



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 128 · octubre 2011

[Actualidad]

Régimen especial agrario

Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. QS 2011/45263

El pasado 23 de septiembre se publicó en el BOE la Ley 28/2011 que integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial Agrario, y a los empresarios para los que prestan sus servicios. Las principales novedades introducidas son las siguientes:

- Creación de un sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Estos trabajadores quedan incluidos tanto durante los períodos en que efectúen labores agrarias como durante los períodos de inactividad en tales labores, para los que se exigirá, con carácter general, la realización de un mínimo de 30 jornadas reales en un período continuado de 365 días. También se contemplan los distintos supuestos que determinarán la exclusión de estos trabajadores.

- Encuadramiento. Se contempla un plazo especial de presentación de las solicitudes de alta de los trabajadores eventuales o fijos discontinuos cuando sean contratados el mismo día en que comiencen su prestación de servicios. En estos casos, las solicitudes de alta podrán presentarse hasta las 12 horas de dicho día, cuando no haya sido posible formalizarlas con anterioridad al inicio de la jornada.

- Cotización. Se diferencia entre los períodos de actividad, en los que las bases de cotizaciones, tanto mensuales como diarias, se determinarán igual que en el Régimen General, y los períodos de inactividad, en los que se cotizará por la base mínima del grupo 7 de cotización vigente en cada momento.

La base máxima para 2012 será de 1.800 €/mes o 78,26 € por jornada.

Se contempla la posibilidad de que los trabajadores agrarios por cuenta ajena contratados a tiempo parcial coticen de forma proporcional a la parte de la jornada que realicen, quedando pendiente de la posterior regulación reglamentaria que se haga.

- Acción protectora de los trabajadores por cuenta ajena. Tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, con peculiaridades.

Esta Ley entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

En este número:

[1] Actualidad

Régimen especial agrario

[2] Artículo de opinión

La Reforma de la Negociación Colectiva (I)

Javier Lluch Corell

[7] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 30 de septiembre de 2011

[8] Unificación de doctrina: últimos criterios

[14] Avance normativo

[15] Esquemas básicos

[16] Cuestiones a recordar

La Reforma de la Negociación Colectiva (I)

Javier Lluch Corell

Magistrado

Sala Social TSJ Valencia

El sábado 11 de junio de 2011 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, que posteriormente fue convalidado (BOE de 30/6/2011) de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución Española. Con ello se viene a dar cumplimiento a lo ordenado por la disposición adicional vigésimo primera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que encomendaba al Gobierno la promoción de las iniciativas legislativas que correspondan para la reforma de la negociación colectiva.

De acuerdo con lo expresado en su exposición de motivos, lo que pretende el RDL 7/2011 es abordar las disfunciones que se han ido acumulando en esta materia a lo largo de los años, pues la única reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1980 que afectó de manera importante a la negociación colectiva fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que supuso la deslegalización de muchos aspectos de las relaciones laborales que desde ese momento se abrieron a la negociación colectiva.

A diferencia de la citada reforma del año 1994 que, como acabamos de señalar, se orientó sobre todo a ampliar el campo de actuación de la negociación colectiva reduciendo o minimizando la intervención del legislador sobre un buen número de materias, la llevada a cabo por el RDL 7/2011 incide sobre la estructura misma del sistema de negociación colectiva, como lo acredita el hecho de que la mayor parte de los preceptos afectados por ella están enmarcados dentro del Título III del Estatuto de los Trabajadores que lleva por título "De la negociación colectiva y de los convenios colectivos". En efecto, de los siete artículos que integran el RDL 7/2011, solo el 6º contiene modificaciones muy puntuales de otros preceptos del Estatuto como son los artículos 40, 41 y 51. Ahora bien, ello se hace no reescribiendo todo el Título III del Estatuto de los Trabajadores, sino introduciendo modificaciones puntuales en algunos de sus artículos.

En la propia exposición de motivos del RDL 7/2011 se identifican los objetivos que se pretenden alcanzar con la reforma que son los siguientes: a) favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva acercándola a la empresa y propiciando una negociación sectorial más adaptada a la situación de cada sector de la actividad económica; b) introducir mayores niveles de dinamismo y agilidad tanto en los procesos de negociación de los convenios colectivos como en su contenido; y c) adaptar el sistema de negociación colectiva a lo que se califica como nuevas o renovadas realidades empresariales, incluyendo nuevas reglas de legitimación para la negociación de los convenios y para favorecer la flexibilidad interna negociada.

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.

Quantor

En esta primera aproximación al RDL 7/2011 paso a examinar, siquiera que sintéticamente dadas las características de este trabajo, las reformas introducidas con el fin de alcanzar el primero y el tercero de los objetivos reseñados, dejando para una segunda entrega el examen de las reformas dirigidas a introducir mayores niveles de dinamismo en la negociación colectiva, que son las que inciden sobre el contenido y vigencia de los convenios colectivos.

I. Medidas que se adoptan para favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva

A tal fin se modifican los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con los sujetos legitimados para pactar las cláusulas sobre la estructura de negociación colectiva (artículo 83.2 ET) y a las normas sobre concurrencia de convenios (artículo 84 ET). Y así nos encontramos con lo siguiente:

1º.- Se modifica el artículo 83.2 ET de tal manera que la estructura de la negociación colectiva se puede establecer bien mediante acuerdos interprofesionales entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, como ya ocurría con la anterior legislación, pero también, y esta es la novedad, mediante convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico suscritos por los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria. Se pretende con ello acercar la negociación al sector productivo en el que se va a aplicar el convenio, con el fin de que se identifiquen las necesidades de cada sector y se pueda producir una mejor recepción de las cláusulas convencionales pactadas.

En relación con esta cuestión hay que tener en cuenta que también se han modificado las reglas sobre legitimación para negociar convenios colectivos. Sin perjuicio de lo que se expone más adelante en relación con esta materia, ya se puede adelantar que la modificación más interesante, a mi juicio, es la contemplada en el apartado 3 del artículo 87 ET en el que se regula la legitimación para negociar convenios sectoriales en representación de los empresarios. Cabe recordar que con la legislación anterior la legitimación empresarial para negociar este tipo de convenios era un tema mal resuelto que daba origen a frecuentes problemas en relación con la acreditación de la representatividad exigida, pues para los convenios supraempresariales se requería que la asociación empresarial que pretendía negociar contase en el ámbito geográfico y funcional correspondiente con el doble requisito de tener una afiliación del 10 por 100 de los empresarios que dieran ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados. Las dificultades para acreditar estos requisitos –como consecuencia de la inexistencia de datos fiables incorporados a registros oficiales, a diferencia de lo que sucede con los resultados de las elecciones sindicales– llevó a la jurisprudencia a establecer una consolidada doctrina según la cual “se presume que quienes participan en la negociación y conclusión de un convenio colectivo tienen representatividad suficiente, mientras que quienes impugnan la legalidad de los actos de negociación pueden hacerlo desde luego por las vías jurisdiccionales previstas a tal efecto, pero soportan la carga de la prueba tanto de su propia condición representativa como de la falta de representatividad de quienes participan o han participado en la negociación colectiva impugnada” (SSTS 21/03/2002, 21/11/2005, 03/12/2009 o 04/11/2010). El legislador ha querido solventar este problema estableciendo una legitimación alternativa y otra subsidiaria. Así, que con carácter principal la legitimación para negociar convenios sectoriales la tienen, alternativamente, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios siempre que den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, tal y como ocurría hasta ahora; y, esta es la primera novedad, las asociaciones empresariales que en el citado ámbito y con independencia del número de empresarios afiliados den ocupación al 15 por 100 de los trabajadores afectados. Con carácter subsidiario y para el caso de que ninguna asociación reúna en el sector tales porcentajes de repre-

sentatividad, se reconoce legitimación a las asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, otorgando dicha consideración a las que cuenten al menos con el 10 por 100 y el 15 por 100, respectivamente, de empresas o trabajadores (artículo 87.3.c ET).

Por último y por lo que respecta a los convenios de ámbito estatal, también se reconoce legitimación a los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativos y a las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores (artículo 87.4 ET, en relación con la DA 6ª ET).

2º.- Como hemos señalado anteriormente, también se modifica el régimen jurídico de la concurrencia de convenios. Esta materia se regula en el artículo 84 ET, pero dejando siempre a salvo la posibilidad de que se pacte un régimen jurídico distinto mediante acuerdos o convenios negociados conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2 ET que acabamos de exponer. De modo que si nada se pacta las normas reguladoras de la concurrencia de convenios son las siguientes:

2.1. Se parte del mismo principio general que ya existía en la regulación anterior: la prohibición de concurrencia, expresado en la regla según la cual durante su vigencia un convenio colectivo no se puede ver afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (artículo 84.1 ET)

2.2. Se establece la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio sectorial –extensible a los convenios de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas– para regular las condiciones de trabajo sobre determinadas materias como son: la cuantía del salario y de sus complementos; el abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos; el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajos a turnos y la planificación de las vacaciones; la adaptación del sistema de clasificación profesional y de las modalidades de contratación; y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Esta prioridad aplicativa del convenio de empresa tiene dos matizaciones, pues por el cauce previsto en el artículo 83.2 ET se pueden establecer reglas distintas en materia de estructura de la negociación y concurrencia de convenios; pero también ampliar la relación de condiciones de trabajo sobre las que se otorga prioridad al convenio de empresa.

2.3. En relación con la posibilidad de negociar en ámbitos inferiores materias reguladas en convenios estatales, se introducen dos novedades. En primer lugar y frente al sistema anterior en el que tal posibilidad se reconocía a cualquier convenio de ámbito superior al de empresa, ahora solo se reconoce a los convenios de Comunidad Autónoma. Y en segundo lugar y en relación con las materias que quedan excluidas de esta posibilidad, se añade la regulación de la jornada máxima anual de trabajo.

II. Medidas para adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales y para favorecer la flexibilidad interna

A este doble objetivo se encamina la reforma de los artículos 87 y 88 ET por lo que se refiere a la necesidad de adaptar el sistema de negociación colectiva a lo que se denomina como nuevas o renovadas realidades empresariales, y las de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 ET en materia de flexibilidad interna de las empresas. En relación con estas cuestiones interesa destacar los siguientes aspectos

1º.- Por lo que se refiere a la legitimación para negociar convenios colectivos, ya he señalado que, a mi juicio, la reforma de mayor interés es la que incide sobre la legitimación empresarial para negociar convenios sectoriales. Además de esta, otras novedades destacables son las siguientes:

1.1. En los convenios de empresa y de ámbito inferior la legitimación para negociar en representación de los trabajadores se sigue reconociendo a los representantes unitarios y a las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa, teniendo en cuenta, y aquí radica la novedad, que serán estas las que tengan prioridad para negociar cuando así lo acuerden. Por tanto frente al régimen anterior que era alternativo puro, dado que no se establecía ninguna preferencia a favor de una u otra representación, ahora se otorga preferencia a las secciones sindicales, si bien no queda claro hasta qué momento pueden reclamar tales secciones su intervención en la negociación.

