



María González Villasevil

Redacción editorial E&J



La empresa no está obligada a mantener las condiciones ofertadas en el anuncio de empleo si durante el proceso entra en vigor una norma que afecta al contrato

Las empresas no están obligadas a mantener [las condiciones laborales](#) ofertadas en los anuncios de empleo, como es la duración estimada de la relación laboral, si entran en vigor normativas que afectan a los contratos que han ofertado.

Así ha fallado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en una sentencia (disponible en el botón ‘descargar resolución’) en la que ha desestimado las acciones legales interpuestas por una trabajadora contra la empresa pública Madrid Destino, por incumplimiento de lo pactado en relación con la duración de su contrato de obra, ya que **la empresa no respetó los dos años de empleo que prometieron en la oferta laboral**.

La Sala de lo Social ha razonado que no existió precontrato alguna, sino una oferta publicada para el puesto de trabajo; y, además, **la modificación del tiempo de duración (que se vio reducida de dos años a seis meses) estaba justificada porque entró en vigor una normativa laboral que derogaba los contratos de obra**. Por tanto, la empresa actuó conforme a la ley.

Los hechos

Los hechos enjuiciados se remontan al año 2021, cuando la empresa Madrid Destino — una empresa pública propiedad del Ayun ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |