

## 1. Principio de jerarquía normativa y norma mínima.

A Francisco Serrano le han informado de su pertenencia al Convenio colectivo del sector de comercio textil de Valencia. Este establece que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación disfrutarán de 28 días naturales de vacaciones al año.

Lee el siguiente artículo del Estatuto y responde.

*Artículo 3. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.*

**A Francisco le surgen serias dudas sobre lo comentado. ¿Sería posible esta situación?**

Esta situación no puede darse, por varios motivos. En primer lugar, las partes del convenio no aprobarían una regulación que fuera en contra de una legislación de rango superior. Por otra parte, la norma de rango superior determina los mínimos, que son inderogables por otra inferior, en todo caso el convenio podría aumentar los días naturales de vacaciones del Estatuto.

## 2. Principio de norma más favorable.

Francisco y Manuel están discutiendo en la empresa. Revisando el convenio de transitarios de al que pertenecen, se han dado cuenta de que establece una duración máxima semanal de 37,5 horas. Ellos realizan semanalmente 40 horas según el Estatuto.

Lee el siguiente artículo del Estatuto y responde.

*Artículo 3. APTDO. 3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.*

**¿Está la empresa actuando correctamente cuando les demanda la realización de 40 horas semanales?**

En este caso, vemos que existen dos normas en vigor, y se da una disputa sobre cual es la preferente, por consiguiente como debemos elegir entre dos normas, tenemos que seleccionar aquella independientemente de su rango que sea más beneficiosa para el trabajador. En consecuencia, la empresa no está actuando de acuerdo a la normativa.

## 3. Los usos y costumbres.

Lee la sentencia sala III, 30/06/1993, SD 65.063.

*"Los usos y practicas de la empresa en particular dados por la conducta repetitiva en el transcurso del tiempo se consideran incorporadas a los contratos de trabajo, especialmente si tales usos son aceptados expresa o tácitamente por los empleados. Por ello, la reiteración de la conducta de la demandada que incrementaba los salarios trimestralmente de acuerdo al índice del costo de vida , durante un largo periodo ininterrumpido constituye una suerte de "derecho no escrito" dentro de la empresa que da lugar a un plexo de derechos y obligaciones que no constituye una mera expectativa para los trabajadores.*

**¿Puede la empresa finalizar el incremento de los salarios trimestralmente de acuerdo al IPC?**

La sentencia indica claramente que este uso y práctica de realizaba la empresa al haberse producido durante un largo periodo ininterrumpido, se constituye en norma "derecho no escrito". Por lo cual deja de ser una mera expectativa y pasa a consolidarse como un derecho incorporado en la relación contractual. Si la empresa decidiera acabar con este incremento no sería conforme a derecho.

## 4. El Falso autónomo.

Jorge García se ha incorporado hace relativamente poco tiempo a una empresa de transportes, pero con la condición de que realice dicha actividad por su cuenta y riesgo, todo ello a cambio de una comisión por cada entrega realizada. Jorge debe acudir cada día al trabajo para recibir instrucciones sobre el reparto del día. Firmó en su día un contrato mercantil de comisión.

**¿Es correcto el tipo de contrato empleado por la empresa? Justifica tu respuesta.**

Estamos ante un falso autónomo, ya que nos encontramos ante un acuerdo entre dos personas por el que el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra persona, el empresario, recibiendo a cambio una retribución garantizada, es decir, ajena a los riesgos que pueda sufrir la empresa. Por consiguiente no es correcto el tipo de contrato que se emplea debiendo materializarse en un contrato de trabajo.

## 5. El trabajo de menores.

Jaime Sáez, de 17 años, comenzó como empleado en una cadena de comida rápida como repartidor. Jaime vivía en casa de sus padres, a los que pidió autorización para trabajar. Transcurrió un mes y Jaime decidió abandonar el empleo.

**¿Puede Jaime renunciar sin el permiso de sus tutores? Razona tu respuesta.**



Jaime puede renunciar en cualquier momento sin necesidad de mayoría de edad. Cuando los tutores autorizan al menor a realizar una actividad laboral, esto implica el nacimiento de los derechos y obligaciones que se derivan de la relación contractual, entre los que se encuentra la renuncia.

## 6. El Periodo de prueba.

Míriam Ferri, acaba de comenzar en una empresa del sector logístico con un contrato por tiempo indefinido que se ha formalizado verbalmente, en el cual se ha establecido un periodo de prueba de 2 meses.

La empresa le comunicó a Míriam que finalizaban su relación en un mes porque la trabajadora no cumplía con sus expectativas. No la indemniza porque alega que estaban dentro del periodo de prueba.

### ¿Ha actuado correctamente la empresa?

No, la empresa debe indemnizar a la trabajadora, puesto que el periodo de prueba es optativo y de acordarlo, se deberá reflejar por escrito en el contrato. A efectos legales no puede probarse la existencia de un periodo de prueba que pueda alegar la empresa. Debió formalizarse con anterioridad al inicio de la actividad por escrito.

## 7. Perfeccionamiento del contrato de trabajo.

Doña Lourdes García acordó con la Asesoría Martínez que se incorporaría el 1 de mayo, día en el que firmarían el contrato de trabajo. Ambas partes decidieron de forma amistosa que 15 días antes se comenzara la actividad por horas sueltas y sin percibir remuneración, para que Lourdes se fuera acostumbrando a sus compañeros. El segundo día a la trabajadora le cayó una estantería lo que provocó que estuviera incapacitada.

### ¿Desde cuándo existe el contrato?

### ¿Puede Lourdes reclamar?

El contrato de trabajo es consensual, y por lo tanto nace en el momento en que las partes hacen efectivo su consentimiento, es decir, se perfecciona en el instante en que se acuerda, siempre que ambas partes tengan capacidad de obrar y no se produzcan vicios en el consentimiento.

En caso de incumplimiento, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario.

## 8. Organización de la competencia laboral.

Lee el siguiente texto:

El tribunal constitucional no deja lugar a equívocos respecto de la "materia laboral" reservada a la legislación estatal, es aquella que "regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios".

Si el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, **¿cuál será el papel de las Comunidades Autónomas?** Consulta el Estatuto de tu Comunidad.

Las Comunidades tienen un papel en todo aquello que se refiere a la ejecución, tutela, fomento y control de la aplicación de la legislación laboral. Serán las encargadas de vigilar el cumplimiento.

Estatuto Valenciano. Artículo 51. 1. Corresponde a la Generalitat la ejecución de la legislación del Estado en las siguientes materias: 1.ª Laboral, asumiendo las facultades, competencias y servicios que en este ámbito y a nivel de ejecución ostenta el Estado con respecto a las relaciones laborales, sin perjuicio de la alta inspección de éste, y el fomento activo de la ocupación.

Siguiendo la división clásica, el poder judicial será el encargado de resolver los conflictos que surjan en materia laboral, correspondiendo a un órgano específico competente dependiendo del ámbito de aplicación.