

** Art. 14 ET: "Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados"*

3.- Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2006.

a.- El disfrute de jornada intensiva que, para los meses de verano, ha venido reconociendo el empresario a sus trabajadores desde 1990 en virtud de acuerdos anuales.

b.- La percepción de 35€ mensuales en concepto de ayuda familiar prevista en el convenio vigente hasta 31-12-2005, y que no aparece en el convenio vigente para 2006

c.- El derecho a llegar con 10 minutos de retraso al trabajo, pues así lo han venido haciendo los trabajadores en el año 2005 sin que el empresario los haya sancionado por este motivo

4.- Salvador Ferrer fue contratado por X.SA en enero de 2004 como "Delineante proyectista dibujante" para prestar servicios en su factoría de Valencia. Cuando empezó a trabajar estipuló con la empresa que su retribución global, incluidos todos los conceptos, sería de 850 euros mensuales, siendo el único trabajador de la empresa que cuenta con semejante mejora. En aquél momento el convenio colectivo aplicable en dicha empresa y centro de trabajo señalaba a los trabajadores de la categoría profesional de Salvador una retribución global de 800 euros mensuales.

a) Teniendo en cuenta lo previsto en el convenio de X. SA, ¿es válida la cláusula contractual sobre retribución pactada por Salvador?

b) Teniendo en cuenta que Salvador es el único trabajador al que se le retribuye por encima de lo previsto en convenio, sin que exista motivo objetivo que lo justifique ¿Cree que el pacto entre Salvador y la empresa resulta ajustado a los principios de igualdad y no discriminación? ¿Cree que otros trabajadores tendrían derecho a que se les reconozca idéntica retribución?

c) ¿Cómo afectaría a Salvador el que para el año 2005 se firmase una revisión salarial por la cual los "delineantes proyectistas dibujantes" cobrasen como retribución global 875 €?: ¿debería seguir cobrando los 850€ pactados?, ¿o a los mismos habría que sumar los 75 € en los que ha aumentado el salario previsto tras la revisión salarial?, ¿o debería cobrar los 875 € previstos en el nuevo convenio?

5.- Pese a que el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de éstos a dos gratificaciones extraordinarias al año, Juan M.C. ha decidido acordar con el empresario que no se le abonen, dada la difícil situación económica de la empresa, lo que le ha llevado al empresario a plantearle que de no aceptar dicho acuerdo no se realizará la contratación. Pese al acuerdo firmado, ¿podría Juan reclamar el abono de las pagas extraordinarias de modo que los jueces le diesen la razón?

RESPUESTAS

1.- Teniendo en cuenta que el art. 13 del convenio de la empresa “La Casera SA” establece la jornada anual en 1784 horas, ¿podría un futuro convenio que sustituyese al actualmente en vigor fijar la duración anual de la jornada en 1800 horas?

En virtud del principio de orden normativo, el nuevo convenio puede disponer válidamente de los derechos reconocidos por el anterior (art. 82.4 ET) derogándolo en su integridad salvo los aspectos que expresamente se mantengan (art. 86.4 ET). Por ello el nuevo convenio, respetando siempre la regulación legal de la jornada máxima, podrá ampliar la prevista en el convenio anterior.

2.- Teniendo en cuenta el régimen jurídico del período de prueba previsto en el art. 14 del E.T.*, resuelva las siguientes **cuestiones**:

a) ¿Resultaría legal la cláusula de un convenio por la que se fijase la duración máxima del período de prueba en 7 meses para todo el personal de la empresa?

Sí, pues las previsiones del art. 14 ET respecto de la duración máxima del período de prueba son disponibles para la negociación colectiva (“En defecto de pacto en Convenio...”).

b) ¿Sería legal un convenio colectivo que estableciese como duración máxima del período de prueba 2 meses para técnicos no titulados varones, elevándose a 3 meses si fueran mujeres?

No, pues se trataría de una disposición contraria al art. 14 de la Constitución en tanto que discriminatoria, ya que la diferente duración del período de prueba no tendría más causa que el sexo del trabajador.

c) En el caso de una empresa cuyo convenio no fija duración máxima al período de prueba, ¿podría pactarse en un contrato un período de prueba de 7 meses de duración?

No, pues las previsiones del art. 14 ET respecto de la duración máxima del período de prueba son solamente disponibles para la negociación colectiva (“En defecto de pacto en Convenio...”), pero no para la autonomía individual.

** Art. 14 ET: “Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”*

3.- Determine si el trabajador tendría derecho a seguir disfrutando de las siguientes condiciones de trabajo en 2006.

a.- El disfrute de jornada intensiva que, para los meses de verano, ha venido reconociendo el empresario a sus trabajadores desde 1990 en virtud de acuerdos anuales.

