

ÍNDICE

PRÓLOGO.....	15
ABREVIATURAS	19
1. Representación del personal en la empresa y derecho de reunión	21
1.1. Comités de Empresa y Delegados de Personal	23
1.2. Sucesión empresarial y representación laboral: fusión por absorción	24
1.3. Período de descanso en jornada continuada y derecho de reunión en la empresa	25
2. Derecho Sindical	27
2.1. Discriminación sindical	29
2.2. Delegados sindicales	30
2.3. Comités Intercentros y Secciones Sindicales	32
2.4. Trabajadores con derecho a participación en la empresa .	33
3. Convenios colectivos	35
3.1. Legitimación para negociar. Constitución de la comisión negociadora	37
3.2. Convenio colectivo extraestatutario. Eficacia: fuerza vinculante	38

3.3. Vulneración del derecho a la negociación colectiva: modificación de condiciones de trabajo vía acuerdo individual en masa.....	39
3.4. Extensión del ámbito temporal, vigencia y duración de un convenio colectivo estatutario	41
4. Conflictos colectivos	43
4.1. Diferenciación entre conflicto colectivo de intereses o económico y conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación	45
4.2. La huelga general como huelga de solidaridad o política ...	46
4.3. Huelga, salario y vacaciones	47
5. Contrato de trabajo.....	49
5.1. Celebración del contrato de trabajo	51
5.1.1. Período de prueba.....	51
5.1.2. Período de prueba, horas extraordinarias y libertad sindical	52
5.2. Contratos de trabajo por tiempo determinado	54
5.2.1. Contrato para obra o servicio determinado	54
5.2.2. Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	55
5.2.3. Contrato de interinidad por vacante	57
5.2.4. Contrato de interinidad por sustitución.....	58
5.2.5. Sucesión de contratos temporales	60
5.3. Derechos y deberes del trabajador	61
5.3.1. Tutela de derechos fundamentales y/o derechos laborales básicos.....	61
5.3.2. Acoso moral	63
5.3.3. Pacto de plena dedicación.....	64
5.3.4. Pacto de no competencia	65
5.3.5. Permanencia por especialización profesional	66
5.3.6. Clasificación profesional, vacaciones y derecho a la ocupación efectiva	67
5.4. Ordenación del tiempo de trabajo	68
5.4.1. Trabajo nocturno	68

5.4.2. Trabajo nocturno	69
5.4.3. Horas extraordinarias y poder de dirección	71
5.4.4. Horas extraordinarias	72
5.4.5. Normas de seguridad y salud y jornada de trabajo .	74
5.4.6. Formación y perfeccionamiento profesionales. Horario y vacaciones	75
5.4.7. Vacaciones.....	77
5.4.8. Descanso semanal.....	78
5.5. Salario	80
5.5.1. Derecho a la percepción puntual de la remunera- ción pactada o legalmente establecida	80
5.5.2. Bonus.....	81
5.5.3. Salarios y obstrucción a la labor inspectora	82
5.6. Poder de dirección del empresario. Limitaciones. Poder disciplinario	84
5.6.1. Deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario	84
5.6.2. Deber de cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo y con las medidas de seguridad y salud que se adopten	85
5.6.3. Acoso sexual.....	87
5.6.4. Ius variandi del empresario y movilidad geográfica .	88
5.6.5. Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo	89
5.7. Transmisión de empresa. Empresas de Trabajo Temporal. Contratas y subcontratas.....	91
5.7.1. Sucesión empresarial y concurrencia de estatutos laborales	91
5.7.2. Responsabilidad solidaria	92
5.8. Excedencias y permisos	93
5.8.1. Excedencia por cuidado de hijo. Reingreso.....	93
5.8.2. Permisos retribuidos	94
5.8.3. Movilidad funcional, permisos retribuidos y otras ausencias al trabajo	96
5.8.4. Excedencia forzosa, subrogación empresarial y documentación laboral.....	97

5.9. Extinción del contrato de trabajo	98
5.9.1. Embarazada: cese	98
5.9.2. Privación de libertad por condena.....	99
5.9.3. La embriaguez como causa de despido.....	101
5.9.4. Despido objetivo por motivos económicos. Requisitos. Calificación.....	102
5.9.5. La jubilación del empresario como causa de extinción del contrato de trabajo.....	103
5.9.6. Despido colectivo.....	104
5.9.7. Despido: Trabajador de Empresa de Trabajo Temporal	105
5.9.8. Resolución del contrato por modificación sustancial de las condiciones de trabajo	106
6. Seguridad y salud en el trabajo	109
6.1. Ausencia de instrucciones sobre riesgos	111
6.2. Incumplimiento de las medidas establecidas en los reglamentos técnicos de seguridad industrial	112
6.3. Idoneidad o proporcionalidad en la designación de los Delegados de Prevención.....	113
6.4. Designación de Delegados de Prevención. Convenio colectivo o acuerdo extraestatutario	114
6.5. Coordinación de actividades empresariales, evaluación de riesgos y vigilancia de la salud.....	115
6.6. Formación e información sobre riesgos laborales, adaptación de equipos de trabajo a normativa europea, Plan de Prevención y recargo de prestaciones de Seguridad Social	117
6.7. Equipos de protección individual de los trabajadores, obligación empresarial de vigilancia del cumplimiento de las normas	118
6.8. Protección de la maternidad, riesgos psicosociales y usuarios de pantallas de visualización de datos	119
6.9. Servicios de Prevención, Empresas de Trabajo Temporal y Auditorías de Prevención	121
7. Derecho Procesal.....	123
7.1. Jurisdicción laboral. El proceso laboral.....	125
7.1.1. Competencia territorial	125

7.1.2. Problema de competencia.....	126
7.1.3. Despido: ejercicio de la acción.....	127
7.1.4. Desistimiento y renuncia de acciones	128
7.1.5. Acumulación de acciones.....	129
7.1.6. Archivo de demanda.....	130
7.1.7. Compensación y reconversión	131
7.1.8. Sentencia de viva voz.....	132
7.2. Modalidades procesales	134
7.2.1. Inadecuación de procedimiento	134
7.2.2. Legitimación para promover demanda de conflicto colectivo sobre aplicación e interpretación de convenio colectivo estatal.....	136
7.3. Recursos.....	137
7.3.1. Recurso de suplicación.....	137
7.3.2. Recurso de suplicación.....	138
7.4. Ejecución de sentencias	139
7.4.1. Ejecución de sentencia firme de despido.....	139
7.4.2. Ejecución provisional de sentencia condenatoria en materia de Seguridad Social	141
8. Derecho de la Seguridad Social	143
8.1. Relaciones jurídicas de Seguridad Social	145
8.1.1. Relaciones jurídicas de Seguridad Social	145
8.1.2. Cotización	146
8.2. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	147
8.2.1. Accidente de trabajo «in itinere»	147
8.2.2. Accidente de tráfico: accidente de trabajo «in itinere»	148
8.2.3. Imprudencia temeraria	149
8.2.4. Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo	150
8.2.5. Recargo de prestaciones y enfermedad profesional .	151
8.3. Incapacidades. Maternidad. Muerte y supervivencia.....	153
8.3.1. Incapacidad temporal.....	153
8.3.2. Maternidad.....	154
8.3.3. Riesgo durante el embarazo.....	156

8.3.4. Viudedad	157
8.3.5. Pensiones de orfandad y a favor de familiares	158
8.4. Jubilación. Desempleo.....	160
8.4.1. Jubilación.....	160
8.4.2. Desempleo.....	161
ANEXO I: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.....	163
ANEXO II: Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.....	281

4

CONFLICTOS COLECTIVOS

4.1. DIFERENCIACIÓN ENTRE CONFLICTO COLECTIVO DE INTERESES O ECONÓMICO Y CONFLICTO COLECTIVO DE INTERPRETACIÓN Y/O APLICACIÓN

Prof. PRADAS MONTILLA

El 5 de mayo de 2006, la empresa X, informó al Comité de Empresa que había notificado a todas las arrendatarias del inmueble donde trabajaban, el cierre del servicio de cantina o restaurante existente en el mismo.

