Tarea para FOL06

Detalles de la tarea de esta unidad

Enunciado

|  |
| --- |
| **Actividad 1 ( 0,5 puntos)**  Es habitual leer noticias del tipo “El seguimiento de la huelga de estudiantes de tercero y cuarto de ESO, primero y segundo de Bachillerato y ciclos de formación profesional de grado medio y superior ha sido desigual…” o “ segundo día de huelga de los estudiantes reclamando…”  ¿Es correcta tal afirmación? ¿ tienen los estudiantes derecho a huelga?  La ley reconoce el derecho a huelga sólo a los trabajadores, los estudiantes tienen otros mecanismos para ejercer sus derechos de otra forma similar, por ejemplo, organizándose, en pocas palabras.  ¿**Actividad 2 (0,75 puntos)** |
|  |
| Señala la representatividad de los siguientes sindicatos en función de los porcentajes de votación alcanzados en sus elecciones sindicales.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Nombre del sindicato** | **Nivel estatal** | **Madrid** | **Representantes en Madrid** | | UNO | 30% | 19% | 1486 | | DOS | 5% | 17% | 1620 | | TRES | 5% | 7% | 900 | | CUATRO (Sector) | 11% | 14% | 420 |  * Sindicato más representativo a nivel estatal:.......UNO........................ * Sindicato más representativo en Madrid:........DOS......................... * Sindicato suficientemente representativo en el sector a nivel estatal:....CUATRO.............   **ACTIVIDAD 3 (2,50 puntos)**  Una empresa tiene en Madrid 2 centros de trabajo que ocupan respectivamente a 1453 y a 695 trabajadores. Asimismo, cuenta con 4 centros de trabajo en Valencia que ocupan respectivamente a 67, 35, 5 y 12 trabajadores. En todos los centros de trabajo de la empresa existen secciones sindicales.  a) Indica el tipo de representación unitaria que habrá en los centros de trabajo de esta empresa y el número de miembros.  El comité de empresa conjunto es lo que va a prevalecer para este centro de madrid.  Para los centros de Valencia, entre los grupos de trabajos hay uno que supera los 50 trabajadores, para el de 67 se constituye un comité de empresa, para el resto se agrupan y se formaliza un solo comité de empresa conjunto.  El número de miembros del comité para la empresa es el siguiente:  Primera empresa con 1453 trabajadores, le corresponden por los primeros 1000 trabajadores = 21 representantes, como en el caso que estamos tratando supera los mil, se deben sumar 2 miembros por cada 1000, al final el total de miembros es de 23 de miembros.  Para el segundo centro que tiene 695 trabajadores tomando en cuenta que de 501 a 750 le corresponden 17 miembros representantes.  b)Indica el crédito horario retribuido del que dispondrán cada uno de los representantes.  En el centro de Madrid con 1453 trabajadores, el número de horas para cada uno de los representantes será de 40 horas semanales.  Para el centro con 695 empleados será de 35 horas semanales.  Para los centros de Valencia, que se ha constituido un comité de empresa conjunto, le corresponde 20 horas semanales, ya que la suma de todos supera el total de 100 trabajadores, pero no supera los 250.  c) ¿Podría constituirse algún [comité de empresa](https://fpdistancia.educa.madrid.org/mod/glossary/showentry.php?eid=67413&displayformat=dictionary) conjunto? Justifica tu respuesta.  Si, se podrá tener comité de empresa conjunto, ya se ha explicado en el apartado (a), Se podrá tener 3 delegados sindicales ya que la empresa tiene más del 10% de representantes,  d) ¿En qué centros podría haber delegados sindicales?  En el primer centro de Madrid con 1453 trabajadores habrá 2 Delegados sindicales, en el segundo centro con 695 trabajadores habrá 1 Delegado sindical.  **ACTIVIDAD 4 (1,5 puntos)**  Utilizando el convenio colectivo del sector profesional de los estudios que cursas ( recuerda que es el mismo con el que has trabajado en las actividades propuestas en la tarea de unidades anteriores)   1. Indica cuales son las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio Colectivo.(0,25)  * Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC- UGT) en representación de los trabajadores * Asociación Nacional de Empresas de Investigación de Mercados y de la Opinión Publica (ANEIMO) en representación de las empresas del sector * Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) * Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO. Servicios)  1. ¿Cuál es su ámbito territorial, funcional y personal de dicho convenio?(0,75)  * Se encuentran en los artículos 1, 2 y 3. * Ámbito funcional. * El presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable, cuyas actividades de servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar, vinieran rigiéndose por el XVI Convenio de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, al que sustituye íntegramente en dicho ámbito. * También están incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, y obligadas por él, las empresas de servicios de informática, así como las de investigación de mercados y de la opinión pública que vinieran rigiéndose por el antes citado Convenio Colectivo. * Ámbito territorial. * Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español. * Ámbito personal. * El presente Convenio afecta a todas las plantillas adscritas a las empresas indicadas en el artículo 1. * En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el 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.  1. ¿Cuál es la vigencia del convenio colectivo? (0,25)   El convenio colectivo agotará su vigencia el 31.12.2019 prorrogándose a partir de dicha fecha por tácita aceptación y en sus propios términos en tanto no inicie su vigencia el Convenio Colectivo Estatal que lo sustituya.   1. ¿Si existiera algún problema de interpretación del convenio quién se encargará de resolver tal cuestión?