

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. EJERCICIOS DEL TEMA 8:

PRIMERA PARTE

MICROCASOS PARA EXPLICAR EL TEMA

1.- Paulina trabaja en la empresa OMNIGAL, que se dedica a una actividad para la cual no hay convenio sectorial aplicable. En su contrato de trabajo, aparece un salario mensual de 1900 euros. Sin embargo, posteriormente se negocia un convenio de empresa para toda OMNIGAL, en el que, para la categoría profesional de Paulina, se prevé un salario mensual de 1700 Euros. La empresa afirma que la diferencia ha sido “absorbida y compensada” y que, por tanto, de ahora en adelante, cobrará 1700 euros al mes. ¿Es correcta esta afirmación?

2.- Años después, debido a la crisis económica, se pacta en el nuevo convenio colectivo de OMNIGAL que el salario mensual para esa categoría profesional es de 1500 Euros. ¿Es válida esa cláusula? ¿Afectaría a los que estaban cobrando 1700? ¿Afectaría Paulina, que estaba cobrando 1900?

3.- En un convenio colectivo se establece que las excedencias voluntarias sólo pueden ser solicitadas por trabajadores indefinidos. Sin embargo, hay trabajadores temporales con contratos de duración superior al año y la Directiva 1999/70/CEE de la Unión Europea y el art. 15.5 ET prohíben la discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos. ¿Es esta cláusula convencional válida?

4.- Lee el artículo 30.1 del Convenio Colectivo de la Construcción de Cádiz, que se reproduce a continuación.

“A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% de su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%”

¿Es un contenido posible del convenio? ¿Es un contenido obligatorio? ¿Se trata de una cláusula normativa u obligacional?

5.- Lee el segundo párrafo del artículo 6 del anterior Convenio Colectivo de Construcción de Cádiz (el actual no dice esto), que se reproduce a continuación.

“Denunciado el Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la fecha de recepción de la notificación de la denuncia, debiéndose constituir en este plazo la Comisión Negociadora”

¿Es un contenido posible del convenio? ¿Es un contenido obligatorio? ¿se trata de una cláusula normativa u obligacional?

6.- La empresa MILASOL tiene 270 trabajadores. El empresario y las secciones sindicales con suficiente representación en los comités de empresa se sientan a negociar un plan de

igualdad, actuando de buena fe. Sin embargo, no pueden alcanzar ningún acuerdo, dado que la parte social y la parte empresarial discrepan en el diagnóstico de la situación de la empresa. ¿Están obligadas a llegar a un acuerdo?

7. En la empresa AEROLÍNEAS DÉDALO hay varias secciones sindicales y 7 comités de empresa repartidos en siete centros de trabajo. Del total de miembros de los comités de empresa, UGT tiene el 25%, CCOO el 35%, CGT el 15%, SITCPLA (sindicato de tripulantes de cabina) el 13% SEPLA (sindicato de pilotos) el 7%, UPPA (sindicato de pilotos) el 5%.

UGT y CCOO se comunican con la empresa para negociar un convenio de empresa. SITCPLA y CGT señalan que también quieren participar ¿tienen derecho a participar en la negociación? ¿Tendrían derecho a participar SEPLA y UPPA si quisieran?

Si solamente quisieran negociar UGT y CCOO, ¿podrían hacerlo o les faltaría representatividad? Suponiendo que al final en una comisión negociadora del máximo de miembros posible solo hubieran estado UGT y CCOO, ¿podría llegar a un acuerdo solo CCOO con la empresa?

8. En el caso anterior, SEPLA y UPPA deciden que no quieren participar, porque quieren un convenio solo para los pilotos. ¿Es eso posible? Deciden hacer una votación entre los pilotos de la empresa, para que elijan qué sección sindical quieren que negocien por ellos y saca el 52% de los votos SEPLA y el 48% UPPA. ¿Quién podrá negociar? A este respecto, ver la STS (Sala de lo Social, Sección1ª), de 26 noviembre 2015, recurso de casación nº 317/2014.

9. Una vez denunciado el convenio del comercio al por menor de la provincia de Cádiz, las partes inician la negociación de uno nuevo. La comisión negociadora se reúne 14 veces y en cada una de ellas, los sindicatos hacen una propuesta de incremento salarial. En cada una de estas ocasiones, la parte empresarial comienza diciendo que, debido a la competencia del comercio electrónico, es imposible pactar una subida salarial, por pequeña que sea y que, por tanto, no merece la pena discutir este tema. Los sindicatos ponen una demanda de conflicto colectivo, indicando que la parte empresarial no ha cumplido con su deber de negociar. ¿Tienen razón?