



CASO PRÁCTICO NÚMERO 4: DERECHO LABORAL

A continuación se describe un supuesto práctico del área de derecho laboral y al final se indica el trabajo a realizar.

SUPUESTO PRÁCTICO

El señor Jaime de la Mata entró a trabajar en la empresa TAZAS Y PLATOS, S.L el 20 de diciembre de 2010, con un contrato civil de arrendamiento de obra, cuyo objeto o fin era prestar tareas de ensamblador en la cadena de producción de una fábrica de cerámicas.

Todos los meses y por igual importe, emitía la correspondiente minuta o factura de honorarios.

La tarea la desarrollaba sujeto al horario general de toda la fábrica, librando con los mismos descansos y vacaciones que el personal laboral. Su función estaba sujeta a la validación del jefe de planta, prestando los servicios sin grado de autonomía o libertad alguna.

El 21 de diciembre de 2011, y tras una reivindicación verbal ante lo que consideraba un trato desigual frente a sus compañeros, es objeto de contratación laboral bajo una modalidad de obra o servicio determinado. Sus funciones eran esencialmente las mismas que cuando estaba con la contratación civil, siendo la única diferencia que la empresa le facilitó un mono de trabajo uniformado igual que el resto y con el logotipo de la marca, mientras que anteriormente la indumentaria era propia y, obviamente, sin distintivo empresarial alguno.

El 15 de octubre de 2015 recibe una comunicación escrita en la cual se declara extinguido el contrato de trabajo, con efectos de esa fecha, por haber llegado a su término el objeto del mismo y para el cual fue contratado, dándole las gracias por los servicios prestados. No obstante, le manifiestan verbalmente que no se debía preocupar por nada toda vez que para la campaña de rebajas de enero, ante la previsible demanda, le volverían a contratar.

Percibía una remuneración bruta anual de 18.000.- €, incluyendo prorrateo de pagas extras, en doce pagas anuales.

A la fecha de extinción le adeudan la liquidación del mes de octubre y las vacaciones no disfrutadas (26 días).



EJERCICIOS A REALIZAR

1. Valore la posibilidad de ejercitar acción frente a la extinción contractual, la reclamación de cantidades adeudadas o ambas.
2. Valorare, asimismo, la necesidad o conveniencia, en su caso, de una demanda de conciliación.
3. Elabore la demanda o demandas que mejor defiendan los intereses de su cliente.
4. Responda a las siguientes cuestiones:
 - a) En caso que entienda que caben dos acciones, responda si es posible su acumulación. En su caso, si es preceptiva o potestativa la demanda previa de conciliación administrativa.
 - b) Si cabría, en su caso, discutirse la fecha de antigüedad.
 - c) ¿Cuál es el importe bruto de las cantidades adeudadas al trabajador?
 - d) ¿Cuál es el plazo que procede para la acción contra la extinción contractual y cuál para la reclamación de cantidades? ¿Debe accionar desde el momento que recibe la carta o bien esperarse a enero, para verificar si le contratan de nuevo o no?
 - e) En los supuestos anteriores, señale si estamos ante plazos de caducidad o prescripción y, en su caso, si procede la suspensión o la interrupción de los mismos.
 - f) En caso que por el Juez se declarara la improcedencia del despido, ¿qué opciones tiene el empresario respecto al trabajador?
 - g) ¿Existen salarios de tramitación en este supuesto?
 - h) Si el Sr. de la Mata fuera Delegado de Personal de Tazas y Platos, S.L, ¿afectaría al despido?