

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TAREA ONLINE 2.

Se aborda en esta tarea la relación colectiva en el trabajo y la representación de las entidades de dicha relación, ya sean unitarias o sindicales, por por parte de los trabajadores, ya sea la representación patronal. Así mismo se detalla el proceso del diálogo social y la culminación del mismo en el convenio colectivo, formas de resolver los conflictos laborales y consecuencias de los mismos.



1ª. ACTIVIDAD

En la empresa ERUCU se van a celebrar elecciones para que los trabajadores elijan a sus representantes unitarios. La empresa cuenta con una plantilla de 28 trabajadores, de los cuales dos tienen, el día de las votaciones, quince días de antigüedad en la empresa. El resto de trabajadores de plantilla tienen más de tres meses de antigüedad en la empresa.

a) ¿Qué tipo de representación unitaria tendrán los trabajadores en esta empresa?

Delegado de personal. De 11 a 30 Trabajadores, 1 Delegado de personal

b) ¿Qué número de representantes unitarios representarán a los trabajadores?

Un delegado de personal

c) ¿Podrán votar en las elecciones sindicales todos los trabajadores?

Sólo aquellos que tengan más de 16 años y al menos un mes de antigüedad en la empresa. Es decir, sólo podrán ser electores 26 de los 28 trabajadores que tiene la empresa.

2ª. ACTIVIDAD

Busca un Convenio Colectivo vigente y diferente a cada compañero e indica los capítulos que forman su contenido normativo. Y señala algunos derechos que se ven mejorados respecto al Estatuto de los trabajadores.

El convenio seleccionado es el *el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos*. No dispone de capítulos sino que viene articulado con lo que refleja la enumeración de los mismos.

PREÁMBULO

- Artículo 1.** Ámbito funcional. Especial vinculación
- Artículo 2.** Ámbito territorial
- Artículo 3.** Ámbito personal
- Artículo 4.** Ámbito temporal
- Artículo 5.** Denuncia y revisión
- Artículo 6.** Vinculación a la totalidad
- Artículo 7.** Compensación. Absorción
- Artículo 8.** Respeto de las mejoras adquiridas
- Artículo 9.** Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación
- Artículo 10.** Período de prueba de ingreso
- Artículo 11.** Provisión de vacantes
- Artículo 12.** Promoción o ascensos
- Artículo 13.** Reglas para la provisión de vacantes

- Artículo 14.** Anuncio de convocatorias
- Artículo 15.** Formación
- Artículo 16.** Dirección y control de la actividad laboral
- Artículo 17.** Clasificación profesional
- Artículo 18.** Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b) y a) del texto refundido de la Ley del ET. Productividad y empleo estable
- Artículo 19.** Contratos a tiempo parcial y de relevo
- Artículo 20.** Movilidad funcional
- Artículo 21.** Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados y Delegadas de prevención
- Artículo 22.** Jornada laboral
- Artículo 22 bis.** Distribución irregular de la Jornada laboral
- Artículo 23.** Vacaciones
- Artículo 24.** Permisos retribuidos
- Artículo 25.** Conciliación de la vida familiar y laboral
- Artículo 26.** Permisos sin sueldo
- Artículo 27.** Faltas y sanciones
- Artículo 28.** Antigüedad
- Artículo 29.** Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo
- Artículo 30.** Seguro complementario de accidentes de trabajo
- Artículo 31.** Retribuciones
- Artículo 32.** Pago mensual
- Artículo 33.** Tablas de niveles salariales
- Artículo 34.** Distribución del salario anual y pagas extraordinarias
- Artículo 34 bis.** Salario mínimo
- Artículo 35.** Trabajo nocturno
- Artículo 36.** Horas extraordinarias
- Artículo 37.** Dietas y desplazamientos
- Artículo 38.** Plus de Convenio
- Artículo 39.** Dimisión de la persona trabajadora
- Artículo 40.** Excedencia voluntaria
- Artículo 41.** Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación
- Artículo 42.** Derechos de reunión y de libre sindicación
- Artículo 43.** Derechos y obligaciones de los Sindicatos de trabajadores
- Artículo 44.** Comités de empresa. Medios telemáticos
- Artículo 45.** Garantías de los representantes de los trabajadores
- Artículo 46.** Prácticas antisindicales
- Artículo 47.** Trabajos en pantallas
- Artículo 48.** No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo
- Artículo 49.** Comisión paritaria sectorial de formación y clasificación profesional a nivel de sector
- Artículo 50.** Derecho supletorio y prelación de normas