(0,25)   Se encargará la Comisión Mixta Paritaria, que quedará integrada por cinco representantes titulares y dos suplentes de cada una de las partes social y empresarial signatarias del Convenio, siendo designados como Vocales, por la parte empresarial, cuatro miembros designados por la Asociación de Empresas Consultoras, y otro por ANEIMO, tres miembros designados por CC.OO., y dos por UGT.  **ACTIVIDAD 5 (0,75 punto- 0,25 por cuestión)**  Realiza un proceso electoral al comité de empresa con los siguientes datos:  Una empresa tiene 900 trabajadores, 400 son administrativos y técnicos y el resto especialistas y no cualificados.   * ¿Cuántos representantes eligen?   Seran 21 representantes, ya que desde 751 a 1000 corresponden 21 representantes.   * ¿Cuántos colegios electorales habrá?   Hay dos colegios, Administrativos y técnicos (400) y Especialistas y no cualificados(500)   * ¿Cuántas mesas electorales habrá?   Si por cada 250 electores se debe constituir una mesa, para el grupo de Especialista y no cualificados, al ser 500 miembros, se formarán 2 mesas electoral, para el grupo técnicos y administrativos se formarán por sorteo para repartir proporcionalmente, ya que supera la media de 400 electores, pero no llega para elegir dos mesas,  **ACTIVIDAD 6 (2 puntos- 0,5 por apartado)**  Un trabajador, con contrato indefinido y con la categoría profesional de oficial de 3ª, grupo 9, de cotización a la Seguridad Social, se adhiere a una huelga, que convocada por el comité de empresa, afecta a su centro de trabajo.  La ausencia de trabajo motivada por la referida circunstancia se produce durante el período comprendido entre los días 8 y 14 del mes de noviembre (7 días).  El empresario, además de suprimir el abono del salario correspondiente a los referidos días, comunica a la Seguridad Social el pase del trabajador a la situación de alta especial a fin de que se quede suspendida la obligación de cotizar.  1.- ¿Qué cantidades que se le descuentan al trabajador por cada día de huelga:?  No puede descontarle nada, ya que el trabajador tiene derecho a la huelga.  2.-¿Cómo se calcularía la las bases de cotización a la seguridad social y las cuotas de empresa y trabajador?  No se puede realizar el cálculo, ya que la seguridad social suspende tanto al trabajador como a la empresa de sus obligaciones durante la situación de huelga, el trabajador está en una situación de alta especial.  3.- El tiempo de suspensión del contrato por huelga legal ¿se computará a efectos de calcular la duración de las vacaciones y su retribución? ¿y a efectos del devengo del pluses por absentismo, puntualidad o similares?  El trabajador dejará de percibir las partes proporcional tanto del salario como las pagas extras, así como cualquier otra retribución durante el periodo de huelga, esta situación del trabajador no afecta a los días de su vacaciones.  ¿y a efectos del devengo del pluses por absentismo, puntualidad o similares?  PAra estos casos el derecho de huelga protege al trabajador no computándose los días de huelga, así que no hay ninguna penalización, el trabajador mantiene todos sus derechos y no se produce ninguna penalización por estos motivos.  4.- ¿Cómo afecta la participación en la huelga al derecho a prestaciones como desempleo, IT o maternidad?  Los desempleados tienen derecho a huelga, por tal motivo al igual que los trabajadores, no afecta en absoluto a sus prestaciones, al igual que IT y maternidad.  **ACTIVIDAD 7 (2puntos, 0,40 por apartado)**  Carlos que es miembro del comité de empresa y delegado sindical tiene que contestar a algunas cuestiones que le han preguntado algunos compañeros.  Contesta tú a las preguntas que recibió Carlos.   1. Dos compañeros suyos del comité de empresa quieren negociar un nuevo convenio colectivo, aunque ya hay uno en vigor.   Para este caso, no es posible realizar el trámite, ya que los dos empleados no tienen la legitimación de negociar un nuevo convenio colectivo, los unicos que estan homologado para realizar dicha actividad.   1. 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?   Se trata de un conflicto económico de intereses, y el tipo de de conflicto que debe aplicarse es el de Medios judiciales de solución de conflictos.   1. El 30 % de la plantilla decide celebrar una asamblea y la empresa le deniega el uso del local. ¿Es lícita la petición?   El derecho de reunión de los trabajadores está reconocido por la legislación laboral española, ahora bien, hay que cumplir ciertas normas, los únicos trabajadores que pueden convocar una asamblea, son los Delegados de personal, el comité de empresa o bien por el 33% de los trabajadores, por lo que sí es un 30%, no están legitimados a realizar esa asamblea.   1. Se convoca la huelga, varias personas en plantilla no quieren hacer huelga y van a asistir al centro de trabajo, aunque ésta haya sido acordada por mayoría. Quienes 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 quienes secunden la huelga? ¿Puede la empresa contratar nuevos trabajadores para sustituir a los huelguistas?   Existe la posibilidad de que los trabajadores apoyen si o no a una huelga, los trabajadores que asistan a la huelga no cobran prestaciones por desempleo.  La empresa no puede sancionar a los trabajadores por ejercer su derecho a huelga, además tampoco podrá contratar a otros trabajadores para cubrir los puestos de los trabajadores que están en huelga, en ningún caso se podrá sustituir al trabajador en huelga.   1. 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 a las empleadas. ¿Puede hacerlo?   La empresa no puede hacerlo, solo es permitido si se considera que hay un peligro para los trabajadores, la empresa puede ser multada por llevar este tipo de prácticas. |