



## RESPUESTA EXAMEN PRÁCTICO Nº 4

---

El trabajador PEDRO SANCHEZ, tiene las siguientes CONDICIONES LABORALES:

- En nómina figura categoría oficial administrativo, salario anual 20.000 euros brutos, resultando una cantidad neta de 16.500 euros.
- La categoría real es delineante proyectista, correspondiéndole según Convenio Colectivo del sector un salario anual de 30.0000 euros brutos, resultando una cantidad neta de 26.000 euros.
- El actor empezó a prestar sus servicios en la empresa ORBIN S.A. en fecha 5 de marzo de 2002. Posteriormente se subrogó en la posición de empresario la mercantil SERVICIOS ORBIN S.L. y finalmente se subrogó la empresa TYPKO S.L. en fecha 5 de marzo de 2007.
- Tipo de contrato: contratos laborales sucesivos de duración determinada para la realización de obra o servicio.

El trabajador ha venido realizando su trabajo siempre como delineante proyectista.

Su trabajo se ha venido desarrollando siempre en las oficinas de la empresa TEYCO. Dicha empresa contrató los servicios de las anteriores para efectuar proyectos de ingeniería en sus oficinas.

El trabajador desde el primer momento fue asignado a un puesto de trabajo en dicha empresa donde ha venido trabajando con normalidad y exactamente igual desde el inicio de su contrato independientemente de las subrogaciones empresariales.

El trabajador ha venido realizando su trabajo de la misma manera que los trabajadores de la propia TEYCO con las mismas condiciones laborales en cuanto a jornada, horario y condiciones (salvo las económicas que son menores).

ANTECEDENTES: En fecha 30 de Mayo del presente la empresa TYPKO le comunicó al actor la resolución del contrato entre TYPKO y TEYCO y le conminó a ir a su casa hasta nueva orden por no tener trabajo efectivo para él en ese momento.



Hasta el 30 de junio el actor estuvo en su casa sin recibir instrucciones ni tener ocupación efectiva, fecha en que la empresa TYPCO le comunicó su despido disciplinario reconociendo la improcedencia y poniendo a su disposición la indemnización correspondiente al despido improcedente pero con la antigüedad del último contrato con TEYCO, es decir, cinco años después de su incorporación real. El trabajador no la cogió y la empresa la consignó dentro de las 48 horas siguientes al despido en el Juzgado de lo Social.

**Las empresas se dedican a la actividad de ingeniería, tecnología e infraestructuras en transporte ferroviario entre otras.**

El trabajador puso en conocimiento del comité de empresa de ambas empresas su situación laboral y ambos comités presentaron denuncia ante la inspección de trabajo en fecha 1 de junio de 2011.

Si usted ha recibido el día 2 de julio en su despacho a D. Pedro Sánchez, quien solicita sus servicios como abogado. Para asesorarle jurídicamente y poner en marcha una correcta estrategia de defensa desde el punto de vista jurídico y procesal, elabore un dictamen en el que responda a las siguientes cuestiones que se plantean en este supuesto, conforme a la Ley 36/11:

*(Preguntas que deben contestarse al resolver el caso práctico)*

- 1.-) ¿Contra qué empresas dirigiría la demanda? Razonar la respuesta.**
  - 2.-) ¿Qué categoría, antigüedad, salario e indemnización reclamaría? Razonar la respuesta.**
- Calcule la indemnización correspondiente.
- 3.-) ¿Qué acciones se podrían ejercitar? ¿Reclamaría diferencias salariales, en qué procedimiento? Razonar la respuesta.**
  - 4.-) Redactar la papeleta de conciliación.**
  - 5.-) Redactar la demanda correspondiente al supuesto planteado.**

*Criterios de respuesta conforme a la Ley 36/11:*

*- Razonamiento sobre la sucesión de empresas y sobre la cesión ilegal de trabajadores: arts. 15.5, 16.3, 43 y 44 ET.*

*- Razonamiento sobre la categoría real y la categoría que figure en nómina (39.3 ET), reflexión sobre la antigüedad en nómina y en supuestos de sucesión de contratos y tipo contractual (art.15, 15.3, 15.5 ET), reflexión sobre el valor de los Convenios como fuente del derecho y límite de disposición de las partes (art. 3 y 3.5 ET), reflexión sobre cantidad a tener en cuenta para fijar la indemnización (bruto/neta) (real percibida/ la que se debió percibir).*



- *Razonamiento sobre que acciones se podrían ejercitar por despido y por falta de ocupación efectiva. Razonamiento sobre la posible acumulación de acciones de cantidad y despido, sobre el posible ejercicio de acciones (art.26.3 prf 2º Ley 36/11) y sobre la prescripción de acciones para reclamar salarios (art 59ET).*
- *La demanda debe contener todas la condiciones laborales y las más beneficiosas para el trabajador: salario, categoría, etc. y especialmente la antigüedad que debe ser desde el primer contrato con la primera empresa.*
- *La acción a ejercitar debe ser de despido nulo y subsidiariamente improcedente: la nulidad se basa en la vulneración del derecho fundamental a la tutela efectiva (art. 24 de la Constitución) en su vertiente de garantía de indemnidad por la denuncia a la inspección.*
- *Debe plantearse cesión ilegal de trabajadores y por tanto demandar a las dos empresas TYPCO y TEYCO en base al artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.*
- *Subsidiariamente, el despido debe ser improcedente por la cesión ilegal y no haber consignado la indemnización desde el primer contrato y, por tanto, ser insuficiente en virtud del artículo 56.2 del Estatuto. Ello conlleva mayor indemnización y salarios de tramitación en cualquier caso.*