1.2. Como segunda novedad se contempla la posibilidad de negociar convenios para un "grupo de empresas" o que "afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación". En estos casos la legitimación para negociar en representación de los trabajadores es la misma que en los convenios sectoriales, esto es, los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, según el ámbito del convenio, y los que con cuenten con un mínimo del 10 por 100 de miembros de los comités de empresa o delegados de personal.

Dado que la legislación laboral carece de un concepto de grupo de empresas, habrá que estar al concepto mercantil, pues parece evidente que cuando el artículo 87.1 ET se refiere a tal figura no está pensando en la construcción doctrinal realizada por la Sala 4ª del Tribunal Supremo, toda vez que lo que se pretende con ella es, precisamente, identificar al verdadero empresario allí donde se ha tratado de ocultar mediante mecanismos de empresas interpuestas y aparentemente diferenciadas.

Pero, como acabamos de ver, no solo se abre la posibilidad de negociar convenios de grupo de empresa, sino también otros que "afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación". Según la exposición de motivos del RDL 7/2011 con esta denominación se trata de dar cobertura a la negociación de convenios de "empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva", como podría ser, por ejemplo, el caso de las empresas franquiciadas.

2º.- Las novedades más importantes en cuanto a la constitución de la comisión negociadora son las siguientes (artículo 88 ET):

2.1. Se mantiene el mismo principio general que en la regulación anterior. De modo que a quienes el artículo 87 ET reconoce legitimación inicial, tienen derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio.

2.2. Para que la comisión negociadora se entienda válidamente constituida es necesario, al igual que ocurría anteriormente, un nivel mínimo de representatividad, que para los sindicatos se cifra en la mayoría absoluta de los miembros de comités de empresa y delegados de personal, mientras que las asociaciones empresariales tienen que representar a un número de empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

Pero como hemos visto al examinar las reglas que determinan la legitimación inicial, el legislador contempla la posibilidad de que existan sectores en los que no haya asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad. En tal caso, la comisión negociadora estará válidamente constituida cuando esté integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas o trabajadores y las de Comunidad Autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15 por 100 de las empresas y trabajadores. Se trata con ello de evitar que la negociación colectiva en un determinado sector pueda quedar frustrada por problemas de acreditación de la representatividad empresarial.

Si, por el contrario, lo que no hay en un determinado sector son órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora se entenderá válidamente constituida cuando esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

2.3. Finalmente por lo que respecta al número de integrantes de la comisión negociadora el precepto tiene una nueva redacción, de modo que si bien se mantienen los quince miembros como máximo por cada una de las partes negociadoras en los convenios sectoriales, en el resto de convenios este número se fija en trece, en lugar de doce, para evitar situaciones de bloqueo en uno de los bancos.

3º.- Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada. Como ya he señalado anteriormente, cuando en la exposición de motivos del RDL 7/2011 se enuncia el tercer objetivo que se pretende alcanzar con la reforma, se alude a nuevas reglas para favorecer “la flexibilidad interna negociada” y a tal fin se anuncia la modificación de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 ET. Pero más allá de esta mención, la exposición de motivos ya no se vuelve a ocupar de esta cuestión, lo que da idea de la escasa ambición de la reforma en relación con esta materia, a la que, sin embargo, el legislador reformador parece conceder una gran importancia pues al referirse a los problemas que acechan al hasta entonces vigente sistema de negociación colectiva, alude a la dificultad de adoptar medidas de flexibilidad interna en las empresas que incidan sobre la modificación de las condiciones de trabajo, lo que acaba forzando la adopción de medidas de flexibilidad externa más traumáticas como son los despidos.

A tales medidas de flexibilidad interna dedica al RDL 7/2011 su artículo 6º en el que se reforman parcialmente los artículos 40, 41, 51 y 82.3 y consisten, básicamente, en lo siguiente:

3.1. Se atribuye a las secciones sindicales que sumen la mayoría de miembros del comité de empresa o delegados de personal, la prioridad para intervenir en el periodo de consultas que debe de preceder a las decisiones empresariales en materia de traslados (artículo 40.2 ET), de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo (artículo 41.4 ET) o de extinción colectiva de contratos de trabajo (artículo 51.2 ET). Como hemos visto anteriormente, esta preferencia por las secciones sindicales también se recoge en el artículo 87.1 ET en materia de legitimación inicial.

La modificación de los artículos 40 y 51 ET se agota con esta previsión, por lo que no parece que en estas materias de traslados y despidos colectivos se avance mucho en el objetivo de flexibilidad que se pretende alcanzar.

3.2. El artículo 41 ET experimenta una modificación adicional que, a mi entender, también es de escaso interés. Así, se añade un párrafo segundo al apartado 6, en virtud del cual si en el periodo de consultas iniciado para llevar a cabo una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo no se alcanza un acuerdo, se puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispone de un plazo de siete días para pronunciarse. De no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión, se puede recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que ya existían con anterioridad.

3.3. Finalmente, el artículo 82.3 relativo al descuelgue salarial es objeto de una doble modificación. Una de menor interés en cuanto reproduce la previsión a la que acabamos de aludir sobre la posibilidad de someter las discrepancias surgidas en el periodo de consultas a la Comisión paritaria del convenio. Y otra de mayor alcance que afecta a las causas que permiten a la empresa inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio colectivo de ámbito superior. Así si antes se decía que ello procedería “cuando la situación y perspectivas económicas de ésta (en referencia a la empresa) podían verse dañadas como consecuencia de tal aplicación”, ahora se dice “cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación”. Se traslada así al artículo 82.3 ET la previsión introducida en el artículo 51.1 ET por la Ley 35/2010, de modo que si la disminución persistente del nivel de ingresos puede justificar la extinción de los contratos de trabajo, con mayor motivo podrá ser invocada como causa para inaplicar el régimen salarial pactado en los convenios sectoriales.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín
Álava	· Limpiezas de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOTHA 28/09/2011
Albacete	· Extracción a cielo abierto y molturación de tierras. Revisión salarial.	BOP 23/09/2011
Almería	· Madera. Convenio colectivo.	BOP 16/09/2011
	· Hostelería y turismo. Convenio colectivo.	BOP 29/09/2011
	· Comercio textil. Convenio colectivo.	BOP 30/09/2011
Asturias	· Talleres de reparación del automóvil y/o afines. Acuerdo.	BOPA 06/09/2011
Ávila	· Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transporte. Convenio colectivo.	BOP 15/09/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOP 28/09/2011
Barcelona	· Comercio de materiales de construcción. Convenio colectivo.	BOP 16/09/2011
	· Comercio e importadores de artículos de fotografías, vídeo y sonido. Revisión salarial.	BOP 16/09/2011
	· Industrias del aceite y sus derivados. Convenio colectivo.	BOP 16/09/2011
Bizkaia	· Construcción. Acuerdo.	BOB 23/09/2011
Cádiz	· Fabricación de tapones y discos de corcho. Revisión salarial 2010.	BOP 08/09/2011
	· Fabricación de tapones y discos de corcho. Convenio colectivo 2011-2012.	BOP 08/09/2011
	· Comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla. Convenio colectivo.	BOP 09/09/2011
Cantabria	· Universidad de Cantabria (personal laboral). Convenio colectivo.	BOC 20/09/2011
Castilla y León	· Ayuda a domicilio. Revisión salarial.	BOCyL 08/09/2011
Cataluña	· Oficinas y despachos. Acuerdo.	DOGC 22/09/2011
Córdoba	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP 16/09/2011
	· Distribuidoras de energía eléctrica. Convenio colectivo.	BOP 19/09/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOP 19/09/2011
Cuenca	· Hostelería. Convenio colectivo.	BOP 14/09/2011
Gipuzkoa	· Locales de espectáculos y deportes. Convenio colectivo.	BOG 30/09/2011
	· Mayoristas de pescados y mariscos. Convenio colectivo.	BOG 30/09/2011
Girona	· Industrias del pan. Revisión salarial.	BOP 15/09/2011
Huelva	· Industrias de hostelería. Convenio colectivo.	BOP 28/09/2011
	· Industrias de hostelería. Revisión salarial.	BOP 28/09/2011
Huesca	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP 06/09/2011
Interprovincial	· Industria textil y de la confección. Revisión salarial.	BOE 19/09/2011
	· Industrias de elaboración del arroz. Convenio colectivo.	BOE 28/09/2011
La Rioja	· Transporte de mercancías por carretera, 2010. Corrección de errores.	BOR 23/09/2011
	· Transporte de mercancías por carretera, 2011. Corrección de errores.	BOR 23/09/2011
Las Palmas	· Transporte discrecional de viajeros por carretera. Acuerdo.	BOP 02/09/2011
León	· Establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados. Convenio colectivo.	BOP 19/09/2011
Madrid	· Madera. Corrección de errores.	BOCM 21/09/2011
Málaga	· Derivados de cemento. Calendario laboral.	BOP 02/09/2011
Murcia	· Madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.). Acuerdo.	BORM 01/09/2011
	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.	BORM 01/09/2011
	· Confitería, pastelería, masas fritas y turrónes (antes confitería, pastelería y repostería –obrad. y desp.–). Revisión salarial.	BORM 08/09/2011
Navarra	· Artes gráficas e industrias auxiliares. Corrección de errores.	BOP 09/09/2011
Pontevedra	· Mármoles y piedras. Calendario laboral.	BOP 26/09/2011
	· Almacenistas de madera. Convenio colectivo.	BOP 27/09/2011
	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP 28/09/2011
	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP 29/09/2011
Salamanca	· Piscinas e instalaciones deportivas. Convenio colectivo.	BOP 28/09/2011
Segovia	· Agropecuario. Revisión salarial.	BOP 19/09/2011
Tenerife	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial del acuerdo anexo.	BOP 16/09/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP 16/09/2011
	· Industria de la madera y corcho. Revisión salarial.	BOP 23/09/2011
	· Comercio textil, piel y calzado. Corrección de errores.	BOP 26/09/2011
Valencia	· Empresas de exhibición cinematográfica. Convenio colectivo.	BOP 03/09/2011
	· Empresas de exhibición cinematográfica. Corrección de errores.	BOP 24/09/2011

Convenios colectivos de sector publicados en el periodo comprendido entre los días 1 y 30 de septiembre de 2011.

Junio y julio 2011

Modalidades contractuales

Contrato de relevo

No queda incumplida la exigencia del art.12.7.c) ET que establece que "la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la duración de la jornada acordada del trabajador sustituido" ya que el contrato indefinido del trabajador relevista continúa ostentando la misma naturaleza que fue pactada y que surtió válidos efectos como relevo. Conserva su carácter de contrato indefinido a tiempo completo, no se transforma en un contrato a tiempo parcial aunque externamente se comporte como tal. Por lo tanto, no cabe incluir, esta situación en el concepto de "cese del trabajador relevista" ni imponer al empresario la obligación de sustituirlo por otro trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. (STS de 23 de junio de 2011, rec. 3884/2010, **QS 2011/39560**)

Contrataciones temporales sucesivas

La trabajadora que presta servicios para el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) en virtud de sucesivos contratos temporales en un plazo superior a veinticuatro meses y en período de cómputo de treinta, debe adquirir la condición de indefinida al haber prestado servicios en el mismo puesto de trabajo, tanto en su aspecto locativo, porque se desarrollaba en el mismo lugar, como en su aspecto funcional, porque siempre ha realizado labores propias de una titulada superior en virtud de varios contratos temporales, aún cuando los proyectos relativos a mismos son distintos aunque están enlazados, de manera que cada uno es consecuencia del precedente. (STS de 22 de junio de 2011, rec. 4556/2010, **QS 2011/38558**)

Período de prueba

Duración

En este caso, la cuestión trata de decidir si el sometimiento al período de prueba de un año de duración para el puesto de promotor de ventas constituye o no un abuso de derecho, teniendo en cuenta que el mismo debe adecuarse a la finalidad de posibilitar el conocimiento recíproco entre las partes del contrato valorando las actitudes del trabajador y la conveniencia de mantener el vínculo contractual asumido. El tribunal entiende que no es razonable admitir que el empresario necesite de un período de prueba tan largo para advertir la capacitación profesional en una actividad de estas características (la captación de clientes para anunciarse en una guía telefónica), que en principio no presenta circunstancias tan particulares como para necesitar un período de prueba tan prolongado y por tanto estas cláusulas serían radicalmente nulas por contrarias a la ley y al orden público social. Reitera doctrina del TS de 12/11/2007, rec. 4341/2006 **QS 2007/34514**. (STS de 20 de julio de 2011, rec. 252/2010, **QS 2011/48160**)

Salario

Horas extraordinarias en empresas de seguridad

Se debate si un vigilante de seguridad con categoría de escolta tiene derecho a percibir, además de la retribución correspondiente a horas extraordinarias por el traba-

jo desarrollado en los días de descanso, una retribución adicional por el hecho de haber trabajado durante los días de descanso compensatorio, en aplicación del art.44 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad que dispone que los trabajadores "cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual (...). Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio se abonará dicho día con los valores mencionados en el artículo 42".

Se debe distinguir las "horas extraordinarias" reguladas en el art.42 del convenio colectivo y la "compensación por los descansos no disfrutados" regulados en el art.44 del mismo convenio colectivo y también retribuidos al valor de la hora extraordinaria. La independencia de ambas retribuciones, la de las horas extraordinarias que surgen por prolongarse el trabajo de un día laborable más allá de la duración de la jornada ordinaria y la de las horas trabajadas en día inicialmente destinado al descanso, en modo alguno puede llevar a la conclusión de que las horas trabajadas en día de descanso deben pagarse doblemente. (STS de 19 de julio de 2011, rec. 4080/2010, **QS 2011/51749**; STS de 25 de enero de 2011, rec. 1799/2010, **QS 2011/3156**)

Sucesión de empresa

Subrogación de los trabajadores

Se plantea la cuestión relativa a si los ayuntamientos deben asumir, por subrogación empresarial, el personal de la empresa que prestaba el servicio de limpieza viaria que le había sido contratado por dicho ayuntamiento, una vez producida la reversión de dicho servicio, para ser prestado directamente por el ente municipal.

Aunque la limpieza viaria sea una competencia municipal, el hecho de que el propio ayuntamiento la asuma con sus propios medios, no convierte a la entidad local en una empresa dedicada a la actividad de limpieza pública viaria por lo que no resulta aplicable la subrogación del personal que regula el art.49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria porque la absorción del personal se prevé solamente "entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión servicios públicos contratos de arrendamiento de servicios o, de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio". (STS de 11 de julio de 2011, rec. 2861/2010, **QS 2011/48147**; STS de 17 de junio de 2011, rec. 2855/2010, **QS 2011/39551**)

Excedencia

Prórroga

La concesión por la empresa de una ampliación o prórroga de la excedencia voluntaria inicialmente concedida al trabajador por un período inferior al máximo señalado en el ET, no le vincula para el futuro pudiendo denegar una prórroga posterior.

El hecho de que el legislador haya aceptado la posibilidad de que la excedencia pueda alcanzar una duración de entre dos y cinco años supone reconocer al trabajador un derecho a suspender su relación laboral con la empresa en función de sus intereses personales, laborales o familiares, pero no lleva implícito el que esa adecuación de sus intereses se haga sin tener en cuenta para nada los intereses de la empresa, pues, ésta, una vez concedida la excedencia por el período solicitado tiene derecho a poder organizar sus propios intereses en función del período por el que el trabajador optó, y ese derecho quebraría si tuviera que someterse a variaciones ulteriores unilateralmente decididas por el trabajador excedente. (STS de 20 de junio de 2011, rec. 2366/2010, **QS 2011/36984**)

Extinción del contrato

Finiquito. Efectos liberatorios

Es posible que un documento de finiquito contenga válidamente una renuncia a accionar, pero para ello es preciso que se cumplan dos requisitos: que la renuncia no se efectúe en términos genéricos, sino en relación con el preciso contenido de los derechos a que el finiquito se refiere, y que dicho finiquito exprese una declaración de voluntad inequívoca en relación con la acción concreta a la que se renuncia, carente de vicios del consentimiento, y plasmación de un negocio transaccional para evitar o poner fin a una controversia en la que el derecho en cuestión aparezca como problemático.

No puede deducirse que exista acuerdo o transacción alguna sobre el importe de una posible indemnización por el despido, que pudiera enervar la acción de despido, cuando en el documento únicamente se dice que “recibe en este acto la liquidación de sus partes proporcionales en la cuantía y detalle que se expresan al pie, con cuyo percibo reconoce hallarse saldado y finiquitado por todos los conceptos en la referida empresa, quedando y aceptando expresamente la extinción de la relación laboral, por lo que se compromete a nada más pedir ni reclamar, ni a ejercitar acción alguna contra la empresa”. Los términos de este finiquito se refieren exclusivamente a la liquidación de las partes proporcionales del salario añadiendo una genérica, y por tanto inválida, renuncia a ejercitar acción alguna contra la empresa. (STS de 14 de junio de 2011, rec. 3298/2010, **QS 2011/39843**)

Extranjero en situación irregular en España

Se plantea la cuestión consistente en determinar si la extranjera no comunitaria en situación irregular en España y sin permiso de trabajo tiene o no derecho a percibir salarios de tramitación como consecuencia del despido improcedente del que fue objeto.

El art. 36.3 de la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, establecía en su redacción dada por la LO 14/2003, vigente en el momento de los hechos, que para la contratación de un trabajador extranjero el empleador debe solicitar la autorización para trabajar del extranjero y la carencia de ella no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero.

En la medida que, conforme al art. 56.1.b) ET, los salarios de tramitación forman parte de la protección legal frente a los despidos improcedentes y algunos nulos, los trabajadores extranjeros en situación irregular tienen derecho a percibirlos en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador. (STS de 21 de junio de 2011, rec. 3428/2010, **QS 2011/46457**) (Cuestión ya resuelta por la STS de 29 de septiembre de 2003, rec.3003/2002, **QS 2003/30215**)

Automaticidad de las prestaciones

En virtud del principio de automaticidad de prestaciones establecido en el art.126.3 LGSS, las mutuas aseguradoras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales están obligadas al anticipo de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo sufridos por los trabajadores de las empresas con las que se encuentren asociadas cuando el trabajador no había sido dado de alta en el momento del accidente.

Sin perjuicio de esto, la mutua podrá dirigirse contra el responsable directo de las prestaciones, la empresa incumplidora y, en caso de insolvencia de esta, contra el INSS. (STS de 14 de junio de 2011, rec. 1725/2009, **QS 2011/38551**)

Incapacidad temporal

Se plantea la cuestión consistente en determinar si existe derecho a las prestaciones por incapacidad temporal, cuando se inicie un nuevo proceso de incapacidad temporal antes de transcurrir seis meses desde el alta anterior por agotamiento del período máximo de duración sin declaración de incapacidad permanente, si la nueva baja se debe a la misma o similar patología.

Es doctrina unificada que el art.131.bis de la LGSS no señala que de forma cuasi automática proceda la denegación de los efectos económicos si falta un período de seis meses de actividad, de modo que el INSS pueda denegar dichos efectos sin más justificación que la falta de dicho período de actividad intermedia. El precepto señala que hay dos posibilidades de que se reconozcan efectos económicos a la nueva baja por IT: el transcurso de seis meses de actividad o que el INSS a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, emita la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de incapacidad temporal.

Respecto de qué debe entenderse por "la misma o similar patología", señala el TS que la identidad o similitud de las dolencias no van referidas al cuadro médico que dio lugar al rechazo de la incapacidad permanente, sino tan sólo a las inicialmente determinantes de la IT. (STS de 27 de junio de 2011, rec. 3666/2010, **QS 2011/39561**)

Jubilación anticipada

El apartado 1 de la Disposición Adicional 4ª de la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social que establece una "mejora" de determinadas pensiones de jubilación anticipada causadas antes del 1 de enero de 2002, exige para su aplicación que "la extinción del contrato de trabajo del que hubiera derivado el acceso a la jubilación anticipada se hubiera producido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, comprendida entre los supuestos recogidos en el artículo 208.1.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La finalidad de la DAD 4ª Ley 40/2007 ha sido precisamente asignar a los jubilados forzados en fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley 35/2002 unas mejoras compensatorias de la imposibilidad de acceder a las rebajas de los coeficientes reductores de las jubilaciones anticipadas concedidas en dicha Ley. A este grupo de jubilados forzados pertenecen quienes fueron trabajadores del Banco Exterior de España, (integrado hoy en el Banco Bilbao-Vizcaya Argentaria) jubilados anticipadamente en virtud de la cláusula de jubilación obligatoria contenida en el XIII convenio colectivo de aquella entidad antes de 1 de enero de 2002 (en 1992 y 1990), cumpliendo todos los restantes requisitos exigidos en la DA 4ª Ley 40/2007 para el reconocimiento de las mejoras previstas en la misma. (STS de 18 de julio de 2011, rec. 4265/2010, **QS 2011/48156**)

Muerte y supervivencia

Período de convivencia de las parejas de hecho

Tratándose de la concesión de la pensión de viudedad a quienes fueran pareja de hecho del causante el TS señala que, una vez acreditada la existencia de la pareja de hecho, la normativa de Seguridad Social exige que la misma haya durado al menos 5 años, o 6 años para los supuestos de fallecimiento del causante anterior al 1 de enero de 2008. Se trata de un mero período de carencia que se podrá acreditar mediante cualquier medio de prueba admisible en Derecho, especialmente de carácter documental, que tenga entidad suficiente para llevar a la Entidad Gestora o, en su caso, al juzgador a la convicción del cumplimiento de ese requisito, y no exclusivamente mediante el certificado de empadronamiento en el mismo domicilio de los componentes de la pareja.

Esta solución es válida para todos los casos en que se deba aplicar el artículo 174.3 de la Ley General de la Seguridad Social que, haciendo una aproximación hacia el cumplimiento del principio de igualdad entre quienes optan por el matrimonio y quienes lo hacen por la convivencia de hecho more uxorio, concede por primera vez en nuestra evolución jurídica la pensión de viudedad también a los segundos.

