

SUPUESTO PRÁCTICO N.º 1:

SISTEMA DE FUENTES: RELACIÓN LEY-CONVENIO

DANIEL PÉREZ DEL PRADO
Investigador en formación. Becario FPU
Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

I. SUPUESTO DE HECHO

La empresa PRIXA, S. A., es una entidad de mediano tamaño dedicada a la elaboración por ordenador de programas infantiles (dibujos animados) para televisión. Dispone de varios centros a lo largo de la geografía nacional que proporcionan sus productos a televisiones nacionales, locales y autonómicas. El uso de las nuevas tecnologías, lo novedoso del producto «dibujos animados hechos por ordenador», la rapidez y calidad del servicio, etc., les ha colocado en pocos años en una muy buena posición en el mercado español. Así las cosas, esta joven empresa acaba de finalizar el proceso de negociación de su primer convenio colectivo, cuyo texto reproducimos a continuación.

Reunidos, de una parte, los representantes designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, los designados por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores, acuerdan firmar el siguiente:

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PRIXA, S. A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º Ámbito territorial.—Este convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa PRIXA, S. A., en territorio español.

Art. 2.º Ámbitos personal y funcional.—Se aplicará a todos los trabajadores que desarrollen actividades productivas en los mencionados centros de trabajo, cualquiera que sea la relación laboral que les una con la empresa y la actividad que desarrollen, siempre que se circunscriba al objeto social de la misma.

Art. 3.º Ámbito temporal.—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una vigencia de cuatro años, entendiéndose tácitamente prorrogado por

dos años más si no es denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su finalización.

Art. 4.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efecto de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º Absorción y compensación.—Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, así como con los aumentos que en el futuro pudieran concertarse como mejoras que superen las condiciones del Convenio Colectivo, salvo que expresa y concretamente se disponga lo contrario para el supuesto de que se trate.

Art. 6.º Condición más beneficiosa.—La Dirección de la Empresa vendrá obligada a respetar las condiciones que se vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio Colectivo.

Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este Convenio Colectivo se mantendrán *ad personam*.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 7.º Ingreso en la empresa.—No se admitirá en la empresa a trabajadores menores de catorce años.

Art. 8.º Período de prueba.—El período de prueba no podrá exceder de cinco meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores.

Art. 9.º Contratos por circunstancias de la producción.—El contrato eventual por circunstancias de la producción podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de dieciocho meses. En todo caso, se referirán exclusivamente a las tareas de vídeo-programador, animador técnico y locución.

Art. 10.º Contratos por obra o servicios determinados.—Podrán contratarse a trabajadores para la realización de una obra o servicio determinado durante un tiempo limitado, aunque su duración sea incierta, siempre que tengan autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

A este respecto, se entienden por actividades que cuentan con autonomía o sustantividad propia: el doblaje de películas realizadas en consorcio con entidades extranjeras; maquetaciones, decorados y simulaciones; o cuando se trate de cubrir pedidos extraordinarios o demandas de producción no previstas.

Art. 11.º Clasificación profesional.—Los trabajadores a que este convenio se refiere serán clasificados en los siguientes grupos profesionales: a) Técnico superior; b) Técnico Medio; c) Operador Técnico y Administrativo; d) Subalterno y Ayudante.

Art. 12.º Promoción y formación profesional.—Todos los trabajadores tienen el derecho de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la Empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

Art. 13.º Formación inicial.—La formación inicial que puedan requerir determinados proyectos se compensará en función del SMI vigente, atendiendo a la parte proporcional

de los días de duración efectiva de la misma, una vez superado el período de prueba, en concepto de incentivo, a percibir en la nómina correspondiente al mes siguiente a la fecha en que se haya cumplido dicho período de prueba.

Art. 14.º Formación general. Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de categoría profesional o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, se impartirán los cursos o la formación e información que se consideren adecuados, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos. Para la determinación de la necesidad de los cursos se tendrá en cuenta el informe de la Representación de los Trabajadores. Asimismo, el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a que le sea facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional, y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional. En el caso de que el trabajador curse estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con el trabajo de su categoría profesional tendrá derecho a:

- a) Permiso no retribuido para asistir a los exámenes.
- b) Petición de vacaciones, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de actitud, etc.
- c) En caso de existir turnos en su unidad, elegir el que fuera más adecuado para sus estudios

Art. 15.º Retribuciones.—La estructura salarial estará integrada por:

a) Salario base: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá asignado, según su categoría laboral, el salario que se indica en la tabla recogida en el Anexo 1, el cual corresponde a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional excepto para aquellos conceptos en los que se indique otro modo de cálculo.

b) Plus de antigüedad: se percibirá por cada trienio cumplido la cantidad de 21,99 euros mensuales.

c) Plus de nocturnidad: Este complemento se fija en el 30 por 100 del salario base por noche efectivamente trabajada.

d) Plus festivos: El trabajo que se preste en festivo, se remunerará con un plus de 30 euros por jornada. Se entiende por festivos los catorce días señalados en el Calendario Laboral Anual.

