

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 Torreveja 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.