Por lo tanto se aplicará tanto en relación con los fallecimientos posteriores a la entrada en vigor, el 1 de enero de 2008, de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, como en aquellos supuestos en que se haya de acudir a la Disposición Adicional 3.ª de la misma. (STS de 9 de junio de 2011, rec. 3592/2010, **QS 2011/39548**)

El mismo criterio se ha aplicado en relación con el último párrafo del art. 174.1 de la Ley General de la Seguridad Social en los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, en que se requiere que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o que en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años. (STS de 6 de julio de 2011, rec. 3128/2010, **QS 2011/48130**; STS de 21 de junio de 2011, rec. 2781/2010, **QS 2011/38556**)

Incapacidad permanente

Pensión no contributiva. Requisito de carencia de rentas

La cuestión debatida se centra en analizar si concurre o no en la beneficiaria de una prestación no contributiva de invalidez el requisito de carecer de rentas o ingresos suficientes para cuya determinación se toma en cuenta la posible integración, en una unidad económica de convivencia, de los cónyuges separados de hecho sin constancia de interdependencia económica.

Considera la Sala IV del Tribunal Supremo que permaneciendo en una situación de separación de hecho sin regularizar ni haber reclamado alimentos, hay que presumir que a la beneficiaria le corresponde el 50% de los ingresos del esposo.

La interdependencia económica que se presume cuando se convive en la misma unidad económica, también se presume por el ordenamiento jurídico cuando el solicitante de la prestación y su cónyuge, aunque no convivan de forma real y efectiva, siguen participando en una comunidad de bienes como es la sociedad de gananciales y siguen conservando el derecho a alimentos. Así ocurre con los cónyuges separados de hecho que no hayan regularizado jurídicamente su situación, aunque no tengan una efectiva comunicación de ganancias. (STS de 15 de junio de 2011, rec. 921/2010, **QS 2011/33917**)

Procedimiento laboral

Acumulación de acciones

Debe declararse nula la sentencia del Juzgado de lo Social que desestima la demanda extintiva ex art. 50 del E.T, por falta de acción, pero nada dice, ni argumenta, sobre la segunda de las demandas formuladas, la de despido, quedando, de esta manera, incumplido el mandato contenido en el art. 32 de la LPL, y a cuyo tenor, "Cuando el trabajador formule demandas por alguna de las causas previstas en el art. 50 TR LET y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio". (STS de 22 de junio de 2011, rec. 3198/2009, **QS 2011/38247**)

Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

Se somete a examen la interpretación del art.182 LPL que dispone que “ las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, ... en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente”.

El TS señala que la frase “se tramitarán inexcusablemente” va referida tan solo a concretar la modalidad procesal que ha de seguirse cuando se pretenda la nulidad de un despido en base a vulneración de derecho fundamental , y que ha de ser la despido, pero en forma alguna puede entenderse en el sentido de que, mediando despido, la indemnización atribuible a la lesión del derecho fundamental necesariamente haya de pretenderse en el proceso por despido. El proceso de tutela de derechos fundamentales es ejercitable aún cuando la lesión no sea actual y con independencia del proceso por despido pues la acumulación de acciones es potestativa para el demandante. (STS de 13 de junio de 2011, rec. 2590/2010, **QS 2011/32399**)

Proposición y práctica de prueba

La falta de reiteración de la proposición de prueba una vez concluida la fase de alegaciones no puede ser entendida como una completa renuncia a la misma. Aunque se exige que la parte que pretenda la práctica de un determinado medio de prueba además de proponerla en demanda la proponga en el momento procesal adecuado (acto de juicio) es posible establecer excepcionalmente que la exigencia de la proposición previa se considere cumplida cuando se den los requisitos siguientes: a) que la prueba de interrogatorio de parte se practique a instancia de la otra parte y se trate de que las demás partes pudieran hacer uso de la facultad el art. 306 LEC; y b) lo que se quiere acreditar a través del medio de prueba denegado tenga plena relevancia en el pleito. (STS de 20 de julio de 2011, rec 848/2010, **QS 2011/48158**)

Personal laboral de la Administración Pública

Permiso por asuntos particulares

El derecho a 6 días de permiso por asuntos particulares recogido en el art.48.1.K del EBEP no puede entenderse como norma mínima de derecho necesario indisponible para la negociación colectiva y, por lo tanto, directamente aplicable al personal laboral de la Administración Pública.

Los arts. 47 a 50 EBEP están dirigidos esencialmente a quienes ostentan la condición de funcionarios públicos, y tan sólo el art. 51 EBEP, dispone que “Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”, sin establecer ninguna jerarquización entre los dos tipos de normas reguladoras del tema relativo al disfrute de un número determinado de días de libre disposición, por lo que deberá estarse a la regla general ex art. 7 EBEP que establece que “El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”

El art. 51 EBEP se rige, por lo tanto, por un principio de complementariedad, lo que supone que el régimen de permisos del personal afectado por esta doble regulación ha de alcanzar los mínimos impuestos en ambas legislaciones. Sin embargo, ello no implica la acumulación de permisos fijados para el mismo supuesto, sino que de lo que se trata es de alcanzar el resultado mínimo de la legislación integrada por el EBEP y por las normas laborales, pero no de sumar una y otra cuando incidan sobre un mismo derecho. (STS de 27 de junio de 2011, rec. 2633/2010, **QS 2011/38559**)

[Avance normativo]

Reforma del artículo 135 de la Constitución Española, de 27 de septiembre de 2011. (BOE de 27 de septiembre) QS 2011/46146

Ley Orgánica 12/2011, de 22 de septiembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE de 23 de septiembre) QS 2011/45261

Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo (BOE de 23 de septiembre). QS 2011/45262

La norma tiene por objeto, el reconocimiento de las víctimas del terrorismo y el establecimiento de un marco de indemnizaciones, ayudas, prestaciones, garantías y condecoraciones con la finalidad de reconocer y atenuar, en la medida de lo posible, las consecuencias de la acción terrorista. El título IV regula el régimen de protección social, y su capítulo segundo recoge los derechos laborales y de Seguridad Social.