Art. 16.º Pagas extraordinarias.—Los trabajadores comprendidos en este convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, de treinta días de salario base más antigüedad. Estas tres pagas se abonarán en las siguientes fechas: primera paga, del 1 al 15 de marzo; segunda paga, del 1 al 30 de junio; tercera paga, del 1 al 15 de diciembre.

Art. 17.º Percepciones extrasalariales:

a) Plus transporte: Como compensación de los gastos de transporte desde el domicilio al centro de trabajo y viceversa, se acuerda un plus transporte para cada día de trabajo efectivo que asciende a 2,91 euros.

b) Quebranto de moneda: El expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo recibirá la cantidad de 664,30 euros al año.

c) Complemento IT: En los casos de incapacidad temporal las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador.

Art. 18.º Cargas fiscales y de la Seguridad Social.—La empresa se compromete a asumir las cargas fiscales y de la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, correspondería soportar a los trabajadores.

Art. 19.º Jornada laboral.—La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, sin perjuicio de lo establecido para jornadas especiales, trabajo a turnos y días festivos, por requerirlo la naturaleza de los servicios prestados por la Empresa.

Art. 20.º Horario de trabajo.—El horario de las oficinas centrales de la empresa será de 9:00 horas a 14:00 horas y de 15:30 a 17:30 horas, de lunes a jueves. El viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Dirección de la Empresa podrá establecer jornadas y turnos especiales, sin superar el límite anterior, previa notificación a la representación de los trabajadores

Art. 21.º Descanso diario.—Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso retribuido de treinta minutos.

Art. 22.º Descanso semanal.—Los empleados disfrutarán de dos días de descanso a la semana.

Art. 23.º Vacaciones anuales.—Todos los trabajadores tienen derecho a cuarenta días de vacaciones al año. En el caso de que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los empleados tendrán derecho a la parte proporcional. Se conviene que las vacaciones puedan fraccionarse en dos períodos.

Art. 24.º Período de disfrute.—Las vacaciones se disfrutarán, salvo circunstancias excepcionales que lo impidiesen, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Art. 25.º Licencias.—El trabajador, avisando con un mínimo de dos días de antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Durante cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado.

b) Quince días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio o pareja de hecho.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos se otorgará un día de licencia.

Art. 26.º Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se retribuirán con un incremento del 50 por 100 respecto de la remuneración ordinaria.

Art. 27.º Movilidad geográfica.—Siempre que existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el art. 40 ET, la Empresa podrá trasladar a los trabajadores a otro centro de trabajo avisando al trabajador afectado con una antelación de siete días.

Cuando un trabajador sea trasladado a otro centro de trabajo por tiempo superior a un año, percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: transporte del interesado y de los familiares que convivan con él, los de mudanza y una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 28.º Faltas y sanciones.—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 29.º Faltas leves.—Se consideran faltas leves las siguientes:

1.º La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2.º Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3.º No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

Art. 30.º Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia al trabajo durante un período de un mes.

2.º Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de un mes.

3.º Fumar, encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa, o servir productos a quien esté ejecutando cualquiera de estos actos.

Art. 31.º Faltas muy graves.—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido por primera vez.

Art. 32.º Sanciones.—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo por un período de dieciséis días a tres meses; traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna, o despido.

Art. 33.º Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberla cometido.

CAPÍTULO IV

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 34.º Derechos de reunión y sindicación.—Conforme a lo dispuesto en el ET y la LOLS, la Empresa facilitará a sus trabajadores/as el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Asimismo, la Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 35.º Derechos y obligaciones.—En esta materia, las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la LOLS.

Art. 36.º Comité de Empresa.—El comité de empresa tendrá atribuidas las competencias a que expresamente se refiere el artículo 64 ET.

CAPÍTULO IV

OTRAS DISPOSICIONES

Art. 37.º Jubilación.—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, sin perjuicio de que puedan completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto se producirá ésta con carácter obligatorio al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Art. 38.º Preaviso de cese.—El trabajador deberá preavisar su dimisión con veinte días de antelación a su decisión de causar baja voluntaria. En caso contrario, se le podrán descontar tantos días de salario como días de preaviso incumplido.

Art. 39.º Plazo de caducidad.—En caso de despido o resolución de contratos temporales, el trabajador dispondrá, en su caso, de un plazo de caducidad de treinta días hábiles para la interposición de demanda ante el órgano jurisdiccional competente. El plazo se computará a partir de la fecha de efectividad y no cuando se notifique el futuro cese.

Art. 40.º Comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio.—Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del convenio de carácter paritario y, en consecuencia, formarán parte de ella seis miembros de la representación empresarial y seis de las Centrales Sindicales firmantes de este convenio.

Art. 41.º Descuelgue salarial.—El incremento salarial pactado en el presente convenio podrá no aplicarse cuando, por tal motivo, la estabilidad económica de la empresa pudiera verse dañada. Para ello, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Mixta del convenio en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del convenio, acompañando la documentación que justifique su solicitud.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días, que deberá ser notificado a la Comisión Mixta del convenio para adquirir eficacia plena. En caso de no alcanzar acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Mixta del convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Disp. Adic. 1.ª Adhesión al A.S.E.C.—Se acuerda adherirnos, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como a su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de trabajadores y empresas incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente convenio.

