

EJERCICIO 1

| Nombre sindicato | Ámbito territorial | Acciones sindicales recientes | Servicios que ofrece |
|--|--------------------------------|---|--|
| Sindicato Unitario de Cantabria | Cantabria (Comunidad autónoma) | Acciones complementarias a la huelga en ASPLA | Asesoramiento legal profesional para defender tus derechos laborales |
| USO Unión Sindical Obrera | España (Nacional) | Promover plan de igualdad en las empresas | Asesoramiento, formación en materia derechos laborales |
| SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES (SITs) | Torrelavega (Cantabria) | Consigue representación en las elecciones sindicales de SERCA | Asesoría jurídica |

EJERCICIO 2

| Nombre del sindicato | Nivel estatal | Ceuta | Representantes en Ceuta |
|--------------------------|---------------|-------|-------------------------|
| UNO | 30% | 19% | 1.486 |
| DOS | 5% | 17% | 1.620 |
| TRES | 5% | 7% | 900 |
| TRES (SECTOR de las TIC) | 11% | 14% | 420 |

Sindicato más representativo en l nivel estatal: UNO

Sindicato más representativo en Ceuta: DOS

Sindicato suficientemente representativo en el sector de las TIC en el nivel estatal:
TRES (SECTOR de las TIC)

EJERCICIO 3

1. Empresa privada que gestiona servicios de teleasistencia y mantenimiento informático, que cuenta con 2.000 empleados.
2. Empresa de desarrollo de aplicaciones informáticas, que tiene 230 trabajadores.
3. Empresa de consultoría informática, que ocupa a 18 personas.
4. Empresa de informática que cuenta con 8 personas empleadas.
5. Gestoría con 4 trabadores.

| | Delegados de personal | Comités de empresa | Delegados sindicales | Crédito horario retribuido |
|--------|-----------------------------|--------------------|----------------------|----------------------------|
| Caso 1 | 0 | 4 | 2 | 40 h/mes |
| Caso 2 | 0 | 9 | 0 | 20 h/mes |
| Caso 3 | 1 | 0 | 0 | 15 h/mes |
| Caso 4 | 1 (si lo decide la mayoría) | 0 | 0 | 15 h/mes |
| Caso 5 | 0 | 0 | 0 | 15 h/mes |

EJERCICIO 4

Con el buscador de convenios proporcionados en esta unidad busca el [Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultorías y estudios de mercado y de la opinión pública](#) e identifica el contenido normativo y el obligatorio

| Contenido normativo | Contenido obligatorio |
|---|--|
| Contenido normativo: comprende aquella parte del convenio dedicada a regular las relaciones individuales y colectivas de los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación. Contenido normativo de un convenio es todo aquello que no es contenido obligatorio. | Contenido obligatorio, la parte del convenio que crea derechos y obligaciones que vinculan exclusivamente a los sujetos firmantes. |
| Artículo 1. Ámbito funcional | Son las de cláusulas de paz laboral, que establecen el compromiso de no promover conflicto durante la vigencia del convenio. |
| Artículo 2. Ámbito personal | Las partes firmantes del presente Convenio pactan y acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos colectivos (ASAC) vigente, publicado en el BOE, y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, que surtirán plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio. |
| Artículo 3. Ámbito personal | Artículo 7. Compensación. Absorción. |
| Artículo 4. Ámbito temporal | Artículo 6. Vinculación a la totalidad |
| Artículo 5. Denuncia y revisión | Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas. |

| | |
|---|--|
| Artículo 10. Periodo de prueba de ingreso | Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos. (Comisión Mixta Paritaria) |
| Artículo 14. Bolsa de estudios | Artículo 11. Promoción procesional de la plantilla, Ascensos. |
| Artículo 15. Grupos Profesionales | Artículo 13. Organización de trabajo |
| Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de opinión publica | Artículo 18. Trabajos de categoría superior |
| Artículo 20. Jornada Laboral | Artículo 19. Trabajos de categoría inferior |
| Artículo 21. Vacaciones | Artículo 25. Complementos de antigüedad |
| Artículo 22. Permisos retribuidos | |
| Artículo 23. Permisos sin sueldo | |
| Artículo 24. Faltas y sanciones | |

EJERCICIO 5

Localiza las organizaciones empresariales firmantes del [Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública](#) y completa la siguiente ficha.

| Nombre de y siglas de la organización | Ámbito territorial | Acciones recientes | Servicios que ofrece |
|--|--------------------|------------------------------|--|
| Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) | Nacional | Informe anual del sector AEC | Agrupar a las principales firmas de consultoría y tecnologías de la información. Negocia el Convenio Colectivo del sector por la parte empresarial. Actúa como interlocutor ante la Administración y las instituciones públicas. Defiende y potencia el papel de las consultoras en la modernización de la economía. Fortalece y desarrolla la imagen del sector de la consultoría |

EJERCICIO 6

Con el buscador de convenios proporcionado, localiza un convenio colectivo autonómico, un convenio colectivo provincial y un convenio de empresa del **sector de la informática o del ámbito de las TIC** y rellena la siguiente tabla:

| Nombre del convenio | Partes legitimadas | Ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal |
|---|---|---|
| (convenio autonómico) Agencia de Informática y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid (ICM) | El comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité | Comunidad de Madrid |
| (convenio de empresa) C. Colectivo. Convenio Colectivo de Empresa de CENTRO INFORMATICO MUNICIPAL DE BILBAO (CIMUBISA) | delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Justicia, el comité de empresa Cimubisa | Provincia Bizkaia |
| (convenio de provincial) Convenio Colectivo para el personal de la Sociedad Provincial de Informática de Sevilla, S.A. | El comité de la empresa, dirección de la empresa | Sociedad Provincial de Informática de Sevilla, S.A. |

