



CASO PRÁCTICO DERECHO LABORAL

El Señor JUAN..., vecino de Madrid, viene prestando servicios laborales como Jefe de ventas para la empresa ... S.A., en el centro de trabajo que la misma tiene en Zamora capital, donde la empresa tiene su domicilio. Trabaja en la misma desde diciembre de 1994.-

Se trata de un concesionario de automóviles que tiene como actividad la venta y reparación, en exclusiva, de vehículos de una marca concreta de automóviles, tanto nuevos como de segunda mano. El trabajador comercial, tiene como función principal la venta de vehículos de forma directa, así como coordinar el departamento de ventas y a los demás vendedores. Está dado de alta en Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena.

Tiene cierta autonomía en su trabajo y horario variable, pero siguiendo las instrucciones del concesionario para el que trabaja, que a su vez recibe instrucciones del fabricante de los vehículos. Aunque buena parte de su trabajo es en la calle, visitando a clientes actuales o potenciales, dispone de despacho en la empresa, mesa, silla, ordenador y móvil. También tiene a su disposición las 24 horas del día y todos los meses del año, incluso en vacaciones un vehículo, propiedad de la empresa, de uso exclusivo por el comercial.

Remuneración: salario fijo conforme al convenio (podemos fijarlo en 2.000 euros mensuales). Además, también percibe un complemento mensual por objetivos de ventas, que es variable, siendo la media de los últimos 12 meses de 250 euros mensuales. Además, cuenta con la retribución en especie, particularmente el uso de un vehículo de la empresa los 365 días del año y de teléfono móvil (cuyo importe no está valorado).

En marzo de 2017, la empresa le comunicó que, debido a la grave crisis económica a nivel nacional, y en particular en el mercado del automóvil, y especialmente en el concesionario de Zamora, tanto el grupo al que pertenece el concesionario, como la empresa que le ha contratado, han diseñado un nuevo sistema de organización, reduciendo el número de efectivos y con ajustes de plantilla. Asimismo le indica que la situación económica negativa actual de la empresa arroja una situación de pérdidas consecutivas y progresivas. Con estos antecedentes la empresa donde trabaja le comunica por carta de 27 de marzo de 2017, que proceden a amortizar su puesto de trabajo, por razones organizativas y



económicas, con efectos de 11 de abril siguiente. En dicha carta de despido objetivo le relatan la relación del total de ventas desglosadas por años desde el 2012 hasta el 2017. También se indican las pérdidas acumuladas y la fuerte crisis económica y falta de tesorería de la empresa. Igualmente se pone a disposición del trabajador, mediante ingreso en su cuenta bancaria, la indemnización, calculada a razón de 20 días por año de servicio, únicamente sobre el salario cotizable de la nómina, por cuanto en las nóminas no aparecen las cantidades percibidas por el concepto de objetivos por ventas, ni el posible cómputo de la remuneración en especie.

Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante la O.T.T., o SMAC, con el resultado de SIN AVENENCIA.

CUESTIONES A RESOLVER:

PARTE 1.- Redactar el escrito de demanda ante el Juzgado que consideremos necesaria en interés del cliente JUAN (trabajador), solicitando las pruebas oportunas.

PARTE 2.- Responder a las siguientes preguntas:

En este apartado, teniendo en cuenta el planteamiento de la situación en que se encuentra nuestro cliente, se dará respuesta a las siguientes preguntas:

1ª) En relación al salario percibido por el trabajador, considerar si se ha de incluir en la base de cálculo de la indemnización ofrecida al trabajador el complemento por objetivos, así como la valoración de la retribución en especie (disfrute del vehículo, móvil, etc).

2ª) Si consideramos que son ciertos los hechos relacionados en la carta de despido (en relación a las causas organizativas y económicas alegadas), informar y razonar si procedería la extinción del contrato por causas objetivas. Que indemnización correspondería al trabajador en tal caso.

3ª) Posibilidades de conseguir la calificación de DESPIDO NULO O IMPROCEDENTE, y consecuencias sobre la indemnización a percibir.