

# Autonomía individual

## Supuesto 1

### Hechos

1.- La empresa Buen Viaje SA dedicada a la venta al por menor de viajes de vacaciones cuenta con una agencia en Santa Cruz de Tenerife en la que están empleados 3 trabajadores.

2.- Desde 1993, en que se creó esta agencia, sus empleados vienen disfrutando de tres días más de vacaciones que el resto de trabajadores de la empresa, siempre que efectúen sus vacaciones estivales fuera de las Islas Canarias, circunstancia que no consta en sus contratos pero que ha sido una práctica concedida de palabra el primer año y consentida en los años sucesivos.

3.- Por Circular de la empresa de fecha 12 de marzo de 2000 se comunicó a todos los empleados de Buen Viaje SA que el nuevo convenio colectivo determinaba que las vacaciones estivales tendrían, a partir del año 2000, una duración de 25 días hábiles, e instaba a los trabajadores a proponer las fechas en que deseaban disfrutarlas.

4.- Los empleados de la sucursal de Santa Cruz de Tenerife hicieron sus solicitudes añadiendo a los 25 días hábiles los tres días que en años anteriores habían disfrutado de más en sus vacaciones, ya que todos ellos pensaban disfrutarlas en la península.

5.- A la vista de las solicitudes de los empleados de Santa Cruz de Tenerife la empresa modifica las fechas de inicio y/o final de las vacaciones de los mismos para adecuarlas en su duración a los estrictos 25 días establecidos en el Convenio.

### Cuestiones

1. ¿Habían adquirido los trabajadores el derecho a disfrutar de tres días más de vacaciones para años sucesivos?

2. ¿Resulta discriminatoria la medida respecto a los trabajadores de otros centros de trabajo de la empresa? ¿Y si la diferencia de trato hubiera sido dispuesta por el convenio colectivo?

3. ¿Cree que es adecuada a derecho la conducta empresarial? ¿Los trabajadores de Santa Cruz de Tenerife tienen derecho a mantener, para el año 2000, el incremento en tres días del periodo de vacaciones?

## Supuesto 2

Desde hace varios años, los trabajadores de la revista *Economía 3* cuando llega el mes de septiembre toman de la oficina materiales como folios kanguro, bolígrafos bic, rotuladores edding 1200, lápices staedtler noris, gomas milan nata, carpetas... para afrontar la vuelta al colegio de sus hijos y otros familiares, ahorrándose con ello un pequeño gasto. Esta práctica se ha reiterado a lo largo del tiempo sin que nadie les pusiera nunca ninguna pega.

El pasado mes de agosto todos los trabajadores recibieron una circular interna de la empresa en la cual se señalaba que se había detectado un fuerte incremento en los gastos de material oficina en los últimos años y que, igualmente, se había tenido conocimiento de la práctica de los trabajadores respecto tales materiales. Por todo ello, se les instaba a abstenerse de persistir en la conducta anteriormente descrita. Los trabajadores entienden que la reiteración de la práctica

indicada ha generado una condición más beneficiosa y que, por tanto, la empresa no puede suprimirla unilateralmente: ¿están en lo cierto?.

### ***Supuesto 3***

Los trabajadores del diario *Marca* desde su fundación, cuando han tenido que cubrir los campeonatos mundiales de fútbol o la eurocopa, al margen de percibir las correspondientes dietas personales y el abono de los gastos por viaje y manutención, han podido viajar con sus cónyuges o parejas de hecho a las ciudades donde se desarrollaban tales eventos, asumiendo el diario los gastos generados por dichas personas en lo relativo a viaje y alojamiento. La empresa pretende eliminar dicho beneficio de forma unilateral y se plantea si ello es posible

### ***Supuesto 4***

Hace más de 30 años que en la empresa A.SA se inició una práctica consistente en celebrar una fiesta con motivo de la celebración de las Navidades de cada año en el que, por cuenta de la empresa, personal disfrazado como los Reyes Magos entregaba a todos los trabajadores con hijos comprendidos entre las edades de uno a doce años, sendos juguetes de Reyes apropiados a sus respectivas edades y sexos.

Asimismo, la empresa concedía, con ocasión de las fiestas navideñas, dos entradas para el teatro a cada uno de los trabajadores.

Además, también durante ese tiempo, la empresa ha venido financiando la participación de los hijos menores de edad de sus empleados en colonias veraniegas.

Ninguna disposición contempla la obligación del empresario de entregar estas ventajas a sus empleados, siendo que desde que se constituyó la empresa, hace más de 30 años, el empresario otorgó unilateralmente dichas ventajas con objeto de crear un buen clima social en la empresa.

A partir de diciembre de 2006, el empresario ha anunciado que:

- Se suprimirá el regalo navideño que tradicionalmente proporcionaba la empresa para los trabajadores con hijos con edades comprendidas entre un año y doce años.
- Únicamente los trabajadores casados seguirán percibiendo las entradas para el teatro.
- Se suprimen las colonias veraniegas implantadas en su día por la empresa

### ***Supuesto 5***

Desde tiempo inmemorial, cuando los trabajadores de FLEX con categoría de "responsable vendedor" han tenido que acudir a las ferias europea y mundial del colchón, o han debido acudir a congresos internacionales sobre, por ejemplo, la calidad del algodón, o los nuevos materiales de descanso, además de percibir las correspondientes dietas personales y abono de los gastos de viaje y manutención, han podido viajar con sus cónyuges o parejas de hecho a las ciudades donde se desarrollaban tales eventos, asumiendo la empresa Flex los gastos generados por dichas

personas en lo relativo a viaje y alojamiento. La empresa pretende eliminar dicho beneficio de forma unilateral.

**Cuestiones:**

- a) ¿Es posible la eliminación unilateral del citado beneficio por parte de la empresa?
- b) ¿Cambiaría su respuesta si ese beneficio viniera estableciéndose en enero de cada año mediante pacto expreso?

**Supuesto 6**

**Hechos:** D. Roque M. es trabajador de la empresa La Casera. Desde 1990, este trabajador ha venido acordando verbalmente con la empresa la no realización de sus vacaciones anuales a cambio de que en el mes de agosto se le abone el duplo de su salario. Ambas partes otorgan su consentimiento a este pacto ya que D. Roque se aburre muchísimo cuando no está trabajando y, a su vez, el empresario se evita contratar otro trabajador que supla la ausencia de D. Roque.

No obstante, en enero de 2006 la empresa comunica unilateralmente a D. Roque que ya no está dispuesta a abonarle en agosto el doble de su salario por permanecer trabajando y que ese año deberá disfrutar necesariamente de sus 30 días de vacaciones, dado que, según alega, le resulta económicamente más rentable realizar un contrato de interinidad con un trabajador externo a quien no debe abonar la cuantía que percibe D. Roque en concepto de complemento de antigüedad.

**Cuestiones:**

- a) ¿Considera válido el pacto que desde 1990 vienen manteniendo la empresa y D. Roque? Justifique su respuesta.
- b) ¿Cree que D. Roque tiene derecho a reclamar la continuidad de dicho acuerdo durante el año 2006 y los años sucesivos? ¿Por qué?