

FOL04 TAREA

ACTIVIDAD 1.- Batería de preguntas. Responde a las siguientes preguntas cortas justificando tus respuestas:

¿En qué se diferencian la representación unitaria de la representación sindical?

La representación unitaria se lleva a cabo mediante los **delegados de personal y el comité de empresa**, que son trabajadores elegidos por sus compañeros para que representen a toda la plantilla independientemente de si están sindicados o no; mientras que en la representación sindical los trabajadores de una empresa sindicados asumen la representación del mismo, creando dentro de la empresa una sección del sindicato y pudiendo existir en él **delegados sindicales**.

¿En qué casos se elige un comité de empresa y en que casos delegados de personal?

La representación unitaria viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores Art.4, 1b) y en Título II (Art. 61 a 76).

La existencia de delegados de personal y de comité de empresa varía en función del número de trabajadores de la empresa. Así:

- ▶ De 0 a 5 trabajadores: No hay representación.
- ▶ De 6 a 1 trabajadores: 1 delegado (sólo si lo decide la mayoría).
- ▶ De 11 a 30 trabajadores: 1 delegado.
- ▶ De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados.

A partir de 50 trabajadores en plantilla, se constituye el Comité de empresa, cuyo número de representantes varía en función del número de trabajadores:

- ▶ De 50 a 100 trabajadores: 5 representantes.
- ▶ De 101 a 250 trabajadores: 9 representantes.
- ▶ De 251 a 500 trabajadores: 13 representantes.
- ▶ De 501 a 750 trabajadores: 17 representantes.
- ▶ De 751 a 1000 trabajadores: 21 representantes.
- ▶ Más de 1000 trabajadores: 2 representantes por cada 1000 trabajadores o fracción, con un máximo de 75.

Para el cómputo de la plantilla se incluyen fijos discontinuos y temporales de más de un año.

¿Qué funciones tienen los miembros de un Comité de empresa?

Los representantes de los trabajadores poseen unos derechos y competencias derivadas de su función y son:

- Negociación de convenios.
- Recibir información acerca del estado económico y financiero de la empresa y a ser informados de las contrataciones realizadas.
- Ejercer la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral.
- Plantear medidas de conflicto colectivo.
- Informar y ser consultados por la empres sobre cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.

- Elaborar y emitir informes con carácter previo a las decisiones que se tomen, como reestructuraciones de plantilla, reducción de jornada, traslados, etc.
- Competencias en materia de igualdad, como elaboración, aplicación e información sobre los planes de igualdad, medidas para prevenir el acoso...

¿Qué garantías tienen los miembros de un Comité de empresa?

- ➔ Apertura de expediente contradictorio en caso de sanción o despido por faltas graves o muy graves (serán escuchados el interesado y el resto de representantes de los trabajadores).
- ➔ Tutela en el ejercicio de sus derechos: Tendrán prioridad de permanencia en caso de suspensión o extinción de contrato por causas técnicas, económicas o traslado, y no podrán ser discriminados en empleo y promoción, ni podrán ser despedidos ni sancionados en el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente al abandono de su cargo, salvo causas disciplinarias justificadas.
- ➔ Libertad de expresión.
- ➔ Crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones y que varían en función del tamaño de la empresa (número de trabajadores). Se podrá pactar en convenio colectivo la acumulación de horas en uno o varios representantes.

Diferencias y semejanzas entre mediación, arbitraje y conciliación como medios de solución extrajudicial y pacífica de conflictos colectivos.

En la **mediación** las partes están obligadas a negociar, con la ayuda de una o varias personas, para intentar llegar a un acuerdo aunque no están obligadas a lograrlo (**no es vinculante**); en el **arbitraje** ambas partes designan, de mutuo acuerdo, un tercero o **árbitro** (profesional de conocido prestigio o inspector de trabajo) que interviene en la negociación de forma activa dictando un **laudo** (sí **es vinculante** ya que equivale a la sentencia dictada por un juez) que debe ser aceptado por las partes; y en la **conciliación** se realiza mediante **comisiones paritarias** establecidas en los convenios colectivos para evitar medidas de fuerza más contundente como la huelga.

