

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:

Nombre sindicato, Ámbito territorial, Acciones sindicales recientes y Servicios que ofrece:

- **Nombre sindicato:** CSIF (Central Sindical Independiente y de funcionarios.)
- **Ámbito territorial:** Estatal
- **Acciones sindicales recientes:** Los Sindicatos Mayoritarios demandan a la Junta ante el TSJEx por el 2%. CSIF, UGT y CCOO mantienen su voluntad de diálogo y negociación para llegar a cualquier acuerdo en esta materia con la titular de la Consejería de Administración Pública, para actualizar las retribuciones de los trabajadores públicos porque estamos convencidos de que no es asumible un recorte de derechos de los empleados/as públicos del ámbito de la Junta de Extremadura.
- **Servicios que ofrece:** Formación y empleo, búsqueda de convenios, descuentos para afiliados...

- **Nombre sindicato:** SGTEX (Sindicato de Empleados Públicos de Extremadura)
- **Ámbito territorial:** Autonómico en Extremadura
- **Acciones sindicales recientes:** Modificación de la resolución del concurso de traslados de puestos base por ejecución de Sentencia Judicial. SGTEX ha recibido, de la Dirección General de Función Pública notificación de que, debido a la ejecución de la sentencia n.º 174/2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Mérida en el procedimiento abreviado n.º 251/2017 interpuesta contra la Resolución de 11 de septiembre de 2017 de la Consejera de Hacienda y Administración Pública por la que se resuelve la convocatoria de provisión de puestos vacantes no singularizados de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura por el procedimiento de concurso permanente y abierto se ha procedido a publicar en el DOE de hoy, día 14 de septiembre de 2020 la Corrección de Errores de las plazas ofertadas
- **Servicios que ofrece:** asesoramiento jurídico y laboral, defensa letrada en juicios del orden social o contencioso, información puntual y actualizada...

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:

- 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

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

Caso 1:

- ✓ Delegado/as de personal: No
- ✓ Comités de empresa: 23
- ✓ Delegado/as sindicales 3 delegados
- ✓ Crédito horario retribuido: 40h/mes.

Caso 2:

- ✓ Delegado/as de personal: No
- ✓ Comités de empresa: 9 miembros del comité
- ✓ Delegado/as sindicales: no llega al mínimo de trabajadores establecido
- ✓ Crédito horario retribuido: 20h/mes

Caso 3:

- ✓ Delegado/as de personal: 1 delegado por empresa
- ✓ Comités de empresa: No llega al mínimo
- ✓ Delegado/as sindicales: No llega al mínimo
- ✓ Crédito horario retribuido: 15h/mes

Caso 4:

- ✓ Delegado/as de personal: 1 si lo decide la mayoría
- ✓ Comités de empresa: No llega al mínimo
- ✓ Delegado/as sindicales No llega al mínimo
- ✓ Crédito horario retribuido: 15h/mes

Caso 5:

- ✓ Delegado/as de personal: No hay representación
- ✓ Comités de empresa: No llega al mínimo
- ✓ Delegado/as sindicales No llega al mínimo
- ✓ Crédito horario retribuido: No llega al mínimo

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.

- Artículo 1. Ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito personal.
- Artículo 4. Ámbito temporal.
- Artículo 5. Denuncia y revisión.
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Compensación. Absorción.
- Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.
- Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.
- Artículo 10. Período de prueba de ingreso.
- Artículo 11. Promoción profesional de la plantilla. Ascensos.
- Artículo 12. Nuevas contrataciones.
- Artículo 13. Organización del trabajo.
- Artículo 14. Bolsa de estudios.

- Artículo 15. Grupos Profesionales
- Artículo 16. Contratos en el sector de Empresas de investigación de mercados y de la opinión pública
- Artículo 17. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.
- Artículo 18. Trabajos de Grupo o Nivel Superior.
- Artículo 19. Trabajos de grupo o nivel inferior.
- Artículo 20. Jornada laboral.
- Artículo 21. Vacaciones.
- Artículo 22. Permisos retribuidos.
- Artículo 23. Permisos sin sueldo.
- Artículo 24. Faltas y sanciones.
- Artículo 25. Complemento de Antigüedad.
- Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.
- Artículo 27. Tablas salariales.
- Artículo 28. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.
- Artículo 29. Horas extraordinarias.
- Artículo 30. Dietas y desplazamientos.
- Artículo 31. Plus de Convenio.
- Artículo 32. Dimisión de la persona trabajadora.
- Artículo 33. Excedencias.
- Artículo 34. Derechos de reunión y de libre sindicación.
- Artículo 35. Derechos y obligaciones de los sindicatos.
- Artículo 36. Comités de empresa o de centro de trabajo.
- Artículo 37. Garantías de los representantes de los trabajadores.
- Artículo 38. Prácticas antisindicales.
- Artículo 39. Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.
- Artículo 40. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad:
- Artículo 41. Derecho supletorio y prelación de normas.
- Disposición adicional primera. Formación a nivel del sector.
- Disposición adicional segunda. Adhesión al A.S.A.C.
- Disposición adicional tercera. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET
- Disposición transitoria primera. Tratamiento de las categorías «ad personam».
- Disposición transitoria segunda. Tabla de Equivalencias antiguas categorías profesionales nuevos niveles profesionales con salarios hasta el 30 de septiembre de 2017

- Disposición transitoria tercera. transito del personal adscrito al Grupo E Nivel III, al Grupo E Nivel II del Área de Consultoría, Desarrollo y Sistemas.
- Disposición transitoria cuarta. Naturaleza salarial de los complementos ex salario base y ex plus convenio.
- Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.
- Disposición final segunda. Pacto Derogatorio.
- Disposición final tercera.
- ANEXO I. TABLAS SALARIALES

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.