A partir de ese momento, la empresa y los representantes legales de los trabajadores inician un período de consultas para intentar dar una nueva solución a la situación planteada.

Al no alcanzarse ningún acuerdo, la empresa notifica a todos sus trabajadores, que a partir del 30 de agosto, ya no se podrá hacer uso de la cantina/restaurante y, en sustitución de este servicio, que les entregará un talonario de tickets de comida.

La representación de los trabajadores interpuso demanda de conflicto colectivo en la que solicitaba que se declarara el derecho de los trabajadores a una reducción de una hora de la jornada de su trabajo efectivo como contraprestación al mayor tiempo invertido por el empleado para las comidas, y que se fijara el valor del ticket restaurante en un importe superior al reconocido por el empresario.

Cuestiones a resolver

- Explique la figura jurídica del Conflicto de Intereses o Económico y la de Conflicto de Interpretación y/o aplicación.

- Diga si nos encontramos ante un Conflicto de Intereses o un Conflicto de interpretación y/o aplicación.
- Explique las razones por las que nos encontraríamos ante un Conflicto de Intereses y no de Interpretación.

Disposiciones básicas

- Art. 151.1 LPL.

4.2. LA HUELGA GENERAL COMO HUELGA DE SOLIDARIDAD O POLÍTICA

Prof. PRADAS MONTILLA

El 14 de octubre de 2006 se reunieron los miembros del Comité de Empresa de la compañía X y acordaron declarar una huelga.

En el acta del acuerdo del Comité de Empresa se hacía constar que el objeto de la huelga era presionar a la Dirección de la empresa para la readmisión de un trabajador que había sido despedido.

A la mañana siguiente se puso un cartel en el tablón de anuncios de la empresa, a través del cual se convocaba a los trabajadores a la huelga.

Posteriormente, el Comité de Empresa presentó en la Oficina Territorial de Trabajo de la Provincia X copia del acta de declaración de huelga, comunicándolo ese mismo día a la empresa.

El 23 de octubre de 2006, la Dirección de la empresa X emitió un comunicado a todos los trabajadores en el que informaba que siendo el motivo de la huelga el apoyo a un trabajador despedido por indisciplina e insultos a un superior jerárquico y a otros trabajadores, se trataba ésta de una huelga de solidaridad con todas las características de ilegal.

Cuestiones a resolver

En la resolución del supuesto práctico se pide que exponga cuáles podrían ser, según su criterio, las causas que justificarían la legalidad o la ilegalidad de la huelga planteada por los trabajadores a raíz del despido de un trabajador en la empresa. En concreto:

- Explique el concepto de huelga de solidaridad o de apoyo.
- Diga si las huelgas solidarias o de apoyo han de considerarse ilegales.
- Exponga los motivos por los cuales considera que en este caso nos encontraríamos o no, ante una huelga de solidaridad o de apoyo.
- Diga si en este caso la huelga sería ilegal teniendo en cuenta los límites al ejercicio del poder de dirección del empresario y si la causa de la huelga afecta o no al interés profesional de los empleados.

Disposiciones básicas

- Art.11.b) RDL 17/1977.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.

4.3. HUELGA, SALARIO Y VACACIONES

Prof. SUÁREZ FERNÁNDEZ

Los trabajadores de la empresa X, con jornada laboral de 8 horas diarias y 5 días de trabajo semanales, han permanecido en situación de huelga durante un período de 18 días naturales continuados, entre los que se encontraba uno de los 14 festivos laborales que tenían reconocidos al margen del descanso semanal.

El empresario deduce de la nómina mensual de los trabajadores el salario correspondiente a los 18 días de huelga, incluyendo el salario del festivo comprendido en el período de huelga, y además la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal de las semanas en que no trabajaron todos los días laborables.

Comunica además al Comité de Empresa que descontará la parte de la paga extraordinaria que corresponda por los días de huelga así como que la duración de sus vacaciones se reduce en proporción a los días de ausencia al trabajo con motivo de la huelga.

El Comité de Empresa promueve demanda de conflicto colectivo pretendiendo que se declare que no se ajusta a derecho el procedimiento seguido por la empresa para deducir el salario correspondien-