Efectos jurídicos de la huelga legal si ejerzo mi derecho a huelga. (en relación a la reserva del puesto de trabajo, cobro de salario, cotización a la Seguridad Social, despido...)

- Reserva del puesto de trabajo: durante el transcurso de la huelga se **suspende el contrato de trabajo**, no computándose a efectos de absentismo los días de huelga, y una vez finalizada el trabajador se reincorpora en su puesto de trabajo, sin afectación de los descansos ni de las vacaciones.
- Cese del pago del salario: se **deja de percibir el salario**, las pagas extraordinarias proporcionales y el salario de descansos semanales y festivos.
- Se **suspende la obligación de la empresa y del trabajador de cotizar** a la Seguridad Social durante la huelga.
- Responsabilidad disciplinaria: **Nadie puede ser despedido o sancionado** por el ejercicio de derecho a huelga (siempre que sea legal y se hayan respetado los servicios mínimos).
- Prestaciones: el trabajador **no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo ni de incapacidad temporal** si se produce baja médica una vez iniciada la huelga.
- Sustituciones: está **prohibido el esquirolaje** (que la empresa contrate trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga).

ACTIVIDAD 2.- Busca el Convenio Colectivo vigente para el sector de consultoría informática y realiza una comparativa con lo que hemos estudiado hasta el momento del ET.

CONDICIONES DE TRABAJO	ESTATUTO TRABAJADORES (mínimo legal)	CONVENIO COLECTIVO
JORNADA Y DESCANSOS	<u>Jornada máxima diaria</u> 9 horas , salvo convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.	<u>Jornada máxima diaria</u> 9 horas .
	<u>Jornada máxima semanal</u> en cómputo anual de 40 horas (lo que implica <u>jornada máxima anual</u> de 2.085,71 horas).	<u>Jornada máxima anual</u> de 1.800 horas . <u>Jornada intensiva</u> (obligatoria en el mes de agosto) que no podrá rebasar las 36 horas semanales durante el período en que se tenga implantada.
	<u>Descanso entre jornadas</u> de, como mínimo, 12 horas . <u>Descanso durante la jornada</u> , siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, de duración no inferior a 15 minutos . <u>Descanso mínimo semanal</u> , acumulable por periodos de hasta catorce días, de 1 día y medio ininterrumpido . <u>Las fiestas laborales</u> , que tendrán carácter retribuido y no recuperable , no podrán exceder de 14 al año , de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.	Mínimo legal establecido en ET.
HORAS EXTRAORDINARIAS	<u>Prestación</u> voluntaria .	Reducción al mínimo indispensable.
	<u>Compensación</u> en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria o descanso equivalente retribuido .	<u>Compensación</u> descanso equivalente incrementado en, al menos, un 75 %.
	<u>Número máximo</u> de 80 horas al año .	Mínimo legal establecido en ET.

VACACIONES	<u>Duración</u> no inferior a 30 días naturales, retribuidas y no sustituibles por compensación económica.	<u>Duración</u> de 23 días laborables y retribuidas. Se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.
PERMISOS RETRIBUIDOS	15 días naturales en caso de <u>matrimonio o registro de pareja de hecho.</u>	15 días naturales en caso de <u>matrimonio, se iniciará el día laboral inmediato siguiente</u> al que se produzca el hecho causante.
	5 días por <u>accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización</u> que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad , incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	2 días laborables por <u>accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización</u> que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días . En el supuesto de la hospitalización los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua , y mientras exista la causa que los genera. (Prevalece ET)
	2 días por el <u>fallecimiento</u> del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	4 días laborables por el <u>fallecimiento</u> de cónyuge, padres, madres o hijos/hijas, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
	1 día por <u>traslado del domicilio habitual.</u>	1 día por <u>traslado del domicilio habitual.</u>
	Por el tiempo indispensable , para el <u>cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal</u> , comprendido el ejercicio del sufragio activo.	Por el tiempo indispensable , para el <u>cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</u>

