

INFORMA

Información Sindical- FeSMC UGT Cantabria



UGT es miembro fundador de la CES y de la CSI

CONVENIO DE APLICACIÓN ANTE UNA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Por Pedro Cobo García

EN ESTE NÚMERO

CONVENIO DE APLICACIÓN ANTE UNA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

REGISTRO DE JORNADA

AVISO DEL SEPE PARA LAS EMPRESAS CON FIJOS DISCONTINUOS

SERVICIO DE HOGAR

PERMISO DE MATRIMONIO EN PAREJAS DE HECHO

PERMISO DE LACTANCIA

ABONO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DURANTE EL ESTADO DE ALARMA

TIPO DE RETENCIÓN EN EL ABONO DE ATRASOS

En este caso nos encontramos con un convenio colectivo que recoge en su texto:

Cuando se externalizaran servicios prestados por los empleados y empleadas de fincas urbanas, les sería de aplicación el convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas de las provincias (Se trata de Valencia y Castellón).

Una asociación de empresas multiservicios procedió a impugnar este convenio por entender que el texto anterior era ilegal.

El TS despeja toda duda señalando que, lo pactado en convenio deberá garantizar a su personal todos los derechos que el convenio impugnado reconoce al personal de las comunidades afectadas porque ese es el compromiso asumido convencionalmente.

Es importante recordar la obligación de las empresas contratistas y subcontratistas a respetar el convenio del sector de la actividad principal, puesto que ese es el espíritu de la última reforma laboral con la introducción del art. 42.6 ET (El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III).

En nuestra comunidad una buena práctica de redacción es el artículo 13 del convenio de hostelería (contratación y subcontratación), donde se reconoce todos los derechos contenidos en el convenio a todos los efectos salariales y laborales en el caso de llevarse a cabo estos procesos de subcontratación.

Por ello sería recomendable que las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos sectoriales introduzcan cláusulas para que cuando se produzcan externalizaciones de servicios, no se produzcan mermas de condiciones labores y se mantenga el derecho a la aplicación del convenio del sector y del ET.

STS julio 2022

REGISTRO DE JORNADA

Se trata de una demanda de conflicto colectivo donde se solicita que se obligue a la empresa a implantar un sistema de registro de jornada fiable, objetivo y que mida el tiempo real de la jornada de trabajo. En este caso la empresa solo tenía una hoja de papel donde el empleado firmaba.

Recordar que en el art.34.9 ET se establece la obligación de las empresas de garantizar el registro diario de jornada, concretándose desde el inicio hasta la finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Además, la empresa debe conservar el registro durante 4 años permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la ITSS..

Cierto es que el ET no señala el formato en que deben conservarse los registros de jornada, pero la Audiencia Nacional en esta sentencia considera que el registro en papel dificulta la puesta de esta información a disposición de los trabajadores, de sus representantes y de la ITSS, al entender que el sistema implantado no es un sistema de registro fiable y objetivo que mida el tiempo real de la jornada de cada trabajador y que sea accesible para todas las partes afectadas.

SAN 15 de febrero 2022

AVISO DEL SEPE PARA LAS EMPRESAS CON FIJOS DISCONTINUOS

Recientemente el SEPE, ha recordado a las empresas la obligación a comunicar, a través de CONTRAT@, la totalidad de los llamamientos para la incorporación a la actividad efectuados a personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo, aun cuando el trabajador haya rechazado la incorporación por cualquier motivo.

Este hecho es importante para resolver muchas de las controversias surgidas en los llamamientos y, sobre todo para contrastar supuestas irregularidades.

SERVICIO DE HOGAR

Se ha publicado el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la **mejora de las condiciones de trabajo** y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

<https://www.boe.es/boe/dias/2022/09/08/pdfs/BOE-A-2022-14680.pdf>

PERMISO DE MATRIMONIO EN PAREJAS DE HECHO

Una trabajadora fija de un ayuntamiento solicitó que se le reconozca su derecho a **disfrutar del permiso por matrimonio, tras su inscripción como pareja de hecho en el Registro de parejas de hecho del ayuntamiento**. Esta petición le es denegada, aduciendo que ni en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ni el convenio colectivo del ayuntamiento, se reconoce expresamente el derecho a disfrutar de la licencia por matrimonio por la inscripción como pareja de hecho.

La sala de lo social del TSJ de Murcia señala que no existe ninguna disposición que, expresamente, prohíba el reconocimiento del permiso a las parejas de hecho. La sala considera que la normativa legal y convencional debe interpretarse a la luz de la normativa constitucional que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que todo individuo goce de igualdad real, efectiva y se asegure la protección social, económica y jurídica de la familia recogido respectivamente en los artículos 9.2 y 39 de la CE.

Señalan que la pareja de hecho legalmente constituida es un nuevo modelo de familia, aceptado a nivel social, a la que deben reconocerse los mismos beneficios administrativos y jurídicos que al matrimonio.

Por todo ello, la Sala estima el recurso, reconoce el derecho de la demandante a disfrutar del permiso establecido en el convenio colectivo en las mismas condiciones que un matrimonio y condena al ayuntamiento a pasar por tal declaración o, en su caso, al abono de una cantidad sustitutoria equivalente al salario de dichos días.

STSJ Murcia 7 de abril de 2022.

PERMISO DE LACTANCIA

El Tribunal Supremo ha reconocido el permiso de lactancia a un trabajador denegado por su empresa porque su mujer y madre del menor no trabajaba. La empresa consideró que el citado permiso no estaba previsto para ser ejercitado en aquellos supuestos en los que el otro progenitor no trabaje.

La literalidad de este permiso establece “sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”. El ponente señala que, si el legislador hubiera querido eliminar el permiso en tales casos, debiera haberlo explicitado. La restricción acogida por la sentencia de referencia no existe en la norma. Por lo tanto, se debe considerar contraria a Derecho la exigencia de cualquier requisito adicional a los previstos legalmente.

Además, el alto tribunal recoge en la sentencia que se trata de proteger el derecho del trabajador (que es el padre del menor) a no ser discriminado "por razón de sus circunstancias personales o familiares" (art. 14 CE) en relación con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad (art. 39.3 CE).

Finalmente, resaltar la postura de la sala, al hacer hincapié en la corresponsabilidad en las tareas familiares, aconsejando una interpretación favorable al ejercicio indistinto del permiso, ya que, de contrario, se corre el riesgo de perpetuar roles tradicionales, sexistas y contrarios a los objetivos de equiparación entre hombres y mujeres.

STS julio 2022.

Unidos Ganamos Todos