

Supuesto 2

1.- La empresa constructora “Construcciones y Chapuzas, S.L.” contrató laboralmente, el 15 de septiembre de 2006, a Félix E.G. para la realización de una obra o servicio determinado, consistente en la reparación de las instalaciones de la guardería “El rincón del niño”.

2.- La reparación de la guardería finalizó en los últimos días de noviembre de 2006, dedicándose desde ese momento el trabajador a realizar todo tipo de obras y trabajos, tales como la construcción de un pequeño almacén en el patio de la guardería; la instalación de un nuevo sistema de calefacción en las aulas; pintado de las barandillas existentes en el centro; restauración de la puerta de acceso, etc.

3.- El pasado día 10 de enero de 2007, la empresa le notificó que a partir del día siguiente la empresa prescindiría de sus servicios por finalización de la obra o fase de la misma para la que fue contratado.

Cuestiones:

1. ¿Habría obrado correctamente la empresa? ¿Qué le aconsejaría al trabajador?

Supuesto 3

Teniendo en cuenta el calendario adjunto, y que el día 22 es festivo en Valencia, hasta cuándo podría reclamar un trabajador de una empresa valenciana que ha sido despedido el día 4 de enero, habiéndose presentado papeleta de conciliación el día 11 de enero, y habiéndose celebrado el correspondiente acto de conciliación el día 18 de enero.

Supuesto 4

- 1.-** Ramón L.P. viene siendo contratado por una empresa todos los años desde 2000, mediante contrato temporal para obra o servicio determinado, con objeto de realizar los trabajos de montaje y desmontaje y de mantenimiento de los campamentos de verano que dicho Ayuntamiento organiza.
- 2.** La duración de los trabajos es variable, aunque en los últimos años los trabajos de montaje van desde finales de mayo hasta mediados de julio, aproximadamente; y los de desmontaje desde mediados de agosto a mediados de septiembre, aproximadamente.
- 3.** Este año se les ha hecho saber que no van a volver a ser contratados para efectuar esas actividades, pues las mismas se van a encomendar a una empresa contratista que cuenta con sus propios trabajadores.

Cuestiones:

- 1.** ¿Sería válida la decisión de la empresa? ¿Qué consecuencias tendría?

- 2.** ¿Cambiaría en algo la respuesta si el empresario fuese un Ayuntamiento en lugar de una empresa privada?

Supuesto 5

Carmen JB fue contratada, existiendo causa para ello, mediante un contrato eventual por un tiempo de 6 meses. Si bien en ningún momento se celebró el contrato por escrito, se acordó someterlo a un periodo de prueba de dos meses (lo que tampoco se hizo constar por escrito). Al mes de estar trabajando, Carmen supo que estaba embarazada y le dijo al empresario que había determinadas actividades que no podía realizar. A los diez días de dicha notificación, Carmen recibió un escrito en el que se le decía que no había superado el período de prueba.

1.- ¿Cree que Carmen podría reclamar frente a esta actuación de su empresario?

2.- ¿Cambiarían las cosas si el pacto de prueba se hubiese realizado por escrito?

RESPUESTAS

- 1.- La empresa Buen Viaje SA dedicada a la venta al por menor de viajes de vacaciones cuenta con una agencia en Santa Cruz de Tenerife en la que están empleados 3 trabajadores.
- 2.- Desde 1993, en que se creó esta agencia, sus empleados vienen disfrutando de tres días más de vacaciones que el resto de trabajadores de la empresa, siempre que efectúen sus vacaciones estivales fuera de las Islas Canarias, circunstancia que no consta en sus contratos pero que ha sido una práctica concedida de palabra el primer año y consentida en los años sucesivos.
- 3.- Por Circular de la empresa de fecha 12 de marzo de 2006 se comunicó a todos los empleados de Buen Viaje SA que el nuevo convenio colectivo determinaba que las vacaciones estivales tendrían, a partir del año 2006, una duración de 25 días hábiles, e instaba a los trabajadores a proponer las fechas en que deseaban disfrutarlas.
- 4.- Los empleados de la sucursal de Santa Cruz de Tenerife hicieron sus solicitudes añadiendo a los 25 días hábiles los tres días que en años anteriores habían disfrutado de más en sus vacaciones, ya que todos ellos pensaban disfrutarlas en la península
- 5.- A la vista de las solicitudes de los empleados de Santa Cruz de Tenerife la empresa modifica las fechas de inicio y/o final de las vacaciones de los mismos para adecuarlas en su duración a los estrictos 25 días establecidos en el Convenio.

