

Prueba de fundamentos de Derecho Laboral y contratos de trabajo

1) Julia Fernández se encuentra actualmente gozando del beneficio de seguro de desempleo, y se postula al cargo de administrativa de la empresa que usted administra. Con la finalidad de no verse privada del citado seguro, Julia le solicita que por al menos un período de sesenta días no la inscriba como empleada ante el Banco de Previsión Social. ¿Qué resolución toma usted, y en qué principio de Derecho Laboral encuentra fundamento?

2) Ernesto Fígaro, encontrándose desocupado acordó con una empresa del rubro de seguridad, (SEGUR SUR SRL) comenzar a trabajar como custodio del local de SuperOfertasYa S.A. de lunes a viernes, de 14:00 a 22:00 horas. La empresa le proveería del uniforme que debería Ernesto mantener en buen estado, y acordaron que durante el horario de trabajo no podría hacer uso de su teléfono celular particular, ni mantenerlo consigo, proveyéndole la empresa en cambio de uno para comunicaciones de urgencia, el cual siempre debería mantener en su cinturón, en un estuche con el logo de SEGUR SUR SRL, dispuesto para tal fin. Para el desarrollo de la actividad las partes acordaron que Ernesto Fígaro sería contratado como empresa unipersonal, encargándose la administración de SEGUR SUR SRL de los trámites y costos de apertura de dicha unipersonal, así como de los tributos que la misma generaría, abonándosele a Ernesto por cada hora de trabajo un monto equivalente al laudo del sector, mejorado en un 26%, a pagarse los días 5 de cada mes, contra la factura que éste debería emitir. Se acordó asimismo que al ingresar, a mitad de su jornada, y al finalizar la misma debería Ernesto reportar a su encargado en SEGUR SUR SRL las novedades acaecidas en su trabajo. Se obró según lo acordado durante dos años, siendo SEGUR SUR SRL el único cliente al cual Ernesto Fígaro como unipersonal le facturaba. Hoy SuperOfertasYa S.A. decide no contratar más los servicios de SEGUR SUR SRL, ya que colocarán un sistema avanzado de video vigilancia interno. En virtud de lo expuesto, SEGUR SUR SRL comunica a Ernesto que ya no será convocado para trabajar, exigiéndole factura contra las horas generadas, las cuales se le abonaron el momento, y se firmó contrato de rescisión de prestación de servicios, sin más nada que reclamar por ningún concepto. SEGUR SUR SRL ofrece a Ernesto clausurarle su unipersonal, sin costo, para que no genere deudas tributarias. ¿Qué sucedería si Ernesto decide reclamar a SEGUR SUR SRL indemnización por despido?

3) Lucio Sosa fue contratado como encargado de calderas de una industria textil, finalizando su jornada laboral a las 17:00 horas. En el día de ayer, debido a un importante desperfecto en la maquinaria con la que trabaja, se le encomendó quedarse a solucionar la grave y urgente situación, lo que se estimaba que podría obligarle a Lucio Sosa quedarse unos veinte o treinta minutos fuera de su horario habitual de trabajo. Ante la negativa de Lucio de quedarse fuera de su horario, la empresa decide sancionarlo con una amonestación. ¿En qué principio de Derecho Laboral podría basarse la empresa para disponer dicha sanción?

4) Pablo Regules es contratado como cadete de una zapatería. Solicitándosele que atienda el teléfono que suena en la administración Pablo se niega, manifestando que en su contrato no dice en ninguna parte que deba oficiar como telefonista, sino que indica claramente que su tarea es de cadete. Consultándole el propietario de la zapatería si el empleado tiene razón; ¿Usted que le respondería? Fundamente.

5) Una editorial integrará una exposición anual de libros que se realizará este año en la ciudad de Carmelo. Para ello, decide realizar una campaña publicitaria de cuatro meses, la cual incluirá contratar a tres promotoras que se encargarán de entregar volantes y colocar afiches en los comercios y centros sociales de la ciudad. Se presupuestó abonarles acorde al laudo por ocho horas de trabajo, los días viernes, sábados y domingos. Finalizada la etapa de promoción, no se volverá a realizar tal actividad hasta la siguiente exposición de libros el año entrante, que se llevará a cabo en la ciudad de Minas. El director de la editorial le consulta qué clase de contrato de trabajo le convendría aplicar a las tres promotoras.

6) Dafne Vitto comenzó a trabajar como encargada de mantenimiento del club social de su barrio bajo las disposiciones de un contrato a prueba por noventa días. Seis semanas después Dafne comunica informalmente en su ámbito laboral que se encuentra embarazada. Tres días antes de finalizar el plazo de noventa días el club le envía un telegrama colacionado a su domicilio notificándole que dan por finalizada la relación laboral, sin corresponderle derecho a indemnización por despido en virtud del contrato a prueba bajo cuyos términos comenzó a trabajar. En su opinión, en el caso de que la trabajadora reclame ante la justicia laboral indemnización por despido, ¿tendría posibilidades reales de obtener dicha indemnización? ¿En qué basa su opinión?

7) Una curtiembre necesita contratar a ocho peones para preparar fardos para una serie de exportaciones que tiene convenidas. La tarea insumirá cuatro meses y medio de trabajo, por lo cual usted los emplea mediante contratos a término por dicho período. Estando desconforme con la productividad de uno de ellos, la empresa decide despedirlo al segundo mes de trabajo. En su opinión: ¿Debe abonarsele al trabajador indemnización por despido? ¿Debe pagársele los dos meses y medio que restan para finalizar el contrato a término, pero no indemnización por despido? ¿Cree usted que existe alguna manera por la cual la empresa pueda contratar a los peones por el período de cuatro meses y medio para los cual los necesita, y además probar durante algún tiempo si son aptos para la tarea sin que por ello deba indemnizarlos por despido o abonarle el tiempo de trabajo que falte para terminar el plazo por el cual se los contrató?

8) Una librería de la ciudad de Mercedes contrata a una empleada mensual a prueba por un período de 120 días. Al segundo mes de trabajo decide dar por finalizada la relación laboral con la trabajadora. Sabiendo usted que el plazo máximo generalmente aceptado para los contratos a prueba es de noventa días; ¿Entiende que le corresponde indemnización por despido? ¿Es nulo el contrato por violentar el plazo generalmente admitido? ¿Qué sucedería si la despiden bajo el mismo contrato pero al centésimo día de trabajo?