- Por parte de las Asociaciones empresariales: C.E.C.A.P.-C.E.C.E., ACADE-FECEI y ANCED y por las organizaciones sindicales FETE-UGT y CC.OO. según lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

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.

Convenio			
Código	81000282012010	Nombre	Corporación Medios Audiovisuales-CEXMA 201
F. Acuerdo:	08/05/2015	F. Resolución:	22/06/2015
Tipo De Convenio	Empresa o Ámbito Inferior Privado	Ámbito Territorial	Comunidad Autónoma
Observaciones	CORPORACIÓN EXTREMEÑA DE MEDIOS AUDIOVISUALES- CEXMA 2015-2016		
Documento	Descarga el convenio 		

Convenio			
Código		Nombre	AGRIMUSA Don Benito 2010-2011
F. Acuerdo:	26/10/2010	F. Resolución:	25/05/2011
Tipo De Convenio	Empresa o Ámbito Inferior Público	Ámbito Territorial	Provincia Badajoz
Observaciones	AGRIMUSA, S.A. Limpieza viaria y RSU Don Benito		
Documento	Descarga el convenio 		

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:

Noticia 1:

Fecha de la huelga: 21/01/21

Sector afectado: Limpieza

Sindicatos convocantes: sindicato provincial de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Sevilla

Motivo: rechazar la privatización del servicio en la próxima reapertura del Hospital Militar

Reivindicaciones: la limpieza de las nuevas instalaciones e lleve a cabo con personal totalmente público

Fuente de información: <https://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-encierro-limpiadoras-virgen-rocio-sevilla-contra-privatizacion-servicio-militar-20210121115940.html>

Noticia 2:

Fecha de la huelga: 17/01/2021

Sector afectado: migrantes senegaleses

Sindicatos convocantes: Ninguno

Motivo: No dejar entrar en Península con papeles

Reivindicaciones: dejen viajar a la Península

Fuente de información: <https://www.europapress.es/islas-canarias/noticia-176-senegaleses-inician-huelga-hambre-tenerife-pedir-les-dejen-viajar-tres-meses-espera-20210117132114.html>

Noticia 3:

Fecha de la huelga: 15/01/2021

Sector afectado: Trabajadores de PCB

Sindicatos convocantes: sindicatos de PCB

Motivo: Contra los despidos por ERE

Reivindicaciones: Sus derechos a trabajar y no ser despedidos

Fuente de información: <https://www.europapress.es/economia/red-empresas-00953/noticia-trabajadores-pcb-manifestaran-proximo-lunes-vitoria-junto-plantillas-alestis-aernnova-20210115172232.html>

Noticia 4:

Fecha de la huelga: 15/01/2021

Sector afectado: trabajadores de Ambuibérica

Sindicatos convocantes: CC.OO

Motivo: reiterados incumplimientos" de la empresa, que insiste en su "plena y absoluta disposición a negociar"

Reivindicaciones: Que el presidente regional, Miguel Ángel Revilla, que "tome cartas en el asunto" y "dé solución al conflicto" ya que "no solo" afecta a la plantilla sino a los usuarios de las ambulancias.

Fuente de información: <https://www.europapress.es/cantabria/noticia-huelga-trabajadores-ambuiberica-incumplimientos-empresa-asegura-plena-disposicion-negociar-20210115153430.html>

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

- **¿Puede el empresario sancionarle con el despido?**
Se abrirá un expediente contradictorio previamente a cualquier sanción por falta grave o muy grave. Serán oídos además del interesado, quien podrá aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, el resto de representantes de los trabajadores.
- **¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir los requisitos legales?**
Si no abre el expediente a tiempo la decisión adoptada será nula.
- **¿Debe aportar pruebas el empresario en el expediente contradictorio?**
Debe probar los hechos imputados al trabajador porque el trabajador goza de presunción a la inocencia.
- **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?**
Tiene derecho a cobrar salarios desde el despido hasta la notificación de la sentencia y el decide si se reincorpora o cesa su actividad cobrando en este ultimo caso la indemnización correspondiente al despido improcedente.

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:

- **Dos compañeros suyos del comité de empresa quieren negociar un nuevo convenio colectivo, aunque ya hay uno en vigor.**
No se puede mientras exista un convenio colectivo en vigencia.
- **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?

Jurídico o normativo

Pueden usar las soluciones de arbitraje, mediación y conciliación.

- **El 30 % de la plantilla decide celebrar una asamblea y la empresa le deniega el uso del local. ¿Es lícita la petición?**

Se necesita mínimo el 33% de la plantilla. Si no debe ser convocada por delegados de personal o miembros del comité de empresa. El empresario no puede oponerse siempre que sea fuera de las horas de trabajo y se le comunique con 48h de antelación.

- **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?**

Mientras hay huelga se está en alta especial y no tienes derecho a cobrar prestación por desempleo.

La empresa no puede sancionarte salvo que la huelga sea ilegal o no cumpla los servicios de mantenimiento y seguridad. El empresario no puede contratar otros trabajadores que los sustituyan a los de la huelga, salvo que no se cumplan los servicios mínimos o de seguridad.

- **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?**

No, solo puede el cierre perimetral en caso de peligro de violencia para personas o daños graves, ocupación ilegal o peligro de que se produzca o faltas de asistencia o irregularidades que impidan el proceso normal de producción.

