

TAREA PARA FOL04.

Detalles de la tarea de esta unidad.

Enunciado.**ACTIVIDAD 1.- (1 punto)**

Busca en el ámbito de tu sector profesional información sobre dos sindicatos con presencia en tu Comunidad Autónoma y rellena la siguiente ficha:

SE VALORARÁ EL NÚMERO DE FUENTES ENCONTRADAS.

Sindicatos con presencia en Castilla-La Mancha del ámbito profesional del ciclo.			
Nombre sindicato.	Ámbito territorial.	Acciones sindicales recientes.	Servicios que ofrece
Comisiones Obreras	Estatat	08 febrero 2023 Mariano Sanz, secretario confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental de CCOO, clausura la Jornada Castilla-La Mancha en Verde: Sostenibilidad Forestal.	Asesoría jurídica, Formación, Turismo y tiempo libre, cooperativa de viviendas y múltiples ventajas para afiliados.
Unión General de Trabajadores	Estatat	2023 Febrero. Comunicado sustancial del proyecto de ley de movilidad sostenible.	Formación y empleo, búsqueda de convenios, descuentos para afiliados.

Fuentes:

<https://www.ugt.es/guadalajara>

<https://castillalamancha.ccoo.es/Guadalajara>

ACTIVIDAD 2.- (1 punto)

Identifica el nivel de representatividad de los siguientes sindicatos en función de los siguientes porcentajes de votación alcanzados en las elecciones sindicales.

Porcentajes de votación alcanzados por varios sindicatos ficticios en las elecciones sindicales.

Nombre del sindicato	Nivel estatal	Ceuta	Representantes en Ceuta
UNO	30%	19 %	1. 486
DOS	5 %	17 %	1.620
TRES	5 %	7 %	900
CUATRO (Sector)	11 %	14 %	420

Tu tarea consiste en cumplimentar el nombre del sindicato correspondiente que encaja con cada una de las siguientes descripciones:

- Sindicato más representativo en el nivel estatal: **UNO**
- Sindicato más representativo en Ceuta: **DOS**
- Sindicato suficientemente representativo en el sector del ciclo que estudias a nivel estatal: **CUATRO**

ACTIVIDAD 3.- (1 punto)

Indica qué tipo de representación unitaria y sindical en su caso y el número de horas destinado al crédito horario que debe haber en cada uno de los supuestos siguientes:

1. Empresa privada que cuenta con 2.000 empleados y empleadas que se distribuyen en varios centros de trabajo.
2. Centro de trabajo con 230 trabajadores y trabajadoras.
3. Empresa que ocupa a 18 personas repartidas en dos centros de trabajo.
4. Empresa que cuenta con 8 personas empleadas.
5. Empresa con 4 personas empleadas.

Representación unitaria y sindical y crédito horario retribuido para cada uno de los casos planteados en la actividad.

Caso	Delegados y delegadas de personal	Comités de empresa	Delegados y delegadas sindicales	Crédito horario retribuido
Caso_1	4	1(23 miembros)	2	40h/mes
Caso_2	13	1 comité (9 miembros)	0	20h/mes
Caso_3	2	0	0	15h/mes
Caso_4	1	0	0	15h/mes
Caso_5	0	0	0	15h/mes

ACTIVIDAD 4.- (1 punto)

Con el buscador de convenios proporcionado en esta unidad busca el Convenio Colectivo aplicable en tu sector profesional vigente e indica los capítulos que forman su contenido.

CAPÍTULO I. ÁMBITOS.

- ❖ ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL.
- ❖ ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL.
- ❖ ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL.
- ❖ ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.

- ARTÍCULO 5. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA.
- ARTÍCULO 6. FUNCIONAMIENTO.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- ARTÍCULO 7.

CAPÍTULO IV. CONTRATACIÓN, GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS LABORALES Y FUNCIONALES.

- ARTÍCULO 8. CONTRATACIÓN.
- ARTÍCULO 9. PERÍODO DE PRUEBA.
- ARTÍCULO 10. CATEGORÍAS Y GRUPOS PROFESIONALES.

- ARTÍCULO 11. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES.
- ARTÍCULO 12. CATEGORÍAS FUNCIONALES.
- ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS FUNCIONALES Y CARACTERÍSTICAS.
- ARTÍCULO 14. CESES.

CAPÍTULO V. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, ASCENSOS, EXCEDENCIAS, JUBILACIONES, MATERNIDAD.

- ARTÍCULO 15. JORNADA.
- ARTÍCULO 16. VACACIONES.
- ARTÍCULO 17. PERMISOS.
- ARTÍCULO 18. ASCENSOS Y VACANTES.
- ARTÍCULO 19. EXCEDENCIAS Y JUBILACIONES.
- ARTÍCULO 20. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: MATERNIDAD, PATERNIDAD Y ADOPCIÓN.

CAPÍTULO VI. ACTUALIZACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO.

- ARTÍCULO 21.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

- ARTÍCULO 22.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES.

- ARTÍCULO 23. BECAS PARA LOS HIJOS.
- ARTÍCULO 24. PREMIO ESPECIAL DE PERMANENCIA.
- ARTÍCULO 25. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y ACCIDENTES.
- ARTÍCULO 26. PLUS EXTRASALARIAL DE TRANSPORTE.

CAPÍTULO IX. RETRIBUCIONES.

- ARTÍCULO 27.
- ARTÍCULO 28.
- ARTÍCULO 29. COMPLEMENTO DE DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.
- ARTÍCULO 30.
- ARTÍCULO 31.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- ARTÍCULO 32.

CAPÍTULO XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

- ARTÍCULO 33. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

CAPÍTULO XII. GLOBALIDAD, ABSORCIÓN, DERECHOS ADQUIRIDOS.

- ARTÍCULO 34. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

ACTIVIDAD 5.- (1 punto)

Localiza las organizaciones empresariales firmantes del Convenio Colectivo antes examinado y completa la siguiente ficha con una de ellas.

Organizaciones empresariales firmantes del convenio colectivo.			
Nombre y siglas de la organización.	Ámbito territorial.	Acciones recientes.	Servicios que ofrece
UGT. Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME)	Nacional	Unión proyecto "de Socio a Socio" de CEOE-CEPYME Guadalajara Lunes, 6 de febrero de 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Vivienda y Urbanismo. • Comisión de Aguas y Protección del Litoral. • Comisión de Relaciones con las Cortes. • Comisión de economía circular. • Consejo de la Movilidad.

ACTIVIDAD 6.- (1 punto)

Con el buscador de convenios proporcionado, localiza un convenio colectivo autonómico y un convenio colectivo provincial del sector e indica:

Ejemplos de Convenios Colectivos de distintos ámbitos en el sector.

Nombre del convenio.	Partes legitimadas.	Ámbito de aplicación territorial, funcional, personal y temporal
Autonómico: Convenio Colectivo de Trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia	Organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales representativas del sector o actividad económica en la Región de Murcia.	Territorial: Región de Murcia. Funcional: se aplica a las empresas y trabajadores del sector o actividad económica correspondiente en la Región de Murcia. Personal: se aplica a todos los trabajadores que desempeñen su trabajo en el ámbito funcional correspondiente en la Región de Murcia, incluyendo a trabajadores fijos y temporales. Temporal: vigencia temporal limitada y debe ser renovado periódicamente.
Provincial: Convenio Colectivo de Trabajo de la Provincia de Barcelona.	Las partes legitimadas para negociar y firmar este Convenio son las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales representativas del sector o actividad económica en cuestión en la Provincia de Barcelona.	Territorial: Provincia de Barcelona. Funcional: Este Convenio se aplica a las empresas y trabajadores del sector o actividad económica correspondiente en la Provincia de Barcelona. Personal: se aplica a todos los trabajadores que desempeñen su trabajo en el ámbito funcional correspondiente en la Provincia de Barcelona, incluyendo a trabajadores fijos y temporales. Temporal: vigencia temporal limitada y debe ser renovado periódicamente.

ACTIVIDAD 7.- (2 puntos)

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

Artículos de prensa relacionados con huelgas recientes.

Tipo de información	Noticia 1.	Noticia 2.	Noticia 3.	Noticia 4
Fecha de la huelga	2023-02-06(Huelga por determinar, desafío)	1 de febrero de 2023.	La huelga comenzará el 27 de febrero de 2023.	11-12 febrero 2023
Sector afectado	Sistema público de salud en Reino Unido.	Centro de distribución de Amazon en Martorelles, España.	Los pilotos de Air Nostrum.	Los taxistas en Valencia.
Sindicatos convocantes	Sindicatos médicos y de trabajadores de la salud.	No se mencionan	Los sindicatos convocantes son los sindicatos de pilotos de Air Nostrum.	Federación Sindical del Taxi de Valencia y Provincia.
Motivo	El motivo de la huelga es el desafío a las políticas y decisiones del chanceler de Hacienda, Rishi Sunak, en relación al sistema público de salud.	El anuncio del cierre de la planta de Amazon en Martorelles.	La huelga es "un mandato mayoritario" de los pilotos.	El motivo de la huelga es la subida de tarifas pactada.
Reivindicaciones	Las reivindicaciones incluyen un mayor presupuesto y apoyo para el sistema público de salud, así como una mejora en las condiciones laborales y salariales para los	La reconsideración del cierre de la planta y la garantía de empleo para los trabajadores.	Mejoras en la protección social y los derechos de los trabajadores y mejoras salariales.	La principal reivindicación es la retractación de la subida de tarifas.