EJERCICIO 7

Confecciona un dossier con los artículos que aparezcan en prensa relacionados con huelgas convocadas o realizadas recientemente y completa la siguiente tabla:

| Tipo de información | Noticia 1 | Noticia 2 | Noticia 3 | Noticia 4 |
|------------------------|--|--|---|--|
| Fecha de la huelga | 24 de noviembre 2023 | 01 diciembre 2023 | 24 y 30 de noviembre | 21 de noviembre |
| Sector afectado | Huelga general | Huelga general feminista | Sector ferroviario | Comunicaciones físicas y digitales |
| Sindicatos convocantes | El sindicato de Vox | mayoría sindical vasca, ELA, LAB, ESK | Renfe y Adif | Central Sindical y de funcionarios (CSIF) |
| Motivo | pactos de Pedro Sánchez con los independentistas catalanes | Reivindicación de derechos de la mujer y trabajo | el traspaso de la gestión de Rodalies | Numero insuficiente de trabajadores (carencia de trabajadores) |
| Reivindicaciones | contra de la ley de amnistía | Contra el machismo, el fascismo | Traspaso gestión de Rodalies a la Generalitat | Una inasumible sobrecarga de trabajo que genera ansiedad, estrés físico y emocional en toda la plantilla |

EJERCICIO 8

Alberto, miembro del comité de empresa es acusado por el empresario de ausencias injustificadas al puesto de trabajo por haber acudido a una reunión con su sindicato y por tanto de haber cometido una infracción que el convenio califica como muy grave.

- a. ¿Puede el empresario imponer la sanción y despedir a Alberto?

Si, puede abrir un expediente contradictorio.

- b. ¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir los requisitos legales?

Si el empresario no abre el expediente contradictorio a tiempo y con el formato establecido.

- c. ¿Debe aportar pruebas el empresario en el expediente contradictorio?

Si, la prueba de los hechos imputados corresponde al empresario. El trabajador tiene presunción de inocencia.

- d. Después de ser oído fue igualmente despedido, pero presentó demanda y el juzgado declaró improcedente el despido al no conseguir el empresario probar lo alegado ¿a qué tiene derecho Alberto?

En este caso Alberto tiene derecho a la inserción a su puesto de trabajo en esta empresa (si es lo que Alberto quiere) o puede también cesar su actividad en esta empresa. En el caso que el Alberto decide cesar su actividad le corresponde cobrar una indemnización correspondiente a un despido improcedente.

EJERCICIO 9

Nuestro amigo Héctor que es miembro del comité de empresa y delegado sindical tiene que contestar a algunas cuestiones que han surgido a sus compañeros.

1. Dos compañeros suyos del comité de empresa quieren negociar un nuevo convenio colectivo, aunque ya hay uno en vigor.
2. Un grupo de trabajadores no está de acuerdo con la interpretación que hace la empresa del sistema de asignación de turnos que establece el convenio colectivo y deciden en asamblea presentar un conflicto colectivo ante la Autoridad Laboral e iniciar una huelga.
3. El 30 % de la plantilla decide celebrar una asamblea y la empresa le deniega el uso del local ¿Quién tiene razón?
4. Se convoca la huelga, varios trabajadores no quieren hacer huelga y van a asistir al centro de trabajo, aunque ésta haya sido acordada por mayoría... Los trabajadores que si van a secundar la huelga le preguntan si pueden cobrar la prestación por desempleo los días que estén de huelga ¿Puede sancionar la empresa a estos trabajadores? ¿Puede la empresa contratar nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas?
5. La empresa está pensando en cerrar el centro de trabajo porque debido a un descenso en el número de usuarios que solicitan sus servicios, quiere ahorrar costes y no pagar los salarios a los empleados. ¿Puede hacerlo?

Completa el siguiente cuadro con la solución a todas estas consultas

| | Solución: |
|--------|---|
| Caso 1 | Ya que hay un convenio en vigor, no se puede negociar otro |
| Caso 2 | Las consecuencias sería una solución extrajudicial, que se compone de el arbitraje, la mediación y la conciliación. |
| Caso 3 | Una asamblea se puede convocar cuando el numero de trabajadores que este de acuerdo supere el 33% de la plantilla, y si no se alcanza tal porcentaje puede ser convocada por comité de la empresa o delegados de personal. La empresa no puede oponerse si se realiza la asamblea fuera del horario laboral y se comunique a la empresa con al menos de 48 horas de antelación. |
| Caso 4 | Mientras que el trabajador está en el proceso de huelga, el trabajador está en situación de alta especial y no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo. La dirección de la empresa no puede sancionar trabajadores huelguistas salvo que la huelga sea ilegal o los trabajadores no cumplan los servicios de mantenimiento y seguridad o servicios mínimos previstos. La dirección de la empresa no puede contratar trabajadores nuevos que sustituya a los que están de huelga, excepción es si no se cumplan servicios mínimos de seguridad. |
| Caso 5 | No, puede hacerlo tal cual. Si, la empresa puede proceder al cierre patronal en los siguientes casos: Daños graves o violencia para las personas o cosas en el centro de trabajo. |

Ocupación ilegal del centro de trabajo.

Otra cosa es si en la empresa realmente ocurre la situación cuando el trabajo que realiza esta dicha empresa no es necesario en el mercado actual, dicho de otra forma la empresa se queda sin trabajo que realizar, en esta caso la empresa puede despedir a los trabajadores ya que en esta situación son innecesarios para la dicha empresa, y la despedida de trabajadores tiene que proceder cumpliendo todas las pautas establecidas por ley e incluir indemnizaciones que sean correspondientes y oportunas en este caso.