Algunos derechos mejorados con respecto al Estatuto de los Trabajadores son:

En lo que respecta al **salario**, El Estatuto hace referencia al Salario Mínimo Interprofesional que será fijado por el Gobierno, en este caso a través del *Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020* y que establece la cuantía en 950 euros al mes, esto es 13.300 euros al año.

El convenio al que me refiero mejora esta cuantía en su artículo 34 bis estableciendo que *“el salario mínimo bruto anual correspondiente a la prestación de servicios a tiempo completo en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, no podrá ser inferior a 14.000 €, aplicándose la proporción correspondiente en el caso de prestación de servicios a tiempo parcial.”*

En lo que se refiere a las **“Horas extraordinarias”**, El Estatuto en su artículo 35, Horas extraordinarias establece que *se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido*. El convenio colectivo al que me refiero mejora este apartado también estableciendo en su Artículo 36, punto 4 que *“salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento.”*

En lo que concierne a la **jornada laboral**, cuando haya una distribución irregular de la jornada, el convenio que nos ocupa establece que *“la persona trabajadora...tendrá derecho a que la empresa le conceda una ayuda económica para soportar el gasto de la comida...”* El estatuto no dice nada al respecto. Algo parecido ocurre con el trabajo nocturno ya que el Estatuto establece en su artículo 36, punto 2 que *“El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva”*, retribución que efectivamente queda resuelta en el artículo 35 del Convenio Colectivo, esto es: *“El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 33 del presente Convenio”*

En materia de **permisos retribuidos**, si se produce un fallecimiento , hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el Estatuto establece dos días, (más dos en caso de desplazamiento) y el convenio al que nos referimos otorga cuatro en todos los casos.

En su artículo 24, punto 2 establece que *“En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, cualquiera de los progenitores podrá optar por la acumulación de esa hora diaria de permiso en jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el artículo 48.4 TRLET, siendo el máximo total de semanas en que podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.”* Deduzco que debe ser una mejora(...se sumarán...) pues el principio de jerarquía normativa implica que no puede haber contradicción, pero es sólo “deduzco” porque después de leer ambos textos varias veces he llegado a la conclusión de que debes ser progenitor en esa circunstancia para saber que derechos tienes y no es el caso de este humilde servidor.

3ª. ACTIVIDAD

En una empresa de 260 trabajadores dedicada a la fabricación de componentes del automóvil un sindicato ha obtenido representación mayoritaria en las elecciones a comité de empresa.

a) ¿Es posible constituir en esta empresa una sección sindical?

La sección sindical puede ser constituida independientemente del número de trabajadores en la empresa, opción que favorece la presencia sindical en cualquier empresa sea del tamaño que sea. Está constituida por los trabajadores afiliados a un sindicato aunque no tiene personalidad jurídica. En la empresa que nos ocupa, al haber obtenido este sindicato representación mayoritaria en las elecciones podemos suponer dos opciones, bien que haya obtenido el 10% de los votos al menos, en cuyo caso además de obtener representación unitaria, la sección sindical adquiriría los siguientes derechos:

- a) Derecho a disponer de un tablón de anuncios... (art. 8.2.a L.O.L.S.);
- b) Derecho a la negociación colectiva en la empresa o en un ámbito inferior, en los términos establecidos en el E.T. (art. 8.2.b L.O.L.S.);
- c) Derecho a utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades, facilitado por el empresario en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores (art. 8.2.c L.O.L.S.).

O bien que sin tener representación unitaria sean sindicatos más representativos, en cuyo caso se le reconocería a la correspondiente sección sindical los mismos derechos comentados en el párrafo anterior.

b) ¿Podrían designarse delegados sindicales?

Efectivamente podría designarse 1 delegado sindical que en el supuesto de que no forme parte del comité de empresa, tendrá las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1º.- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz pero sin voto.