Disp. Adic. 2.ª Plan de igualdad.—En el plazo de un mes las partes se comprometen a la creación de una comisión encargada de llevar a cabo la evaluación y elaboración del Plan de Igualdad de la Empresa.

II. CUESTIONES

Primera: Examine el contenido del presente Convenio Colectivo en relación con la Ley como normas integrantes del sistema laboral de fuentes. En particular, distinga los supuestos en los que la relación jerárquica existente entre ambas normas es de carácter suplementario, supletorio o complementario.

III. ORIENTACIÓN PARA LA RESOLUCIÓN DEL CASO

1. En primer lugar, tómesese unos minutos para familiarizarse con el contenido del convenio. Observe las distintas partes en que se divide y las distintas materias que trata. A este respecto, puede resultarle útil que intente clasificar mentalmente las distintas normas según se trate de contenido mínimo (85.3 ET); normativo (es el que regula las condiciones de empleo —85.1 ET—) u obligacional (regula las relaciones entre las partes en tanto que tales —art. 85.1 ET—).

Tras esta aproximación, estará en mejores condiciones para contestar a la pregunta. En primer lugar, intente averiguar si alguno de los artículos del convenio se extralimita, esto es, invade materias que la Ley se reserva con carácter exclusivo para sí. Si así fuera, anótelos en primer lugar, ya que tales artículos serán nulos de pleno Derecho, por lo que no cabe ningún análisis ulterior. ¿Ante qué tipo de relación nos encontramos en estos supuestos? A este respecto, puede resultarle útil la siguiente tabla:

<i>Tipo de relación</i>			
Art. Conv.	Art. Ley	¿Es Derecho necesario absoluto? ¿Por qué?	¿Qué efecto jurídico produce?

2. En segundo lugar, descartados los anteriores si los hubiere, intente encontrar los artículos en los que la relación entre Ley y Convenio es de índole cooperativo. ¿Qué tipo de relaciones existen a este respecto? ¿Qué efectos jurídicos producen? ¿Cuál es la consecuencia práctica? A este respecto, le pueden servir de ayuda las siguientes tablas:

<i>Tipo de relación:</i>		<i>Tipo de derecho:</i>	
Art. Conv.	Art. Ley	¿Por qué en este cuadro?	¿Qué efecto jurídico produce? ¿Cuál es la consecuencia práctica?

20 TALLERES PRÁCTICOS. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

<i>Tipo de relación:</i>		<i>Tipo de derecho:</i>	
Art. Conv.	Art. Ley	¿Por qué en este cuadro?	¿Qué efecto jurídico produce? ¿Cuál es la consecuencia práctica?

<i>Tipo de relación:</i>		<i>Tipo de derecho:</i>	
Art. Conv.	Art. Ley	¿Por qué en este cuadro?	¿Qué efecto jurídico produce? ¿Cuál es la consecuencia práctica?

<i>Tipo de relación:</i>		<i>Tipo de derecho:</i>	
Art. Conv.	Art. Ley	¿Por qué en este cuadro?	¿Qué efecto jurídico produce? ¿Cuál es la consecuencia práctica?

IV. MATERIAL DE APOYO

1. De acuerdo con los distintos tipos de materias que vaya analizando según estudie el convenio, le resultará útil la siguiente regulación del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que aprueba el Estatuto de los Trabajadores:

- En materia de edad para trabajar: art. 6.
- En materia de cargas fiscales y de la Seguridad Social: art. 26.4.
- En materia de movilidad geográfica: art. 40.
- En materia de período de prueba: art. 14.
- En materia de contratos: art. 15.
- En materia de clasificación profesional: art. 22.
- En materia de promoción y formación: art. 23.
- En materia de promoción económica: art. 25.
- En materia de retribución: art. 26.3.
- En materia de gratificaciones extraordinarias: art. 31.
- En materia de jornada de trabajo: art. 34.1 y 4.
- En materia de descanso diario: art. 34.4.
- En materia de horas extraordinarias: art. 35.1.
- En materia de licencias: art. 37.3.
- En materia de vacaciones anuales: art. 38.1.
- En materia de dimisión: art. 49.1.d).
- En materia de caducidad de acciones: art. 59.3.

2. Jurisprudencia:

— La STS de 7 de marzo de 2003 (RC 36/2002) le ayudará en lo que hace a la determinación de la relación existente entre el art. 15.1.a) ET y la regulación contenida en el Convenio en materia de contratos de obra o prestación de servicios.

3. Bibliografía:

- GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I.: *Ley y Autonomía Colectiva. Un estudio sobre las relaciones entre la norma estatal y el convenio colectivo*, MTSS, Colección tesis doctorales, Madrid, 1987, pp. 171-388.
- MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pp. 119-122.
- (dir.): *Esquemas de Derecho del Trabajo*, Tomo XII, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, pp. 25-26.