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública. (BOE de 5 de octubre) QS 2011/51488

Recoge entre otros aspectos los principios generales de la salud pública, junto con las actuaciones relacionadas con la salud pública, centradas en la vigilancia, promoción de la salud, prevención de problemas de salud y sus determinantes, así como la protección de la salud.

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. (BOE de 5 de octubre). QS 2011/51483

El objeto de la Ley es la regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE de 20 de septiembre). QS 2011/44240

Mediante el presente RDL se aprueban una serie de medidas complementarias en políticas de empleo garantizando su existencia para personas con discapacidad en todas las Comunidades Autónomas y consolida la participación de los representantes de los trabajadores autónomos y de la economía social en la elaboración de las mismas.

Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (BOE de 17 de septiembre). QS 2011/42265

Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. (BOE de 22 de septiembre) QS 2011/45227

Resolución de 23 de septiembre de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se establecen plazos especiales para el ingreso de las diferencias resultantes de la aplicación de la Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE de 3 de octubre). QS 2011/50639

Modificación del Contrato. Cambio en la titularidad de la empresa

Concepto - Supone un cambio de empresario o la cesión de un trabajador por parte de un empresario a otro.

Supuestos

- Sucesión de empresas por actos inter vivos o mortis causa.
- Contratas de obras y servicios.
- Cesión temporal de trabajadores.

Efectos

- Sucesión de empresa:
 - Las relaciones laborales no se extinguen.
 - El nuevo empresario se subroga en los derechos y obligaciones del anterior y responde solidariamente con el empresario anterior del pago de las prestaciones causadas antes de la sucesión.
 - Quien prevea adoptar medidas laborales en relación a sus trabajadores, debe iniciar período de consultas.
- Contratas de obras o servicios:
 - El empresario principal responde solidariamente de las obligaciones contraídas, por los contratistas con sus trabajadores durante la vigencia del contrato, en materia salarial, de seguridad social y de salud y seguridad laboral.
- Cesión temporal de trabajadores:
 - La empresa usuaria debe informar a la ETT sobre las condiciones del puesto de trabajo, incluyendo la evaluación de riesgos.
 - La empresa usuaria asume la protección de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
 - La remuneración es abonada por la ETT.

Procedimiento

- Sucesión de empresa:
 - Anotación en el Registro de empresarios de la cesión de la empresa y del nuevo empresario.
- Contratas de obras o servicios:
 - La empresa principal debe informar a los representantes de los trabajadores de los aspectos básicos de la contrata.
 - La empresa contratista debe informar a sus trabajadores y a la TGSS de la identidad de la empresa principal y de los aspectos básicos de la contrata.
- Cesión temporal de trabajadores: se formaliza a través de un contrato de puesta disposición.

[Cuestiones a recordar]

Representación colectiva. Composición

Delegados de personal

Plantilla	- Mas de 10 y menos de 50 trabajadores. - Ente 6 y 10 trabajadores si estos lo deciden por mayoría.
Delegados	- Hasta 30 trabajadores: 1 delegado. - De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados.
Crédito horario	- Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

Comités de empresa

Plantilla	- 50 o más trabajadores. - Varios centros en una provincia o en municipios limítrofes
Delegados	- 50 a 100 trabajadores: 5 - 101 a 250 trabajadores: 9 - 251 a 500 trabajadores: 13 - 501 a 750 trabajadores: 17 - 751 a 1000 trabajadores: 21 - 1000 en adelante: 2 por cada 1000 o fracción hasta un máximo de 75
Crédito horario	- Hasta 100 trabajadores: 15 horas. - De 101 a 250 trabajadores: 20 horas. - 51 a 500 trabajadores: 30 horas. - 501 a 750 trabajadores: 35 horas. - 751 en adelante: 40 horas.

Elecciones

Promoción	- Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. - Organizaciones sindicales más representativas. - Sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
Mandato	4 años prorrogables salvo que se promuevan elecciones.
Revocación	A instancia de 1/3 de los electores y por mayoría absoluta de estos, cuando hayan transcurrido 6 meses desde su elección o desde la anterior revocación y no se encuentren tramitando el convenio colectivo.

Boletín social Quantor

Impreso en España
Depósito Legal: BI-804-00
Franqueo concertado: 01/2326
Edita: Grupo Editorial El Derecho y Quantor, S.L.
ISSN 1989-5070
Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio.

© Grupo Editorial El Derecho y Quantor S.L.

Oficinas centrales
Lagasca, 45 - 28001 Madrid
Teléfono: 902 44 11 88
Fax: 91 578 16 17
www.quantor.net

ELDERECHO
GRUPO
EDITORIAL

EL DERECHO
siempre contigo



Te presentamos la primera aplicación profesional
que se adapta a tu ritmo de vida

EL DERECHO SUITE JURÍDICA

GRUPO EL DERECHO

Lagasca, 45 - Edificio EL DERECHO
28001 Madrid. www.elderecho.com

Para recibir más información: 902 44 33 55 / clientes@elderecho.com
*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple