

LA CATEGORÍA DE DERECHO DEL TRABAJO Y EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

**SUPUESTO 1**

Estamos en pleno proceso apertura de uno de los centros de trabajo que tiene una empresa dedicada a la comercialización de vinos y aceite de oliva con denominación de origen de primera calidad. Como asesores laborales nos plantean las siguientes cuestiones que contestaremos en función del tipo de norma imperativa absoluta, imperativa negativa y dispositiva.

1. Se pretenden llevar a cabo diversos cambios.
  - a) **¿Podemos pedir al personal trabajador del turno de noche que realicen horas extraordinarias voluntarias si lo necesitamos por carga de trabajo? Art. 36 ET**
  - b) **Desearíamos cambiar el modelo de recibo de salarios, ¿podemos hacerlo? Art. 29.1 ET**
  - c) **Tenemos un exceso de trabajo y sintiéndolo mucho nos vemos forzados a conceder 10 días de permiso por matrimonio a un trabajador que se casará el próximo sábado. ¿Podemos hacerlo? Art. 37 ET**
  
2. Nos solicitan consejo respecto a un conflicto que se está produciendo en la empresa. Hace cinco años la dirección decidió flexibilizar el horario de entrada y salida y así lo hizo constar a través de la intranet, de tal manera que se podría disponer de una franja horaria de una hora para iniciar y finalizar la jornada, siempre y cuando al terminar cada día se hubiera trabajado 8 horas. El mes pasado, ante la creciente demanda de los clientes que se quejan de falta de atención en la primera hora, ha decidido volver al horario fijo comunicándolo igualmente a través de la intranet. **¿Con la flexibilización del horario qué principio se había aplicado? ¿Puede la empresa volver al horario anterior de esta manera?**

**SUPUESTO 2**

- a) Alberto, al hacerse cargo de la empresa familiar comprueba que en la misma y desde hace muchos años se abona al personal trabajador un porcentaje fijo del salario, con la finalidad de ayudar a quienes no podían comer en sus domicilios. Pretende eliminar ese complemento del salario ya que actualmente todos y todas tienen vehículo y pueden desplazarse sin problema alguno. **¿Puede hacerlo? ¿Qué principio se establecería?**
  
- b) A Paco y Luis, trabajadores fijos, se los propone la suscripción de nuevos contratos por la empresa para la realización de obra determinada. **¿Pueden los trabajadores firmar esos contratos? ¿Qué principio se aplica?**

- c) En la elaboración de los futuros contratos de trabajo a formalizar con el personal trabajador se estudia la posibilidad de establecer, en los mismos, una cláusula que remita a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. **¿Puede hacerlo? ¿Por qué? ¿Y si es un trabajador el que comunica a la empresa su intención de cesar en fecha próxima?**
- d) Un convenio de empresa, en el apartado correspondiente señala que, todo el personal despedido de forma improcedente podrá optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitido en su puesto de trabajo. Producido el despido de una persona trabajadora y declarado improcedente, ésta opta por la readmisión. Recurriendo la empresa por considerar que la opción le corresponde a ella como así figura en el Estatuto de los Trabajadores. **¿Qué se aplicará, el convenio de empresa o el ET? ¿Qué principio de aplica?**

### SUPUESTO 3

- 1º) Miriam trabaja con contrato indefinido y a jornada completa como economista en una empresa de servicios de inversión con sede en Aspe. **¿Cuál sería su convenio de aplicación? ¿Por qué?**
- 2º) En su contrato se incluyó una cláusula de exclusividad por la que se establece que percibirá el cobro del 15% de la base retributiva y en caso de anulación por parte de la trabajadora sería necesario un preaviso de 60 días. **¿Es correcta la cuantía que figura en el pacto? ¿Y el preaviso de 60 días? ¿Qué principios podemos aplicar? (ver art. 16 CC)**
- 3º) La trabajadora cuenta con dos gratificaciones extraordinarias a pagar en junio y diciembre. Llegado el 31 de marzo, los trabajadores están reclamando el percibo de una tercera paga llamada de marzo. La empresa se niega a abonar esta paga acogándose al artículo 31 del ET que establece el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. **¿A qué tendrá derecho Miriam y por aplicación de qué principio? (Ver arts. 19 y 20 del CC)**
- 4º) Miriam se traslada de domicilio, de Torrevieja a Aspe, y solicita los días que pudieran corresponderle. La empresa le concede dos días, por ser costumbre en la empresa.  
**¿Es correcta la aplicación de la costumbre? ¿Cuántos días le corresponden? ¿Qué principio se establecería? Ver art. 37.3 c) del ET y art. 31 g) del CC.**