No, salvo que para 2006 se hubiese logrado nuevamente dicho acuerdo. No existiría condición más beneficiosa al no existir la voluntad empresarial de conceder esta condición de trabajo de manera indefinida, dado que la misma se disfruta en virtud de lo acordado anualmente.

b.- La percepción de 35€ mensuales en concepto de ayuda familiar prevista en el convenio vigente hasta 31-12-2005, y que no aparece en el convenio vigente para 2006

No, salvo que el nuevo convenio estableciese expresamente el disfrute de esta condición para aquellos trabajadores que ya venían disfrutando de ella bajo la vigencia del anterior convenio. Principio de orden normativo en la sucesión de convenios (arts. 82.4 y 86.4 ET)

c.- El derecho a llegar con 10 minutos de retraso al trabajo, pues así lo han venido haciendo los trabajadores en el año 2005 sin que el empresario los haya sancionado por este motivo

No, pues en este caso no cabría apreciar la existencia de la voluntad empresarial de crear una condición más beneficiosa. Se trata de un supuesto en el que el empresario simplemente "tolera" un incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores.

4.- Salvador Ferrer fue contratado por X.SA en enero de 2004 como "Delineante proyectista dibujante" para prestar servicios en su factoría de Valencia. Cuando empezó a trabajar estipuló con la empresa que su retribución global, incluidos todos los conceptos, sería de 850 euros mensuales, siendo el único trabajador de la empresa que cuenta con semejante mejora. En aquél momento el convenio colectivo aplicable en dicha empresa y centro de trabajo señalaba a los trabajadores de la categoría profesional de Salvador una retribución global de 800 euros mensuales.

a) Teniendo en cuenta lo previsto en el convenio de X. SA, ¿es válida la cláusula contractual sobre retribución pactada por Salvador?

Sí. El art. 3.1.c permite que por la autonomía individual se regulen las condiciones de trabajo con el necesario respecto de las normas indisponibles establecidas en la ley y en los convenios colectivos

b) Teniendo en cuenta que Salvador es el único trabajador al que se le retribuye por encima de lo previsto en convenio, sin que exista motivo objetivo que lo justifique ¿Cree que el pacto entre Salvador y la empresa resulta ajustado a los principios de igualdad y no discriminación? ¿Cree que otros trabajadores tendrían derecho a que se les reconozca idéntica retribución?

Sí resulta adecuado a tales principios. En cuanto a la prohibición de discriminación, por cuanto no es posible apreciar (por lo menos de lo expuesto) la existencia de un móvil discriminatorio (esto es, el origen del trato desigual no trae su causa en una circunstancia históricamente utilizada para perseguir u hostigar a las personas)

En cuanto al principio de igualdad, debe tenerse en cuenta que este principio solamente se proclama como un derecho de los ciudadanos ante la ley (art. 14 de la CE), sin que la autonomía individual tenga la condición de "ley" (fuente de carácter normativo).

Por ello otros trabajadores no podrían alegar discriminación o desigualdad de trato para obtener idéntica retribución.

c) ¿Cómo afectaría a Salvador el que para el año 2005 se firmase una revisión salarial por la cual los "delineantes proyectistas dibujantes" cobrasen como retribución global 875 €?: ¿debería seguir cobrando los 850€ pactados?, ¿o a los mismos habría que sumar los 75 € en los que ha aumentado el salario previsto tras la revisión salarial?, ¿o debería cobrar los 875 € previstos en el nuevo convenio?

En este caso operaría el instituto jurídico de la absorción de condiciones más beneficiosas de origen contractual (art. 26.5 ET), de manera que la ventaja retributiva que hasta 2005 ha venido manteniendo este trabajador se habría visto compensada con el incremento de la retribución prevista en el convenio. En la medida en que la retribución que debe percibir Salvador no puede quedar por debajo del mínimo previsto en el convenio, su retribución será para el año 2005 de 875 €.

5.- Pese a que el art. 31 del Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho de éstos a dos gratificaciones extraordinarias al año, Juan M.C. ha decidido acordar con el empresario que no se le abonen, dada la difícil situación económica de la empresa, lo que le ha llevado al empresario a plantearle que de no aceptar dicho acuerdo no se realizará la contratación. Pese al acuerdo firmado, ¿podría Juan reclamar el abono de las pagas extraordinarias de modo que los jueces le diesen la razón?

El art. 31 del ET contempla un mínimo de derecho necesario (el derecho de los trabajadores a percibir dos pagas al año). En la medida en que lo que se pretendió que hiciese el trabajador a la hora de firmar su contrato no era otra cosa que renunciar a un derecho previsto en la ley, dicho acuerdo resultaría nulo por contrariar el art. 3.5 del ET, que prohíbe la renuncia, antes o después de su adquisición, de los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones de derecho necesario.