conjunto, o de alguna de sus partes, cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos u otros análogos, siempre que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

El RD exige que se trate de relaciones dependientes y por cuenta ajena, resultando así excluidos los contratos civiles de ejecución de servicios con empresas contratistas.

Excluye el RD las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, salvo que se demuestre su condición de asalariados.

Ingreso: el titular del hogar familiar no está obligado a acudir a las Oficinas de Empleo para contratar a los empleados del hogar, si bien están prohibidas las agencias privadas de colocación.

Forma de contrato: puede celebrarse por escrito o de palabra, cualesquiera sea su modalidad o duración, salvo que se trate de un trabajador extranjero.

Modalidades: el contrato puede celebrarse por tiempo determinado o indefinido. A falta de pacto escrito, se presumirá concertado por un tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos anuales de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá hacerse con una antelación mínima de 7 días.

Períodos de prueba: durante 15 días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectivos.

Tiempo de trabajo: la jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador que pudieran acordarse.

El horario viene fijado libremente por el titular del hogar familiar, con los límites siguientes:

- ◊ El número de horas efectivo diarias no puede exceder de 9.
- ◊ Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de 10 horas si no pernocta en el domicilio y de 8 horas en caso contrario.
- ◊ Dispondrá de al menos 2 horas para las comidas principales.
- ◊ Una vez concluida la jornada diaria, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

Los empleados tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas, de las 24, al menos, serán

consecutivas y coincidentes preferentemente con el domingo.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los que, al menos, 15 días se disfrutarán de forma continuada, pudiendo fraccionar los demás días en la forma que se acuerde entre las partes.

Condiciones de seguridad e higiene: el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo se realice en las condiciones de seguridad e higiene.

Retribuciones:

- ◆ Resulta aplicable el salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, mejorable, desde luego, por pacto individual o colectivo. Cuando se trate de empleados del hogar que trabajen por horas, el salario mínimo será el que se fije en la normativa general para los trabajadores eventuales y temporeros.
- ◆ Cuando haya prestaciones en especie será posible descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, con el tope máximo del 45% del salario total.
- ◆ El empleado del hogar tiene derecho a un plus de antigüedad de un 3% del salario en metálico por cada 3 años naturales, con un máximo de 5 trienios.
- ◆ El empleado tendrá derecho a 2 gratificaciones extraordinarias al año, a percibir, al finalizar cada uno de los semestres del año.

Conservación del contrato: en caso de cambio de la persona del empleador, la subrogación contractual del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes.

Cuando se traslade el hogar familiar a localidad distinta con carácter definitivo, el contrato sólo se mantendrá por acuerdo entre las partes y éste se presumirá cuando el empleado continuase prestando servicios durante 7 días en el nuevo domicilio.

La suspensión del contrato se rige por las normas del ET (art. 45 y ss) en la medida en que resulten naturalmente aplicables a estas relaciones, con la única salvedad de que en el caso de suspensión por incapacidad temporal del empleado (enfermedad o accidente), éste, caso de ser interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

Extinción del contrato:

- ◆ En caso de expiración del tiempo convenido, el empleado tiene derecho a una indemnización de cuantía equivalente a 7 días de salario por año de servicio con el tope de 6 mensualidades.
- ◆ El preaviso mínimo para el desistimiento del empleado será de 7 días.
- ◆ La indemnización por despido improcedente será equivalente a 20 días de salario por año.
- ◆ Será posible el desistimiento del empleador con un preaviso mínimo de 7 días o de 20 si la prestación de servicios hubiera superado un año de duración.
- ◆ En caso de despido disciplinario y en los supuestos de desistimiento del empleador, el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Comprobación de infracciones: la actuación de la Inspección de Trabajo sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos de inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

Normativa reguladora: el RD 1006/1985 y en lo no regulado en el mismo, son de aplicación del ET y demás normas laborales generales.

Concepto general: son deportistas profesionales quienes se dedican voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución.

Parecen quedar fuera del concepto legal los entrenadores y técnicos deportivos; existe una jurisprudencia contradictoria.

Quedan excluidos los deportistas aficionados, los que perciben del club solamente la compensación de los gastos derivados de su práctica deportiva.