3º.- Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4ª. ACTIVIDAD

Busca información en prensa sobre huelgas convocadas o realizadas recientemente en este año y señala la fecha, el sector afectado, los sindicatos que las han convocado, los motivos, las reivindicaciones y cuál ha sido la fuente de información.

1.)

Fecha convocatoria: 13, 14, 15, 16 de Octubre

Sector afectado: sanidad y servicios sociales

Sindicatos que la convocan: Sindicato Metges de Catalunya (MC)

Motivos de la convocatoria: precariedad laboral y presión asistencial, intensificada por la situación de la pandemia.

Reivindicaciones: El sindicato exige reajustar los tiempos de visita a las necesidades actuales —se había pactado entonces una consulta telefónica de 6 minutos por paciente— y rehacer los estudios de cargas de trabajo que se llevaron a cabo tras la huelga de 2018 para medir la presión asistencial en cada uno de los centros de atención primaria. Reclaman así mismo recuperar los facultativos perdidos durante la última década que marchan al extranjero buscando mejores condiciones económicas y solicitan incrementar las retribuciones fijas para recuperar esta pérdida

Fuente de información: <https://elpais.com/espana/catalunya/2020-10-03/los-medicos-de-atencion-primaria-de-cataluna-convocan-una-huelga-entre-el-13-y-el-16-de-octubre.html> (Ctrl-clic para acceder al hipervínculo).

2.)

Fecha convocatoria: 9 y 15 de Octubre

Sector afectado: educación

Sindicatos que la convocan: Federación Andaluza de sindicatos de enseñanza

Motivos de la convocatoria: inseguridad laboral en materia de salud e higiene

Reivindicaciones: dotación de EPI y pruebas PCR, la ampliación del personal docente y de soporte, la sustitución de los trabajadores vulnerables, la presencia de personal sanitario en los centros, el incremento de las dotaciones de limpieza e higiene de los espacios y el permiso retribuido para aquellos trabajadores que tengan hijos en cuarentena o que hayan dado positivo

Fuente de información: https://www.diariodesevilla.es/andalucia/Huelga-educacion-andalucia-dia-9-15-octubre_0_1508549577.html (Ctrl-clic para acceder al hipervínculo).

3.)

Fecha convocatoria: 11 de Marzo

Sector afectado: servicios

Sindicatos que la convocan: CCOO

Motivos de la convocatoria: rechazo ante el despido de 18 trabajadores y las sanciones a 22 de ellos. El sindicato denuncia que IGT Solutions realizó los despidos y las sanciones como represalia contra los trabajadores, que mantenían en el momento de

los ceses y expedientes un calendario de movilizaciones en contra de la subrogación por parte de eDreams (eDreams subrogó a IGT Solutions su servicio de atención al cliente en junio del año pasado). Consideran que estos despidos y sanciones atentan contra la “libertad sindical”

Reivindicaciones: Desde el comité de empresa temen que la subrogación a IGT Solutions, multinacional de origen indio, sea la antesala de una deslocalización y que la compañía se lleve el servicio de atención telefónica a otro país, con menores costes laborales. De hecho la subrogación ha supuesto una merma en el poder adquisitivo de los trabajadores y la huelga más que una reivindicación concreta es una protesta ante el temor de que la situación siga desarrollándose.

https://www.eldiario.es/catalunya/huelga-igt-solutions-trabajadores-protesta_1_1070656.html

5ª. ACTIVIDAD

Un miembro del comité de empresa y delegado sindical, tiene que contestar a algunas cuestiones que han surgido a sus compañeros y compañeras:

1. Dos compañeros suyos del comité de empresa quieren negociar un nuevo convenio colectivo, aunque ya hay uno en vigor.

En principio, si hay un comité de empresa, será este parte legitimada para iniciar la negociación de un nuevo convenio, siempre que estemos hablando de convenios de empresa o de ámbito inferior. Si éste fuera el caso, sería el comité y no estos dos trabajadores, el que puede iniciar la negociación. Incluso aunque ambos trabajadores formaran parte de una sección sindical, ésta tendría que sumar mayoría dentro del comité de empresa para que pudieran iniciar la negociación. Para iniciarla habría que hacer una denuncia del convenio colectivo, es decir, que una de las partes firmantes del convenio, ya sea la empresa o los trabajadores, notificasen a la otra parte la intención de negociar un nuevo convenio. Sin embargo **no se puede denunciar un convenio colectivo mientras esté vigente**. Además, salvo que expresamente exista un pacto al efecto, el convenio colectivo mantiene su vigencia durante las negociaciones.

