16-3-2025

Juan Luis Acebal Rico

Grado de ciencia de datos aplicada

Derecho del trabajo individual

R1

Tabla de contenido

[Supuesto 1 2](#_Toc192947088)

[Supuesto 2 2](#_Toc192947089)

[Supuesto 3 3](#_Toc192947090)

[Supuesto 4 3](#_Toc192947091)

[Supuesto 5 4](#_Toc192947092)

[Bibliografía 6](#_Toc192947093)

# Supuesto 1

En el caso de jornada laboral de 40 horas contra 35 horas, para mí la respuesta está clara, la norma de rango superior prevalece, esto es así porque, la nueva ley, que es estatal prevalece sobre un convenio colectivo que es de rango inferior, esto será siempre así para este sector, sin perjuicio de ser aplicado 40 horas si no hay norma superior que contradiga esto.

La empresa podría alegar casi cualquier cosa, como por ejemplo autonomía en la negociación colectiva y la estabilidad contractual, que no valdría, ya que el principio de aplicación de la norma más favorable sobre el principio de protección al trabajador también aplica, es decir, la empresa está obligada a ofrecer una jornada de 35 horas semanales.

# Supuesto 2

El trabajador ha disfrutado de un permiso retribuido, que de mutuo acuerdo, es decir consensuado entre partes, la empresa ha aceptado dar éste permiso.

Ahora la situación es que es una reducción del derecho de forma unilateral, ya que, la norma establece el mínimo, que al ser 2, para nuevos trabajadores si fuese de aplicación ese nuevo mínimo, donde la empresa estaría obligada a al menos 2 días, pero si contractualmente se ha aceptado 3 días, es decir, la empresa ha ofrecido esa mejora y el trabajador lo ha aceptado, la empresa no puede unilateralmente cambiarlo, ya que afectaría al conjunto de condiciones de trabajo que el trabajador tiene.

Esto es así por el estatuto de trabajadores con el principio de favorabilidad y protección al trabajador, es decir, la empresa no puede ni bajar ni eliminar estos días.

# Supuesto 3

Ante la existencia de 2 convenios, debido al principio de norma más favorable, sería de aplicación un salario base de 1400, y el trabajador puede, además, demandar la aplicación del convenio de empresa para los principios que resulten más favorables o que él considere que tiene condiciones más ventajosas, es decir, se aplican los artículos más favorables de ambas normas.

# Supuesto 4

En este caso, mi posición es, que no existe la posibilidad de hacerse así, si se hace, mal informado por la parte laboral de la empresa, la situación esperable es que el trabajador pueda y deba reclamar una indemnización por despido improcedente, ya que eximir el pago de la indemnización va contra los derechos fundamentales del estatuto de trabajadores, va contra la protección laboral del empleado, y además, existe bastante doctrina que protege al trabajador de poder renunciar a sus derechos laborales, por ejemplo, un trabajador no puede, aunque quiera, trabajar por menos salario que el mínimo según convenio, o salario mínimo.

# Supuesto 5

Nota Jurídica: El conflicto normativo en el despido de Marc Soler y la nueva doctrina del TS

Desde el punto de vista del trabajador debemos tener presente, sin perjuicio de otros detalles que aún no se han expuesto, que la ausencia de audiencia previa supone, o puede llegar a interpretarse como una vulneración del derecho de audiencia desde la sentencia del Tribunal Supremo, si bien la aplicación de la norma era de obligación en España desde 1986.

Estamos ante una situación en la que dos normas diferentes ofrecían diferentes aplicaciones del derecho del trabajo.

Aquí tenemos claramente dos posturas:

* Convenio 158 de la OIT, artículo 7: prevé el derecho de defensa del trabajador, a excepción de situaciones excepcionales, que desde 1986 era de aplicación, pero no directa. Cabe destacar que la aplicación directa del artículo 7 refuerza la protección del trabajador, obligando a que el procedimiento de audiencia previa sea una garantía efectiva y no una mera formalidad.
* Estatuto de Trabajadores: donde no se establece expresamente la obligación de audiencia previa, limitándose a la notificación escrita de los hechos. La ausencia de audiencia previa no solo vulnera el derecho de defensa, sino que contraviene el principio de equidad, ya que se impone una doble aplicación normativa que favorece la posición del trabajador.

Dicho esto, el fallo del TS en la STS 5454/2024 ha hecho un cambio en la doctrina, que, sin perjuicio de otras normas, consiste en lo siguiente:

La doctrina cambia; ahora el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT es de aplicación directa, ya que, si la norma internacional no va contra una norma de rango constitucional, ésta debería ser de aplicación directa y prevalecer sobre la propia. Por tanto, si un trabajador no ha tenido la posibilidad de defenderse, el procedimiento estaría mal hecho, poco importan los hechos y la realidad de los motivos de la empresa si ésta no ha realizado la audiencia previa.

Este cambio doctrinal insta a las empresas a revisar y ajustar sus procedimientos internos, promoviendo una mayor transparencia y respeto por los derechos fundamentales de los empleados.

Se fundamenta en varios elementos:

* La jerarquía de las fuentes del derecho laboral: El artículo 96 de la Constitución, que trata sobre tratados internacionales, establece que cualquier norma ratificada internacionalmente será de aplicación directa en el ordenamiento jurídico español.
* Control de convencionalidad: Este mecanismo se ha de aplicar, especialmente cuando existan normas con diferentes preceptos, optándose por aquellas más favorables para el trabajador.
* Nuevos criterios doctrinales: La transformación en la interpretación de la normativa laboral evidencia que, en un contexto de creciente globalización y protección de derechos, la seguridad jurídica del trabajador debe primar sobre los intereses organizativos. El control de convencionalidad se erige como un mecanismo necesario para armonizar la normativa interna con los compromisos internacionales, haciendo que los preceptos más favorables al trabajador prevalezcan en cada caso concreto.

Por tanto, en el caso actual, la interpretación y solución debería ser, por una parte, la declaración de despido improcedente, y por la otra, y en ese sentido, Marc Soler tendría derecho, ya sea, a una compensación o a la reinstauración de su puesto de trabajo.

Esta resolución se levanta como una guía de igualdad en el ámbito laboral, marcando un buen punto de partida para garantizar que la protección de los derechos fundamentales del trabajador prevalezca en cada decisión judicial y que, el trámite de audiencia para que el trabajador tenga el derecho de defenderse, que hasta ahora era una mera formalidad, sea una parte necesaria (y derecho del trabajador) del proceso de despido de un trabajador, es decir, de aplicación directa.

# Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo. (1982). Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

Constitución Española. (1978). Constitución Española.

Tribunal Supremo. (2024). Sentencia STS 5454/2024, Recurso núm. 4735/2023.

Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. (2014).

López López, J., de le Court, A., & Canalda Criado, S. (2019). Antecedentes históricos del Derecho del trabajo. Fundació Universitat Oberta de Catalunya.

Martín López, M. P. (2022). Las fuentes del derecho del trabajo. Fundació Universitat Oberta de Catalunya.