Quedan incluidos entre los clubs o entidades deportivas las empresas y firmas comerciales que contraten deportistas profesionales para realizar actividades deportivas.

Quedan excluidos los deportistas profesionales en sus relaciones con las Federaciones Nacionales cuando actúen en selecciones nacionales.

Ingreso: el RD declara no aplicable lo dispuesto en el art 16.1 ET (que ahora establece la obligación de comunicar al INEM el contenido del contrato) y expresamente prohibidas las agencias privadas de colocación.

En materia de nacionalidad, rige la normativa general sobre trabajadores extranjeros, sin perjuicio de la existencia de normas específicas sobre participación en competiciones oficiales.

Forma de contrato: se exige la forma escrita con un contenido mínimo: identificación de las partes, objeto del contrato, retribución acordada y duración del contrato.

Modalidades: siempre temporales, debiendo fijarse la duración en el contrato escrito.

Cabrá prorrogas contractuales al vencimiento del término inicialmente pactado, salvo que por convenio colectivo se establezca un sistema de prorrogas diferente.

Período de pruebas: la duración no podrá exceder de 3 meses, rigiéndose en cuanto a su régimen jurídico por lo dispuesto en el ET.

Derechos y obligaciones: resultan aplicables a esta relación laboral especial los derechos y deberes básicos previstos en los artículos 4 y 5 ET.

- ◆ El deber de diligencia del deportista vendrá condicionado por las personales condiciones físicas y técnicas del mismo, por las reglas del juego aplicables y por las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva.
- ◆ El derecho a libertad de expresión de los deportistas sobre los temas relacionados con su profesión no tendrán otros límites que la ley.
- ◆ El convenio colectivo o el pacto individual determinarán la participación en beneficios de los deportistas que se deriven de la explotación comercial de su imagen, salvo en empresas o firmas comerciales, en cuyo caso se presume que los derechos han sido cedidos a estos por el contrato.

- ◆ Los deportistas profesionales tienen derecho a la ocupación efectiva, no pudiendo ser excluidos de los entrenamientos o demás actividades instrumentales o preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva salvo en el caso de sanción o lesión. La total inactividad de un deportista a lo largo de toda la temporada obliga al club o entidad deportiva a consentir la cesión temporal del trabajador a otro club o entidad deportiva.

Retribuciones: se entiende por salario todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva. Las primas de fichaje tendrán naturaleza salarial.

La cuantía de la retribución de los deportistas profesionales será pactada en el convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo.

Los clubes y entidades deportivas cotizarán al FOGASA.

Tiempo de trabajo: la jornada laboral del deportista comprende tanto los entrenamientos y períodos de preparación física y técnica como las competiciones deportivas, excluyéndose únicamente los tiempos de concentración y los desplazamientos.

La duración de la jornada será la pactada en el convenio colectivo o en el contrato individual.

El régimen jurídico de los descansos es el siguiente:

- ◆ Derecho a un descanso semanal de día y medio, computable como equivalente a 36 horas.
- ◆ Será fijado de mutuo acuerdo y no coincidirá con los días de competición.
- ◆ Si no pudiese disfrutarse ininterrumpidamente por exigencias deportivas del club o entidad deportiva, será trasladable a otro día de la parte no disfrutada.
- ◆ Serán igualmente trasladables las fiestas del calendario no disfrutadas por exigencias deportivas del club o entidad deportiva.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales, cuya época de disfrute y posible fraccionamiento se acordarán por convenio colectivo o contrato individual.

Cesiones temporales: el deportista tendrá derecho a la cesión cuando en una temporadas no haya formado parte del equipo no una sola vez.

El club cesionario se subrogará en los derechos y obligaciones del club cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social.

La duración de la cesión no podrá exceder del tiempo que quede de vigencia del contrato con el club cedente, debiendo e indicarse expresamente en el acuerdo de cesión.

Suspensión del contrato: el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y efectos previstos en los art. 45 y ss. ET.