Cuestiones

1. ¿Cree que es adecuada a derecho la conducta empresarial? ¿Los trabajadores de Santa Cruz de Tenerife tienen derecho a mantener, para el año 2006, el incremento en tres días del periodo de vacaciones?

En este caso nos encontraríamos con una supresión irregular de una condición más beneficiosa de origen contractual. En efecto, la concesión del beneficio en el año 1993, desde que se creó la empresa, y que se mantuvo en años sucesivos hasta el 2006, ha generado una condición más beneficiosa que difícilmente puede ser calificada de mera tolerancia (aunque en el texto se diga que el disfrute de esos tres días adicionales de vacaciones fue al meramente consentido) Existió un pacto inicial que se consolidado con el paso del tiempo.

Por este motivo, los trabajadores de Santa Cruz de Tenerife sí tendrían derecho a mantener esos tres días adicionales de vacaciones, pudiéndolo reclamar ante la autoridad judicial.

2. ¿Resulta discriminatoria la medida respecto a los trabajadores de otros centros de trabajo de la empresa? ¿Y si la diferencia de trato hubiera sido dispuesta por el convenio colectivo?

En ningún caso resulta discriminatoria la concesión de tres días adicionales de vacaciones para los trabajadores de Santa Cruz de Tenerife. El motivo de la diferencia de trato no es de aquellos que se asocian con la discriminación (raza, origen, nacionalidad, sexo...). No se trata de una circunstancia que históricamente aparezca como motivo de persecución.

Tampoco vulneraría el principio de igualdad de trato el hecho de que el convenio colectivo contemplase esta diferencia de trato. Al existir una circunstancia objetiva que podría justificar la diferencia de trato (la insularidad de los trabajadores) esta diferencia de trato no supondría la quiebra del principio de igualdad de trato ante la ley (principio que exige igualdad de trato ante situaciones semejantes, pero nunca una igualdad de trato absoluta).

Supuesto 2

1.- La empresa constructora “Construcciones y Chapuzas, S.L.” contrató laboralmente, el 15 de septiembre de 2006, a Félix E.G. para la realización de una obra o servicio determinado, consistente en la reparación de las instalaciones de la guardería “El rincón del niño”.

2.- La reparación de la guardería finalizó en los últimos días de noviembre de 2006, dedicándose desde ese momento el trabajador a realizar todo tipo de obras y trabajos, tales como la construcción de un pequeño almacén en el patio de la guardería; la instalación de un nuevo sistema de calefacción en las aulas; pintado de las barandillas existentes en el centro; restauración de la puerta de acceso, etc.

3.- El pasado día 10 de enero de 2007, la empresa le notificó que a partir del día siguiente la empresa prescindiría de sus servicios por finalización de la obra o fase de la misma para la que fue contratado.

Cuestiones:

1. ¿Habría obrado correctamente la empresa? ¿Qué le aconsejaría al trabajador?

La empresa no habría obrado bien: En principio el contrato de obra o servicio que se formalizó no planteaba problema alguno ya que se trataba de ejecutar una obra o servicio con autonomía y sustantividad dentro de la actividad normal de la empresa. El problema surge cuando al acabarse la obra el trabajador sigue prestando servicios en la empresa. En este caso, y dado que las obras posteriores realizadas por Félix se refieren a actividades de mantenimiento continuadas, el contrato de trabajo de este trabajador se habría convertido en indefinido (art. 15.3 ET), por lo que éste podría reclamar por despido improcedente.

