

ACTIVIDADES

CASO PRÁCTICO 1: María trabaja como dependienta en una tienda de ropa ubicada en la ciudad de Valencia, cuyo propietario es una empresa con menos de 50 trabajadores. Quiere conocer cuál es el convenio colectivo que regula sus condiciones laborales. **¿Qué convenio colectivo es aplicable al puesto de María y dónde puede consultarlo?**

Solución:

En este caso, el convenio aplicable sería el Convenio Colectivo del Comercio Textil de la Provincia de Valencia (46000555011982), ya que regula las condiciones laborales del personal que trabaja en el sector del comercio minorista de ropa en esa provincia.

María puede consultar el convenio en:

La web oficial del BOE (si fuera de ámbito estatal) o el BOP de Valencia (si es provincial).

El Registro de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo (REGCON): <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon>

También puede pedirlo a su empresa o al comité de empresa si lo hubiera.

CASO PRÁCTICO 2: Carlos trabaja como administrativo en una empresa del sector de oficinas y despachos en Madrid. Tiene dudas sobre cuantas horas anuales puede exigirle trabajar su empresa.

Resuelve la duda de Carlos.

Solución:

Carlos debe buscar el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (28003005011981). En el contenido del convenio, debe localizar el artículo que regula la jornada laboral.

Art. 28º.- JORNADA LABORAL.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas.
2. El exceso de jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser compensado en el año en que se produce, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos. La forma de compensación del exceso de jornada que se desprenda del calendario general de la empresa será pactada con la Representación Legal de los Trabajadores.

CASO PRÁCTICO 3: Lucía es camarera en un restaurante en Sevilla. Su jefe le dice que no puede coger vacaciones en agosto porque "es temporada alta" y no tiene derecho a elegir fechas. **¿Dónde puede Lucía consultar su derecho a vacaciones y cómo se regula el periodo de disfrute?**

Solución:

Lucía debe consultar el Convenio Colectivo de la Hostelería de la Provincia de Sevilla (41001465011981).

Art. 31º.- VACACIONES.

ACTIVIDADES

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos/as los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su antigüedad. Su retribución consistirá en el salario base, fijado en este convenio, más el complemento de antigüedad.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico.

La persona trabajadora que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días proporcionales a dicho tiempo de servicio.

El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora, teniendo éste el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

En aquellos centros de trabajo de más de 50 personas trabajadoras, las plantillas podrán disfrutar de 21 días de vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

CASO PRÁCTICO 4: Javier trabaja como mozo de almacén en una empresa de logística en Zaragoza. Su contrato indica que tendrá dos días de descanso a la semana, pero un compañero le dice que en ese sector el descanso no se disfruta así. **¿Cómo puede Javier saber cuál es el descanso que le corresponde?**

Solución:

Javier debe consultar el Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (50001115011981). En él encontrará el Art. 15.º- Descansos:

Las empresas podrán computar cada catorce días el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo. Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo.

Javier puede exigir que se le aplique el contrato, aunque el convenio colectivo indique otro descanso, ya que el contrato tiene preferencia aplicativa sobre condiciones menos favorables pactadas en convenio colectivo.

CASO PRÁCTICO 5: Luis trabaja en una empresa de seguridad privada en Bilbao. Su madre ha sido hospitalizada y solicita un permiso retribuido para acompañarla. La empresa le dice que solo tiene derecho si la hospitalización es fuera de su ciudad. **¿Dónde puede Luis verificar si tiene derecho al permiso y si aplica dentro de su ciudad?**

Solución:

Luis debe consultar el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada (99004615011982), ya que es de aplicación general en ese sector.

ACTIVIDADES

En el Art. 56.-Licencias, se indica que: “Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.”

El convenio fue suscrito, con fecha 21 de octubre de 2022 y publicado en el BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022. Posteriormente el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, modificó el apartado b) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, indicando que:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización 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 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.

Por tanto, sí tiene derecho al permiso incluso si la hospitalización ocurre en su misma ciudad, y la empresa no puede negárselo aplicando la condición mas favorable.