

## ACTIVIDAD 1.

Batería de preguntas. Responde a las siguientes preguntas cortas justificando tus respuestas:

### ¿En qué se diferencian la representación unitaria de la representación sindical?

La representación unitaria se lleva a cabo a través de los delegados de personal y del comité de empresa. Estos son elegidos por sus compañeros y representan a toda la plantilla, independientemente de si están afiliados a un sindicato o no.

La representación sindical se lleva a cabo a partir de los delegados sindicales, que serán elegidos entre y por los trabajadores afiliados a un sindicato.

### ¿Qué funciones tienen los miembros de un Comité de empresa?

El comité de empresa tiene la función de representar a los trabajadores para la defensa de sus intereses. Entre sus competencias se incluye negociar convenios, conocer el estado económico y financiero de la empresa, ejercer una labor de vigilancia del cumplimiento de las normas, plantear medidas de conflicto colectivo, informar y ser consultado por el empresario, ...

Los comités se constituyen en cada centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 trabajadores o más, o también existe la posibilidad de crear comités de empresa conjuntos. Estos se darán en el caso de que la empresa tenga distintos centros en una misma provincia o municipios limítrofes y por separado no alcancen el censo de 50 trabajadores, pero en su conjunto sí.

### ¿Y si forman parte de un sindicato con la consideración de "más representativo"?

Los sindicatos más representativos tienen entre sus facultades el derecho a participar en las negociaciones colectivas en todo su ámbito territorial, a representar a los trabajadores ante las Administraciones Públicas, a promover elecciones a representantes de los trabajadores o a obtener la cesión de locales públicos para sus fines de forma temporal.

La consideración de más representativo se consigue a nivel estatal si se obtiene como mínimo el 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas de ese ámbito, o a nivel autonómico si se obtiene como mínimo el 15% de los representantes de los trabajadores y al menos cuentan con 1500 representantes.

### ¿Cuáles son los sindicatos más representativos en el sector de la Informática?

#### ¿Quiénes han firmado el Convenio Colectivo estatal?

Los sindicatos más representativos en el sector de la informática a nivel Estatal son la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO.-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

El convenio colectivo estatal por el que queda afectado el sector de la informática ha sido firmado por los dos sindicatos arriba mencionados.

### ¿A qué trabajadores se les va a aplicar ese Convenio? ¿Es para todos o sólo para algunos?

El presente Convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1 del convenio, a excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## ACTIVIDAD 2.

Busca en Internet 4 ejemplos concretos de huelgas en el sector de la Informática.

	Huelga indefinida de informáticos del SESCAM del 6 de septiembre de 2021.	Huelga de trabajadores de la empresa Digitex Informática los días 24 y 31 de diciembre de 2019.	Huelga de trabajadores de Indra del 12 de septiembre de 2018.	Huelga de ingenieros informáticos del 19 de noviembre de 2008.
¿Quién convoca la huelga?	El sindicato Solidaridad Obrera y apoyada por la asociación APRISCAM y el sindicato USICAM.	La Confederación General del Trabajo (CGT).	El comité de empresa de los centros afectados.	El Colegio Profesional de Ingenieros en Informática.
¿En qué ámbito territorial está convocada?	Entre los trabajadores informáticos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)	Para la empresa Digitex Informática.	En los centros de Indra situados en las calles Badajoz y Tánger de Barcelona.	En todo el territorio nacional.
¿Qué se pretende conseguir?	Terminar con la irregular situación de los informáticos e informáticas del SESCAM que comenzó con las transferencias del INSALUD en el año 2002.	Mantener los horarios especiales que tradicionalmente se han establecido para estas fechas y que la empresa multinacional Comdata Group, de la que depende directamente Digitex Informática, no tiene intención de mantener.	Negociar medidas de movilidad y conciliación por el traslado de las sedes de la empresa ante la nula voluntad de la dirección.	Que las titulaciones de Ingeniería en Informática e Ingeniería Técnica en Informática estén entre las propuestas de fichas del Ministerio de Ciencia e Innovación para la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, y que habilitan para el ejercicio de las diferentes profesiones de ingenieros.

### ¿Qué consecuencias tendría para un trabajador hacer huelga durante tres días?

La principal consecuencia sería que se cesa el pago del salario y de la parte proporcional de las pagas extras y los descansos semanales y festivos. Por otro lado, se reserva su puesto de trabajo y se exime tanto a la empresa como al empleado del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

### ¿Y si esa huelga fuese declarada ilegal por un Tribunal de Justicia? ¿Qué consecuencias tendría sobre los trabajadores?

Si la huelga se declarase ilegal, el empresario en virtud de su poder disciplinario podría imponer sanciones a los trabajadores pudiendo llegar al despido de los mismos cuando se trata de una participación activa y a reclamar el resarcimiento de las pérdidas que hubiese sufrido por la huelga.

### ACTIVIDAD 3.

La empresa de maquinaria TecnoPro SL tiene en la actualidad una plantilla de 238 trabajadores fijos y no fijos que se distribuyen en cinco centros de trabajo situados en Sevilla y su cinturón industrial. Tras infructuosas negociaciones para llegar a un acuerdo sobre el futuro de la empresa, el comité de empresa de TecnoPro convocó una huelga a desarrollar en la totalidad de los centros de trabajo que comenzó el día 23 de octubre de 2019. Más de la mitad de los trabajadores se sumaron a la huelga, y la empresa decidió resistir a la presión reorganizando su actividad productiva. En concreto, el mismo día que se convocaba la huelga, la empresa solicitó a los trabajadores contratados por la ETT su disponibilidad para hacer horas extraordinarias durante el periodo de duración de la huelga para asegurar el suministro a los clientes. No obstante, tras dos semanas, la escasez en algunos materiales provocó que la empresa no tuviera más remedio que desviar a algunos de sus clientes a otras empresas que estaban en actividad para que allí se les suministrara la maquinaria e instrumentos que necesitaban. Otros clientes simplemente, ante la falta de transportistas que les acercaran las maquinarias hasta sus fincas, fueron personalmente a recogerlas.

Con el mismo objetivo de mantener la productividad en niveles habituales, la empresa sustituyó en sus funciones a algunos trabajadores huelguistas por otros no huelguistas. Así, por ejemplo, Alberto González, encargado de almacenaje, que no se sumó a la huelga porque acababa de ser contratado, tuvo que almacenar él solo todas las piezas de los tractores y todos los instrumentos de riego, pues su compañero en estas tareas sí se había sumado a la huelga, y ésta era una labor urgente para despejar la nave; no obstante, se le ordenó que esos días, por la sobrecarga de trabajo, no realizara labores de limpieza y mensajería, que también estaban entre sus funciones habituales. Asimismo, fueron llamados trabajadores no huelguistas de otros centros de trabajo para que acudieran al centro de Sevilla, en el que había habido mayor seguimiento de la huelga, y allí se hicieron algunos ajustes. A algunos trabajadores hubo que modificarles sus funciones habituales, pues Federico y Antonio, oficiales técnicos, tuvieron que hacer labores de descarga que nunca realizan, e incluso a otros, como a Juan, aun realizando la misma función de conductor transportista, se le alteró el turno de trabajo de la mañana a la tarde para así poder organizar racionalmente la producción.

Durante el tiempo que duró la huelga, la empresa también realizó algunas contrataciones, como la de tres trabajadores que vinieron a sustituir a otros tantos huelguistas cuyo contrato de duración determinada se había extinguido, la de los técnicos que periódicamente son contratados para realizar pruebas de seguridad en los vehículos y maquinaria fabricados, o la de tres conductores que se suman a los de plantilla cada vez que se finaliza con una partida de producción aunque esta vez fueron contratados por el doble de jornada de lo habitual.

A pesar de todas estas medidas, la duración de la huelga hizo necesario que los propios hijos de Ramón Mesonero, dueño de TecnoPro, estuvieran los fines de semana transportando materiales de deshecho a un vertedero de la zona. El mismo Ramón hizo algunas entregas personalmente a clientes que requerían sus servicios con urgencia. Todas estas conductas empresariales fueron denunciadas por el Comité de Huelga por considerarlas antisindicales y contrarias al derecho

fundamental de los trabajadores. Sin embargo, más dudas tuvo el Comité sobre denunciar o no la actuación de la empresa TecnoPro, que en un intento desesperado de mantener su producción tras 20 días de huelga activó los dispositivos de producción automática previstos para caso de emergencia, sustituyendo así las funciones que manualmente solían realizar algunos de los trabajadores huelguistas, lo que palió en cierta medida los devastadores efectos que una huelga provoca en cualquier empresa.

¿Es lícita la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores de la ETT en las circunstancias descritas?

No está expresamente prohibida la subcontratación de otra empresa (en este caso trabajadores por ETT) para que asuma la actividad paralizada, cosa admitida en alguna sentencia del Tribunal Supremo, pero resulta muy dudosa su licitud en la medida en que tiene por efecto enervar la eficacia de la huelga.

Desde luego, excede de lo razonable que, mediante el recurso a terceras Compañías y a sus empleados, se lleven a cabo todas las tareas previstas, bajo el control último de la empresa afectada por la huelga.

¿Consideras contrario al derecho de huelga el hecho de que los clientes acudan a otras empresas para abastecerse o que vayan ellos mismos a recoger la maquinaria a las naves?

No, puesto que los clientes al fin y al cabo están en su derecho de recibir los servicios que ellos mismos consideren de las empresas que consideren. Nunca podría ser considerado ilegal ir a comprar/alquilar a otra empresa que no es tu habitual. En todo caso, la huelga afecta a la propia empresa y no a sus clientes que son libres de seguir desarrollando su actividad a través de otras empresas si esta no les presta el servicio que necesitan.

¿Consideras legal la reorganización del trabajo a realizar por Alberto González?

No, puesto que lo que se pretende es cubrir las funciones de parte de sus trabajadores mientras estos desarrollan su derecho a la huelga y está prohibido realizar sus sustituciones al considerarse esquirolaje.

¿Cómo calificarías la actuación de TecnoPro en cuanto al traslado de trabajadores de otros centros de trabajo al de Sevilla en las condiciones descritas?

Esta actuación se considera ilegal ya que se trataría de esquirolaje interno.

¿Pueden modificarse las funciones habituales de los trabajadores no huelguistas?

¿Y los turnos de trabajo? ¿Y a los que no se les modificaron funciones ni turnos?

No se pueden modificar las funciones habituales o los turnos si esto se hace para suplir las funciones de los trabajadores huelguistas.

¿Son legales las contrataciones realizadas por TecnoPro durante la huelga? Analiza cada uno de los supuestos.

La contratación de tres trabajadores para sustituir a tres huelguistas sería ilegal.

La contratación de los técnicos que periódicamente son contratados para realizar pruebas de seguridad en los vehículos y maquinaria fabricados sería legal siempre y cuando sea para realizar tales funciones.

Los tres conductores que se suman a los de plantilla cada vez que se finaliza con una partida de producción no quedaría del todo claro, ya que esta vez fueron contratados por el doble de jornada de lo habitual y si en esta ampliación de jornada, sustituyesen a los trabajadores huelguistas, podría ser considerado ilegal.

¿Es posible que los familiares del empresario sustituyan labores de los huelguistas sin vulnerar su derecho de huelga? Es más, ¿puede el propio Ramón hacerlo?

La prohibición de esquirolaje no afecta al empresario, quien puede asumir las actividades de su empresa ni tampoco a personas de su entorno familiar o socios de este que realicen prestaciones ocasionales y a título de amistad o benevolencia.

¿Puede la empresa utilizar los medios técnicos de los que dispone para atenuar las consecuencias de la huelga?

En principio parece que sí, pero podría ser considerado esquirolaje tecnológico y llevado ante los tribunales.

#### ACTIVIDAD 4.

Con el buscador de Convenios proporcionado en esta unidad, busca el Convenio Colectivo vigente para el sector informático (a nivel estatal o, si existe, de tu Comunidad) y realiza una comparativa con lo que sabemos hasta el momento.

Condiciones del trabajo	Mínimo legal	Convenio Colectivo
Jornada máxima	40 semanales / 9 horas diarias. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.	Según el artículo 20 del convenio, la jornada máxima de trabajo es de 1.800 horas anuales. Su distribución semanal podrá pactarse con la representación legal de los trabajadores, pero nunca podrá ser superior a 9 horas diarias de acuerdo a lo establecido en el E.T.
Descanso semanal	Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.	
Descanso en la jornada	Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos	
Vacaciones	El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.	El convenio colectivo en su artículo 21 establece que el periodo vacacional es de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

<p>Permisos retribuidos</p>	<p>Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>Un día por traslado del domicilio habitual.</p> <p>Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.</p> <p>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.</p> <p>Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.</p>	<p>El presente convenio colectivo establece en su artículo 22, que los permisos retribuidos constan de:</p> <p>Quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores,</p> <p>«Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días».</p> <p>Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.</p> <p>Un día por traslado de domicilio habitual.</p> <p>Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.</p> <p>Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.</p> <p>Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores,</p> <p>por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.</p>
-----------------------------	--	--

Modalidades contractuales	<p>Contrato de trabajo en prácticas.          Contrato para la formación y el aprendizaje.          Contrato para la formación dual universitaria.          Contrato a tiempo parcial.          Contrato de relevo.          Contrato por tiempo indefinido.          Contrato fijo-discontinuo.</p>	<p>El convenio colectivo establece en su artículo 16 los contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública. El Contrato tipo del expresado sector para el Nivel III del Grupo E (antigua categoría de Entrevistador-Encuestador) será el Contrato de Trabajo Fijo-Discontinuo, pudiendo utilizarse también la contratación temporal a través de los distintos modelos de dicha contratación existentes para cubrir las puntas de producción.</p> <p>Además, en su artículo 17 se establece que los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se limitan a las personas trabajadoras que desarrollen las funciones de Personal Administrativo y Especialistas de Oficina según está previsto en el artículo 15.1.b) del E.T.</p>
Periodo de prueba	<p>En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.</p> <p>En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.</p>	<p>Los periodos de prueba quedan detallados en el artículo 10 del convenio colectivo de la siguiente forma:</p> <p><b>Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas:</b>          Grupo A: 6 meses.          Grupo B: 6 meses.          Grupo C: 6 meses.          Grupo D: 6 meses.          Grupo E: 3 meses.</p> <p><b>Área de Soporte Técnico y Administrativo y Área de Gestión de Medios y Proceso:</b>          Grupo A: 6 meses.          Grupo B: 6 meses.          Grupo C: 4 meses.          Grupo D: 3 meses.          Grupo E: 3 meses.</p> <p><b>Área de Estudios de Mercado:</b>          Grupo A: 6 meses.          Grupo B: 6 meses.          Grupo C: 3 meses.          Grupo D: 3 meses.          Grupo E: 3 meses para los contratos fijos discontinuos y 15 días para los contratos eventuales de obra o servicio determinado, o circunstancias de la producción.</p>
Faltas y sanciones	<p>Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo</p>	<p>Las faltas y sanciones quedan indicadas en el convenio colectivo en su artículo 24 de acuerdo a la siguiente clasificación:</p>



	<p>con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.</p> <p>La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.</p> <p>No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.</p>	<p><b>Faltas leves:</b></p> <p>Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.</p> <p>La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.</p> <p>Falta de aseo y limpieza personal.</p> <p>Falta de atención y diligencia con los clientes.</p> <p>Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.</p> <p>Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.</p> <p>La embriaguez ocasional.</p> <p><b>Faltas graves:</b></p> <p>Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.</p> <p>La simulación de enfermedad o accidente.</p> <p>Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o mediodo control.</p> <p>Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.</p> <p>Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.</p> <p>La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.</p> <p>El abandono del trabajo sin causa justificada.</p> <p>La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.</p> <p><b>Faltas muy graves:</b></p> <p>Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.</p> <p>El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.</p>
--	---	---



		<p>El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.</p> <p>El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.</p> <p>El acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>En el mismo artículo, pero en el punto 2, quedan detalladas las sanciones a aplicar por cada tipo de falta de la siguiente manera:</p> <p><b>Faltas leves:</b></p> <p>Amonestación verbal.</p> <p>Amonestación por escrito.</p> <p>Suspensión de empleo y sueldo un día.</p>
--	--	--

		<p><b>Faltas graves:</b></p> <p>Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.</p> <p>Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.</p> <p><b>Faltas muy graves:</b></p> <p>Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.</p> <p>Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.</p> <p>Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.</p> <p>Despido.</p>
--	--	---