Supuesto 3

Teniendo en cuenta el calendario adjunto, y que el día 22 es festivo en Valencia, hasta cuándo podría reclamar un trabajador de una empresa valenciana que ha sido despedido el día 4 de enero, habiéndose presentado papeleta de conciliación el día 11 de enero, y habiéndose celebrado el correspondiente acto de conciliación el día 18 de enero.

Despido el día 4: comienza el cómputo el día 5.

La papeleta de conciliación se presenta el día 11 y se resuelve el 18 de enero: el período entre el 11 y el 18 no computa, reiniciándose el cómputo el día 19.

El día 22 no computa pues es festivo

Los sábados y domingos no computan

De este modo, la fecha tope para interponer la correspondiente acción judicial es el día 12 de febrero.

Supuesto 4

- 1.- Ramón L.P. viene siendo contratado por una empresa todos los años desde 2000, mediante contrato temporal para obra o servicio determinado, con objeto de realizar los trabajos de montaje y desmontaje y de mantenimiento de los campamentos de verano que dicho Ayuntamiento organiza.
2. La duración de los trabajos es variable, aunque en los últimos años los trabajos de montaje van desde finales de mayo hasta mediados de julio, aproximadamente; y los de desmontaje desde mediados de agosto a mediados de septiembre, aproximadamente.
3. Este año se les ha hecho saber que no van a volver a ser contratados para efectuar esas actividades, pues las mismas se van a encomendar a una empresa contratista que cuenta con sus propios trabajadores.

Cuestiones:

1. ¿Sería válida la decisión de la empresa? ¿Qué consecuencias tendría?

Tal y como está planteado el supuesto, la decisión de la empresa no es válida. Hay que tener en cuenta que los trabajadores estaban vinculados a la empresa con un contrato indefinido (fijo discontinuo, pues la fecha no se repite en fechas ciertas). Por ello estos trabajadores podrían reclamar por despido improcedente.

2. ¿Cambiaría en algo la respuesta si el empresario fuese un Ayuntamiento en lugar de una empresa privada?

Supuesto 5

Carmen JB fue contratada, existiendo causa para ello, mediante un contrato eventual por un tiempo de 6 meses. Si bien en ningún momento se celebró el contrato por escrito, se acordó someterlo a un periodo de prueba de dos meses (lo que tampoco se hizo constar por escrito). Al mes de estar trabajando, Carmen supo que estaba embarazada y le dijo al empresario que había determinadas actividades que no podía realizar. A los diez días de dicha notificación, Carmen recibió un escrito en el que se le decía que no había superado el período de prueba.

1.- ¿Cree que Carmen podría reclamar frente a esta actuación de su empresario?

Sí por dos motivos: en primer lugar por existencia de un móvil discriminatorio en la conducta del empresario, que hace uso de la facultad resolutoria derivada del pacto de prueba al conocer que la trabajadora estaba embarazada. En un supuesto así, o el empresario acredita bien los motivos de su decisión o, en caso contrario, se entenderá que la extinción del contrato resultará nula por discriminatoria.

Pero, además, el pacto de prueba que se estipuló es nulo por defecto de forma: este pacto debe formalizarse necesariamente por escrito y, al no hacerse así, ese pacto es nulo.

El defecto de forma escrita del contrato lo único que supondría es que jugase la regla del art. 8.2 del ET (presunción iuris tantum de que el contrato es indefinido y a jornada completa). Si el empresario lograra acreditar el carácter temporal del contrato, éste no se convertiría en indefinido por el defecto de forma escrita.

2.- ¿Cambiarían las cosas si el pacto de prueba se hubiese realizado por escrito?

No, por el primero de los argumentos expresados en el punto anterior.