

Informe

Asunto :COMO SE COMPUTA LA ANTIGÜEDAD EN EL CUERPO O EN LA EMPRESA A EFECTOS DE ELECCIONES SINDICALES

Fecha: 21 de marzo de 2006

Enviar a – todos los territorios

Queridos compañeros y compañeras:

En el sector de Universidad se están dando numerosas consultas respecto a los asociados, ayudantes y profesores con contrato administrativo LRU y su posterior contratación como profesor/a con contrato laboral a efectos de la antigüedad en la empresa, ya que la duda surge si se computa el tiempo trabajado con contrato administrativo o solamente la nueva contratación laboral, bien la respuesta es muy sencilla, es el tiempo trabajado en la empresa o centro de trabajo, independientemente de la modalidad contractual que se tenga o se haya tenido, por que lo que importa es el tiempo trabajado en esa empresa o centro de trabajo, y a tenor de lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores:

Se considera centro de trabajo "la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral".

Para el Personal Laboral al servicio de las Administraciones Públicas, constituirán un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate, que radiquen en una misma provincia, siempre que los trabajadores/as afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo Convenio Colectivo.

A efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a).- Los trabajadores/as fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada, superior a un año, se computarán como trabajadores/as fijos de plantilla.

b).- Los contratos por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador/a más. Se contabilizarán como días trabajados los días de descanso, incluyendo descanso semanal, festivos y vacaciones anuales en el momento de iniciación del proceso electoral.

En un centro de trabajo con 100 trabajadores fijos, 25 discontinuos, 25 eventuales con contrato superior a un año y 100 eventuales con contrato inferior a un año que, en total, han trabajado 4000 días:

$100+25+25+(4.000/200)=170$ trabajadores.

En este caso se considera una empresa de 170 trabajadores y correspondería elegir un Comité de Empresa de 9 miembros.

c.- Cuando el cociente que resulte sea superior al número de trabajadores que se computan, se tendrá en cuenta, como máximo, el total de dichos trabajadores que presten servicio en la empresa en la fecha de la iniciación del proceso electoral (constitución de la Mesa), a efectos de determinar el número de representantes.

Ejemplo:

Centro de trabajo con: 22 trabajadores fijos, 7 eventuales con contrato inferior a un año. 2.000 jornadas trabajadas por eventuales en los últimos 12 meses.

CASOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Incluso habiéndose suspendido el contrato, hay casos en que el trabajador/a tiene derecho a voto:

1. Incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional
2. Maternidad de la mujer trabajadora
3. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
4. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
5. Suspensión de empleo y sueldo por fuerza mayor temporal
6. Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación temporal.
7. Ejercicio de derecho de huelga.
8. Cierre legal de la empresa
9. Excedencia voluntaria por ejercicio de funciones sindicales
10. Permiso para la formación profesional
11. Por cierre gubernativo de la empresa.

- Casos en que es dudoso que el trabajador/a suspendido tenga derecho a voto.

(Sopesar en estos casos los riesgos de posibles impugnaciones antes de su inclusión en el Censo de electores)

1. Excedencia para cargo público representativo.
2. Cumplimiento del servicio militar o social sustitutorio
3. Excedencia forzosa
4. Excedencia por mutuo acuerdo de las partes
5. Suspensión por causas consignadas válidamente en el contrato
6. Excedencia voluntaria ordinaria

7. Excedencia para cuidado de los hijos/as

8. Excedencia pactada en convenio

+Cuándo deben cumplirse los requisitos?

- Para ser elector/a: en el momento de la votación. No obstante, la condición de elector/a se acredita mediante la inclusión de la lista definitiva de electores/as publicada por la mesa, una vez resueltas por ésta las incidencias que se pudieran haber dado.

-Para ser elegible: en el momento de la presentación de candidaturas (al finalizar el plazo)

Es decir, aquellos trabajadores/as y, en su caso, funcionarios/as que a la publicación de la lista provisional de electores/as se hallen excluidos/as del censo por no reunir las condiciones, pero sí vayan a reunirlos en las fechas de presentación de candidaturas para ser elegible, o en la fecha de la votación para ser elector/a podrán reclamar a la Mesa Electoral (mesa Electoral Coordinadora, en caso del personal funcionario) hasta las veinticuatro horas siguientes a la finalización del plazo de exposición de listas su inclusión como tales en dicho censo (art. 74 del E.T. y arts. 16 de la LOR y 14 del Reglamento de EE.SS. de funcionarios)

Un saludo, carmen