	trabajadores de la salud.			
Fuente de información	https://elpais.com/internacional/2023-02-06/el-sistema-publico-de-salud-britanico-desafia-a-sunak-con-la-mayor-huelga-de-su-historia.html	https://elpais.com/espana/catalunya/2023-02-01/los-trabajadores-de-amazon-en-martorelles-inician-una-huelga-de-17-dias-contr-el-cierre-de-la-planta.html	https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-pilotos-air-nostrum-convocan-huelga-indefinida-partir-27-febrero-20230207132907.html	https://www.20minutos.es/noticia/5097929/0/los-taxistas-mantienen-la-huelga-de-dos-dias-en-valencia-por-la-subida-de-tarifas-pactada/

ACTIVIDAD 8.- (1 punto máximo, a 0,25puntos por apartado)

Un 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 este motivo, le imputa una falta muy grave.

1. ¿Puede el empresario sancionarle con el despido?
 2. ¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir los requisitos legales?
 3. ¿Debe aportar pruebas el empresario en el expediente contradictorio?
 4. 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 el trabajador miembro del comité de empresa despedido?
-
1. No puede ser despedido por ello, a pesar de la obligación de otorgar documentos contradictorios.
 2. En una situación injusta, es el trabajador y no la empresa el que puede optar por cobrar la indemnización y acabar siendo despedido o reincorporarse a la empresa (al contrario de lo que ocurre en el caso de que el despedido no sea un representante del trabajador).
 3. No, porque en este procedimiento el interesado tiene derecho a presentar pruebas y testigos, así como a ser oído por el comité de empresa y demás representantes del personal.
 4. Tiene derecho a los salarios que dejó de recibir entre el día que fue despedido y el día que cumplió su condena. Además, como representante sindical, tiene la opción de incorporarse a su puesto de trabajo o trabajar 45 días al año a cambio de una compensación.

ACTIVIDAD 9.- (1 punto máximo, a 0,20 puntos por apartado)

Un miembro del comité de empresa y delegado sindical, tiene que contestar a algunas cuestiones que han surgido a sus compañeros y compañeras:

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 y trabajadoras no están de acuerdo con la interpretación que hace la empresa del sistema de asignación de turnos que hace el convenio colectivo y deciden en asamblea buscar medios de solución extrajudicial ¿De qué tipo de conflicto se trata y cuáles son los medios de solución extrajudicial apropiados?
3. El 30 % de la plantilla decide celebrar una asamblea y la empresa le deniega el uso del local. ¿Es lícita la petición?
4. Se convoca la huelga, varios trabajadores y trabajadoras no quieren hacer huelga y van a asistir al centro de trabajo, aunque ésta haya sido acordada por mayoría. Los trabajadores y las trabajadoras que sí 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 y trabajadoras? ¿Puede la empresa contratar nuevos trabajadores y nuevas trabajadoras 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 y las empleadas. ¿Puede hacerlo?

Completa el siguiente cuadro con la solución a todas estas consultas:

Solución a los casos propuestos en la Actividad 9.	
Caso	Solución:
Caso 1	Negociar un nuevo acuerdo sólo será posible si las empresas están de acuerdo, de lo contrario deberán abstenerse hasta el final de la vigencia del acuerdo actual.
Caso 2	Este es un conflicto colectivo. La solución más adecuada es la mediación, ya que ambas partes están obligadas a negociar con asistencia para llegar a un acuerdo. En caso de no satisfacerse, se reservará la vía del arbitraje y la mediación.
Caso 3	Los trabajadores y trabajadoras de una misma empresa o lugar de trabajo tienen derecho a reunirse en el lugar de trabajo y fuera del horario laboral, salvo que la empresa acuerde celebrar reuniones durante el horario laboral. “Siempre y cuando el número de empleados satisfechos no sea inferior al 33% de la empresa. ”
Caso 4	

	No puede ser sancionado por huelgas, pero tiene derecho a deducir los salarios de huelga proporcionalmente de los salarios de los días no laborables, y está terminantemente prohibido contratar a otros para reemplazar a los huelguistas.
Caso 5	No, deberá abonar a cada uno de los trabajadores la parte proporcional de su sueldo más las vacaciones y finiquito. En caso contrario los trabajadores tendrán el derecho de recurrir legalmente esta acción.