<p>FALTAS Y SANCIONES</p>	<p><u>Graduación de faltas y sanciones:</u> establecida en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.</p>	<p><u>Graduación de faltas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leves: 3 faltas de puntualidad en un mes (sin que exista causa justificada) y falta de aseo y limpieza personal. • Graves: Faltar al trabajo sin justificación 2 días en un mes y la simulación de enfermedad o accidente. • Muy graves: Faltar al trabajo más de 2 días al mes sin causa justificada y el fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
	<p>Serán siempre revisables ante la jurisdicción social. <u>Comunicación:</u> faltas graves y muy graves por escrito al trabajador, con fecha y hechos que la motivan. <u>Prohibición:</u> imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra disminución de los derechos al</p>	<p><u>Graduación de sanciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Leves: amonestación verbal y amonestación por escrito. • Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días e inhabilitación (de menos de 1 año) para el ascenso a la categoría superior. • Muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional y despido. <p>Mínimo legal establecido en ET.</p>

	descanso del trabajador. <u>Prescripción</u> : faltas leves 10 días, graves 20 días, muy graves 60 días , a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.	
SMI/ SALARIO	1.134 euros en 14 pagas (15.876 euros anuales).	1.101,6 euros en 14 pagas (15.422,4 euros anuales) , para Área 3, grupo E y nivel 2. Como no llega al SMI, el salario sería el mínimo legal establecido en el SMI.
PERÍODO DE PRUEBA	No podrá exceder de 6 meses para los técnicos titulados , ni de 2 meses para los demás trabajadores. <u>En las empresas de menos de 25 trabajadores</u> el periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados .	Para área 3 y 4, grupo E, es de 3 meses .
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	<u>Derecho a solicitar</u> las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo , en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación , incluida la prestación de su trabajo a distancia, en el caso de que tengan hijos (hasta que cumplan 12 años) y en el caso de hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado u otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio , y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos . <u>Derecho a regresar</u> a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.	<u>Derecho a 1 hora de ausencia del trabajo en horario a elegir</u> por las mismas y que podrá ser dividida en dos fracciones, una al principio y otra al final de la jornada, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento , para el cuidado del lactante hasta que este/a cumpla nueve meses; podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas . <u>Derecho a regresar</u> a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

	<p><u>Derecho a ausentarse</u> del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p>	<p><u>Derecho a ausentarse</u> del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.</p>
<p>COMPENSACIÓN DE GASTOS DE TELETRABAJO (Mínimo legal, Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia)</p>	<p>Los convenios colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.</p>	<p><u>Percepción extrasalarial</u> no compensable ni absorbible, en concepto de compensación, de gastos la cantidad 17 euros brutos mensuales, por gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.).</p>
		<p><u>Dotación de medios, equipos y herramientas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenador (de sobremesa con pantalla, o portátil). • Ratón y teclado (podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación que permita la compra de dichos elementos).

COMPARATIVA ET - Convenio Colectivo TIC

Ciclo DAW

ET

DURACIÓN MÁXIMA DE JORNADA

9 horas diarias
40 horas semanales

VACACIONES

30 días naturales
Retribuidas
No compensables

HORAS EXTRA

Prestación voluntaria
Compensación en
cuantía o descanso
Máximo 80 horas al año

PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio 15 días
Asistencia deber inexcusable
IQ y hospitalización 5 días
Fallecimiento familiar 4 días
Traslado domicilio 1 día

SALARIO

15876 euros
brutos anuales

CC

DURACIÓN MÁXIMA DE JORNADA

9 horas diarias
36 horas semanales
1800 horas anuales

VACACIONES

23 días laborales
Retribuidas
Inicio en día laborable

HORAS EXTRA

Reducción al mínimo
Compensación en
descanso (+75%)

FALTAS

- Leve:
Falta de aseo personal
- Grave:
Simulación de accidente
- Muy grave:
Abuso de confianza

SANCIONES

- Leve:
Amonestación verbal
- Grave:
Suspensión de empleo y
sueldo
- Muy grave:
Despido



Carla Portela Ubeira