

PRÁCTICA 4: LEY Y CONVENIO COLECTIVO

1. Localizar y señalar el artículo del E.T. donde se señala que las faltas y sanciones se van a regular por Convenio Colectivo. Copia su contenido en la respuesta.

Se encuentra en el artículo 58 y dice lo siguiente:

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

2. Buscar en el Convenio Colectivo y señalar las tres faltas y las tres sanciones que te hayan llamado la atención. Señala los artículos. ¿Cuándo existiría reincidencia en falta leve y falta grave?

Faltas:

- Falta de aseo y limpieza personal (leve).
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización (grave).
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas (muy grave).

Sanciones:

- Amonestación por escrito (faltas leves).
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior (faltas graves).
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional (faltas muy graves).

Todas estas faltas se encuentran recogidas en el artículo 24.1 del convenio colectivo mientras las sanciones se encuentran en el artículo 24.2 de dicho convenio.

Y será considerado reincidencia en las faltas leves y graves cuando se reincida en un falta, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y hayan mediado sanciones.

3. Localizar los Permisos Retribuidos establecidos en el E.T. Y Hacer lo propio en el Convenio Colectivo. ¿Has encontrado alguna diferencia en alguno de ellos?, ¿Cuáles? ¿Qué se aplicaría entonces, el Estatuto o el Convenio Colectivo? Señala los artículos.

- 15 días de permiso retribuido por matrimonio en ambos casos.
- 2 días en caso de nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de que con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días en ambos casos.

- 4 días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos, **solo en el convenio colectivo**.
- Un día por traslado del domicilio habitual en ambos casos.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa en ambos casos.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio en ambos casos.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo en ambos casos.

Estos permisos retribuidos se encuentran contemplados en el artículo 22 del convenio colectivo y en el artículo 37.3 del estatuto de los trabajadores.

En el caso del permiso de 4 días por el fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos que solo se encuentra disponible en el convenio se aplicaría esta norma siguiendo el principio de norma mínima y el principio de condición más beneficiosa.

4. ¿Cuál es el plazo de preaviso que debe de dar un trabajador en caso de dimisión según tu Convenio Colectivo? Señala el artículo.

El plazo de preaviso que debe dar un trabajador según el convenio colectivo es de mínimo 15 días laborables encontrándose dicha norma en el artículo 32 del dicho convenio.

5. ¿Cuántos días de vacaciones se disponen en el E.T.? ¿y en tu Convenio Colectivo? Señala los artículos. ¿Podrías pactar en el contrato de trabajo más días de vacaciones?

Según el estatuto de los trabajadores se dispondrá de un mínimo de 30 días naturales de vacaciones (artículo 38) mientras que el convenio dice que se dispondrán, como termino general de 23 días laborables de vacaciones anuales (artículo 21).

Se podría pactar mas días de vacaciones en el contrato siguiendo el principio de norma mínima y el principio de condición más beneficiosa.

6. ¿Qué dos elementos o conceptos conforman el salario según tu Convenio Colectivo?

Los dos conceptos que forman el salario según el convenio son el salario base y el plus convenio.

7. Señala cuántas pagas extraordinarias se reconocen en el E.T. ¿Y en tu Convenio Colectivo?, ¿Qué meses se van a cobrar estas pagas según tu Convenio Colectivo?, ¿Puede haber empresas dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo que vengán abonando con anterioridad más de dos pagas?, ¿en qué artículo se señala?

Tanto según el estatuto de los trabajadores como del convenio se percibirán 2 pagas extraordinarias.

Estas pagas según el convenio se cobrarán una en julio y otra en navidad (diciembre).

Y pudieran existir empresas que vinieran abonando con anterioridad mas de dos pagas tal y como señala el artículo 28.3.

8. ¿Ofrece tu convenio la posibilidad de disfrutar de una serie de horas retribuidas para la realización de estudios? Justifica la respuesta.

No, esto es debido a que esto aparece ya reflejado en el estatuto de los trabajadores en el artículo 23.3 en el que dice que los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa **tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional** para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.