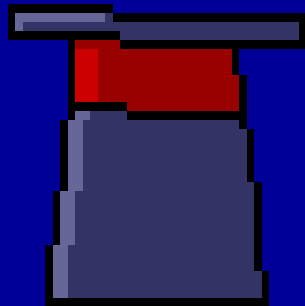


DERECHO DEL TRABAJO

Supuestos prácticos



CASO PRÁCTICO 1

- ◆ Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año.
- ◆ Señala si esto sería posible.

SOLUCIÓN

- ◆ No sería posible puesto que el principio de Norma Mínima dispone que las normas de rango superior establecen los mínimos inderogables para las normas de rango inferior. Tendrán derecho a disfrutar de los 30 días naturales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

CASO PRÁCTICO 2

- ◆ Un trabajador realiza una jornada de 8 horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de 7 horas/día.
- ◆ Indica qué jornada tendrá que realizar este trabajador.

SOLUCIÓN

- ◆ Se aplicaría la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo al ser la más favorable para el trabajador.

CASO PRÁCTICO 3

- ◆ Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede.
- ◆ ¿Es correcta la actuación de la empresa?.

SOLUCIÓN

- ◆ No es correcta porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos.

CASO PRÁCTICO 4

- ◆ Un trabajador firmó su contrato hace 3 años y en el mismo se estableció que la empresa le pagaría un plus de transporte. Actualmente se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal se suprime el derecho a este plus.
- ◆ Señala si conservaría el derecho a percibir esta cantidad y qué principio debe aplicarse.

SOLUCIÓN

El trabajador continuaría percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, según el cual si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

CASO PRÁCTICO 5

- ◆ Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia. La empresa se lo denegó. La empleada recurrió al Juzgado de lo Social.
- ◆ ¿Tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia?

SOLUCIÓN

- ◆ El Juzgado de lo Social dictó sentencia y estableció que el silencio de la ley debe interpretarse in dubio pro operario y lo procedente es atender a cada hijo una hora.

CASO PRÁCTICO 6

- ◆ Una joven de 18 años es contratada como técnico en cuidados auxiliares de enfermería. El sueldo mensual para su categoría según convenio colectivo es de 840 €/mes. En el contrato de trabajo se ha hecho constar que percibirá 900 €/mes y según el salario mínimo interprofesional asciende a 600 €/mes para mayores de 18 años.
- ◆ ¿Qué salario le corresponde legalmente cobrar a la citada joven?.

SOLUCIÓN

◆ En este supuesto tenemos tres fuentes del derecho que concurren en un mismo caso:

*Ley(S.M.I.).....600 €

*Convenio colectivo.....840 €

*Contrato de trabajo.....900 €

Aunque la primera de estas fuentes es la que tiene mayor rango, se aplica la última porque es la más favorable para el trabajador y respeta los mínimos establecidos por las otras dos.

CASO PRÁCTICO 7

- ◆ Un trabajador negoció un contrato en el que se establecía el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, a pesar de que el convenio colectivo establecía dos. El Director de Recursos Humanos le ha citado para negociar la posibilidad de suprimir una de estas pagas debido a que la situación económica de la empresa ha empeorado en los últimos años.
- ◆ A) ¿Puede renunciar este trabajador a una de esas pagas?.
- ◆ B) En el supuesto de que en su convenio colectivo se le reconociera el derecho a percibir tres pagas extraordinarias, ¿podría renunciar a una de ellas?.

SOLUCIÓN

- A) Sí, por cuanto el principio de irrenunciabilidad de derechos se refiere a los derechos que los trabajadores tienen reconocidos en normas legales y en convenios colectivos. La tercera paga extra se le reconoce en un contrato de trabajo, motivo por el cual puede renunciar sin ir contra dicho principio.
- B) En este caso no podría renunciar al tratarse de un derecho reconocido en convenio colectivo.