Extinción del contrato: las especialidades en materia de extinción son las siguientes:

- ◆ La jubilación y las causas de extinción objetivas no juegan para los deportistas.
- ◆ El total incumplimiento del contrato.
- ◆ Se establece una indemnización de preparación y formación a favor del club en caso de expiración del tiempo convenido, a pactar en convenio colectivo, cuando el deportista contrate con un nuevo club. La indemnización correrá a cargo de éste último.
- ◆ En caso de despido improcedente, la cuantía de la indemnización será fijada por pacto y, en

defecto de éste, será equivalente como mínimo a 2 mensualidades de sus retribuciones periódicas más la parte proporcional de los complementos de cantidad y calidad de trabajos percibidos durante el último año, por año de servicio.

- ◆ En caso de despido procedente, el club tendrá derecho a una indemnización fijada por pacto o, en su defecto, por el juez en función de los perjuicios económicos ocasionados al mismo.
- ◆ La extinción unilateral del contrato por el deportista basada en causa imputable al club produce los mismos efectos que el despido improcedente.
- ◆ En caso de desistimiento del deportista sin causa imputable al club éste tendrá derecho a una indemnización pactada o fijada judicialmente en función de las circunstancias de orden deportivo.
- ◆ Cuando el mutuo acuerdo extintivo de las partes tuviese por objeto la cesión definitiva del deportista a otro club, se estará a lo que las partes pacten.
- ◆ La muerte o la lesión que produzca en el deportista una incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez extinguen el contrato, teniendo el deportista o sus herederos derecho a una indemnización de 6 mensualidades como mínimo, si la muerte o lesión tuviesen su causa en el ejercicio del deporte, sin perjuicio de las prestaciones de seguridad social.
- ◆ En caso de disolución o liquidación del club o entidad deportiva por acuerdo de la Asamblea General de Socios, habrá que construir un expediente de regulación del empleo del art. 51 ET, con derecho a las indemnizaciones allí previstas.
- ◆ La crisis económica del club que justifique una reestructuración de la plantilla de deportistas así como la crisis de otro tipo que impida el normal desarrollo de la actividad del club o entidad deportiva, para extinguir el contrato de trabajo deberán seguir el procedimiento administrativo del art. 51 ET.
- ◆ La inhabilitación y suspensión federativa, ante el silencio del RD, serán probablemente causas de despido y de suspensión del contrato por razones disciplinarias, respectivamente.

Faltas y sanciones:

- La admisión de sanciones pecuniarias.
- La imposibilidad de sancionar por razones extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club.

Derechos colectivos: tienen los derechos colectivos reconocidos con carácter general por la legislación vigente, en la forma y condiciones que se pacten en los convenios.

Tan sólo, no procederá la suspensión del contrato por razones de representación sindical, salvo acuerdo entre deportista y club.

LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.

Normativa reguladora: RD 1435/1985.

Concepto legal: artistas en espectáculos públicos son los que establecen una relación entre un organizador de espectáculos públicos y quienes se dediquen voluntariamente a la prestación de actividad artística por cuenta y dentro del ámbito de organización de aquellos, a cambio de una retribución.

Ha de tratarse de un trabajo artístico en un espectáculo público. Resultan excluidos la actividad técnica y auxiliar colaboradora en la producción de espectáculos y los aspectos administrativos relacionados con la organización de los espectáculos públicos. Se excluyen las actuaciones artísticas en privado.

Son espectáculos públicos las actividades desarrolladas ante el público y las destinadas al a grabación de cualquier tipo para su difusión.

Capacidad para contratar: los menores de 16 años podrán ser excepcionalmente contratados administrativamente para trabajar, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional o humana.

Forma de contrato: se exige la forma escrita en triplicado ejemplar, indicando como mínimo: la identificación de las partes, el objeto del contrato, la retribución acordada, la duración del contrato del período de prueba.

Modalidades: los contratos podrán tener una duración determinada o indefinida. Los temporales podrán ser para una o varias actuaciones, por un cierto tiempo, por una temporada o por el tiempo que una obra permanezca en cartel, pudiéndose acordar prórrogas sucesivas.

Los contratos para trabajadores fijos discontinuos y demás modalidades del contrato de trabajo se regirán por el ET.

Período de prueba: puede concertarse por escrito un período de prueba en los contratos de más de 10 días, no pudiendo exceder de 5 días en los contratos de menos de 2 meses, de 10 días en los de menos de 6 meses y 15 días en los restantes.