2. Un grupo de trabajadores no están de acuerdo con la interpretación que hace la empresa del sistema de asignación de turnos que hace el convenio colectivo y deciden en asamblea buscar medios de solución extrajudicial ¿De qué tipo de conflicto se

trata

y

cuáles son los medios de solución extrajudicial apropiados?

Se trata de un conflicto jurídico o normativo pues no hay acuerdo en la interpretación y/o aplicación de una norma. Los medios extrajudiciales para resolver el litigio pasan por:

a. Medios extrajudiciales establecidos en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos. Cuando surge un conflicto colectivo deben ponerse en marcha los mecanismos de mediación, arbitraje y conciliación que se hayan previstos en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos.

- Conciliación: en este caso las partes en conflicto negocian por sí solas para llegar a un acuerdo. Uno de los instrumentos que favorece la conciliación entre trabajadores y empresarios cuando surge un conflicto son las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos que, además median para evitar medidas de fuerza más contundentes como la huelga, aunque cabe la posibilidad de que se hayan incluido en los convenios pactos de paz laboral.

- Mediación: las partes están obligadas a negociar con la ayuda de una o varias personas que intentaran que se alcance un acuerdo. Los mediadores pueden presentar propuestas de acuerdos que las partes son libres de aceptar o rechazar.

- Arbitraje: en este caso, un tercero denominado arbitro, designado por las partes o impuesto por la administración laboral en circunstancias especiales, interviene en la negociación de forma activa, y su decisión denominada laudo arbitral, es vinculante (obligatoria) para ambas partes.

b. Procedimiento de conflicto colectivo. Es un procedimiento administrativo regulado en el Real Decreto de Relaciones Laborales de trabajo de 1977, a través del cual una de las partes solicita la intervención de la autoridad laboral competente que convocará a ambas partes a una comparecencia con el fin de lograr mediante la conciliación un acuerdo que requerirá para su aprobación la mayoría simple de las representaciones. También las partes pueden designar de común acuerdo un árbitro que dicte un laudo.

Si no se llega a un acuerdo, la autoridad laboral remitirá las actuaciones a la jurisdicción laboral competente para que resuelva según el procedimiento judicial de la LPL, siempre que se trate de un conflicto jurídico puesto que si se trata de un conflicto económico deberá archivar las actuaciones.

Cuando los trabajadores utilicen este procedimiento no podrán ejercer el derecho de huelga, pero si la huelga hubiera sido ya declarada podrán desistir de la misma y someterse a este procedimiento.

3. El 30 % de la plantilla decide celebrar una asamblea y la empresa le deniega

el
local. ¿Es lícita la petición?

uso

del

Es lícito denegar el uso del local pues es ilícito convocar una asamblea por los trabajadores si el número de estos es inferior al 33% de la plantilla.

4. Se convoca la huelga, varios trabajadores no quieren hacer huelga y van a asistir al centro de trabajo, aunque ésta haya sido acordada por mayoría. Los trabajadores que sí van a secundar la huelga le preguntan si pueden cobrar la prestación por desempleo los días que estén de huelga. ¿Puede sancionar la empresa a éstos trabajadores? ¿Puede la empresa contratar nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas?

La primera parte de la pregunta es ininteligible. Si la pregunta se refiere a que los trabajadores en huelga están actuando como piquete, si sólo es informativo, están permitidos y el empresario no puede sancionarlos. Sólo podría hacerlo en caso de que los piquetes fueran violentos. En cualquier caso, en situación de huelga los trabajadores no tendrán derecho a cobrar prestación por desempleo.

Sobre la segunda parte, está prohibido el esquirolaje esto es, que el empresario pueda contratar a otros trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga, ya que ello supondría la anulación de este derecho fundamental.