



LETRAS JURÍDICAS

NUEVA VICTORIA JUDICIAL DE CGT SOBRE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

CGT interpuso conflicto colectivo en el Sector de Telemarketing, en reclamación del derecho a que se computara el día siguiente, como primer día del permiso retribuido por fallecimiento de familiar, si la persona trabajadora había iniciado o finalizado su jornada laboral. La Audiencia Nacional nos ha dado la razón.



Contenido:

- ♦ Victoria judicial sobre permisos retribuidos.
- ♦ Adaptación de jornada.
- ♦ Permisos retribuidos incluyen pluses.
- ♦ SMI no incluye complementos.

Es decir, hasta ahora, las empresas, cuando fallecía un familiar y habías iniciado, o incluso finalizado la jornada laboral, contaba ese día como el primero.

Ahora, en esos casos, el primer día del permiso será el siguiente.

Dice la Audiencia Nacional, que lo contrario iría en contra de la finalidad del permiso, reduciéndolo injustificadamente.

Esta sentencia favorable a CGT, unida a la que ya conocemos, en la que, los permisos de matrimonio o fallecimiento se inician el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho suceda en día feriado, supone una importante victoria en la consecución de los derechos de todas y todos.

NUEVO DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Desde el 8-3-2019, no solo es posible la adaptación, a efectos de la duración y distribución de la jornada de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que también es posible la adaptación de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia.

Se trata de un nuevo derecho, ya que antes, por ejemplo, no estaba regulada la posibilidad de cambiar el turno, y mucho menos sin reducción de jornada. Ahora, sería posible cambiar el turno de trabajo sin reducir jornada.

Es necesario que dicha adaptación sea razonable y proporcional en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Dichas medidas, en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras pueden solicitarlas hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

Los sindicatos podrán pactar con la empresa las condiciones de este nuevo derecho. Si no hay pacto colectivo, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, debe abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, ha de comunicar la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestar la negativa a su ejercicio, indicando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tiene derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora han de ser resueltas interponiendo demanda ante el juzgado en un plazo de 20 días desde que se tiene conocimiento de la negativa de la empresa o desde los 30 días sin que haya contestación.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación pueden acumularse la de daños y perjuicios causados al trabajador por la negativa del derecho o la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario puede exonerarse si da cumplimiento, al menos provisional, a la medida.

CGT GANA EL DERECHO A QUE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS INCLUYAN LOS PLUSES

Nuevamente, CGT gana un conflicto colectivo en el sector de telemarketing de modo que la retribución correspondiente a los días u horas de permiso retribuido ha de incluir todos aquellos conceptos salariales que hubiera percibido la trabajadora o el trabajador de haber prestado trabajo efectivo el día de permiso.

Esto significa, por poner algún ejemplo, que, cuando utilizas un permiso retribuido, incluidas las horas médicas, debes cobrar el complemento de domingo, festivo, la nocturnidad o el plus de idiomas que hubieras cobrado de haber acudido a tu puesto de trabajo.

Además de lo anterior, y en todos aquellos supuestos en los que la ausencia obedezca a motivos vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar, la práctica empresarial resulta contraria al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que en caso de incumplimiento, la persona trabajadora podría demandar pidiendo indemnización por lesión de derechos fundamentales.



EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL INCLUYE COMPLEMENTOS SALARIALES

Y como no todas las noticias pueden ser buenas, en este caso, os informamos de que la Audiencia Nacional ha dictado sentencia por lo que establece que los complementos sí computan como salario mínimo interprofesional.

Resuelve dicha sentencia, que no pueden considerarse los complementos como plus de puesto de trabajo, plus de mantenimiento del vestuario, plus transporte, etc. ajenos al Salario Mínimo Interprofesional, sino que deben incluirse en el mismo.

Tras establecerse el SMI para 2019 en 900 euros, CGT hemos defendido que esa cuantía debía considerarse como mínimo fijo de Salario Base, sin que se pudieran incluir los complementos por puesto de trabajo

Sin embargo, la Audiencia Nacional considera *“la función del SMI es la garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena establecida en el art. 27 ET, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros. Dicho precepto legal, cuya finalidad y límites ya han sido establecidos, quedaría desbordado radicalmente. En efecto, de estimarse la tesis de los demandantes, la revisión del SMI, tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI”*



CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

jurídica@cgtandalucia.org

Dirección : Cristina Morones

Maquetación: Ramón Sanz

www.cgtandalucia.org

https://twitter.com/CGT_A

www.youtube.com/CGTAndalucia

www.facebook.com/CGTAndalucia