Derechos y obligaciones: son de aplicación los establecidos en los art. 4 y 5 ET.

El artista deberá realizar su actividad artística en las fechas señaladas y diligentemente, esto es, según sus personales aptitudes artísticas y siguiendo las instrucciones empresariales.

Los artistas tienen derecho a no ser excluidas de los ensayos y demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

El pacto de plena dedicación deberá recogerse expresamente en el contrato, no pudiendo ser rescindido unilateralmente por el artista, so pena de exigencia de daños y perjuicios, cuya cuantía, salvo pacto expreso, será fijada judicialmente, valorando una serie de factores.

Retribuciones: se fijará en convenio colectivo o contrato individual.

Tiempo de trabajo: la jornada laboral comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y los tiempos de ensayo o grabación. Se prohíben los ensayos gratuitos.

La duración y distribución de la jornada, como el régimen de desplazamientos y giras se fijará en convenio colectivo o en pacto individual, respetando la duración máxima establecida en el ET.

Los descansos semanales serán de 36 horas, fijados de mutuo acuerdo, con posibilidad de fraccionamiento y acumulación.

Las fiestas laborales podrán trasladarse a otros días cuando no puedan disfrutarse por desarrollarse en ellas el espectáculo público.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, siendo la retribución proporcional al número de días efectivamente trabajados, pudiéndose pagar en la retribución global

correspondiente a los días de trabajo efectivo.

Extinción del contrato:

- ◊ Derecho de indemnización de cuantía pactada en convenio colectivo o contrato individual o, en su defecto, de 7 días de salario por año de servicio, en los contratos de duración superior a un año.
- ◊ Exigencia de un preaviso del artista en función de la duración del contrato, cuyo incumplimiento da lugar al abono de los salarios correspondientes a los días con que debería haber sido preavisada la extinción del contrato.
- ◊ Los incumplimientos del contrato por el empresario o por el artista que conlleven la inejecución total de la prestación artística se rigen por el art. 1124 CC: exigencia de cumplimiento del contrato en sus propios términos o resolución del contrato con derecho, en ambos casos, a una indemnización de daños.

LOS ESTIBADORES PORTUARIOS.

Normativa reguladora: Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 V y RD 371/1987 de 13 de III.

Posibles situaciones laborales de los estibadores portuarios: las actividades de estiba y desestiba como un servicio público de titularidad estatal, previendo su realización en régimen de concesión por las empresas estibadoras. En cada puerto debe constituirse una Sociedad Anónima estatal con participación del Estado superior al 50% de su capital en los términos que fijen los Estatutos de la sociedad debiendo éstas abonar cuotas mensuales en proporción a la utilización de los servicios del personal perteneciente a la plantilla de la sociedad.

Se configuran varias situaciones laborales posibles:

- ◊ Trabajadores contratados por una sociedad estatal, a través de un contrato especial, posteriormente contratados mediante relación laboral común por una empresa estibadora, suspendiendo la relación con la sociedad estatal.

En caso de extinción de esta relación laboral común, el trabajador podrá reanudar la relación laboral especial de origen, salvo que se hubiese extinguido por mutuo acuerdo, por dimisión del trabajador o por despido procedente.

En el caso de que la empresa estibadora hubiese contratado al trabajador a tiempo parcial, no se producirá la suspensión contractual con la sociedad estatal, continuando la relación laboral especial, que únicamente quedará novada en la modalidad de contrato a tiempo parcial.

- ◊ Trabajadores contratados por una sociedad estatal, a través de un contrato especial de carácter indefinido, que sean proporcionados temporalmente a una empresa estibadora, mediante sistema de rotación y para el desarrollo de las tareas que no puedan ser cubiertas por el personal propio, con relación laboral común, de la empresa estibadora.
- ◊ Trabajadores contratados por una sociedad estatal, a través de un contrato especial, que no estén cedidos temporalmente a una empresa estibadora.
- ◊ Trabajadores contratados directamente por una empresa estibadora, con un contrato laboral común cuando la sociedad estatal no pudiera proporcionarle los trabajadores solicitados.

1

◊