

ASIGNATURA DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Código	20404017
Titulación	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUM ...
Módulo	MÓDULO I: MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES ...
Materia	MATERIA I.3 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
Curso	2
Duración	SEGUNDO SEMESTRE
Tipo	OBLIGATORIA
Idioma	CASTELLANO
ECTS	6
Teoría	4
Práctica	2
Departamento	C144 - DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG.SOCIAL

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Es recomendable haber cursado la asignatura de Derecho del Trabajo I

RESULTADO DEL APRENDIZAJE

Id.	Resultados
-----	------------

Id.	Resultados
1	- Conocer e identificar el marco normativo regulador de las relaciones laborales
2	- Manejar con suficiente soltura la normativa laboral, conociendo suficientemente en qué norma se encuentra regulada cada institución que se explica.
3	- Manejar adecuadamente la jurisprudencia de los Tribunales relativa a las cuestiones sociales.
4	- Saber asesorar a organizaciones empresariales y sindicales y a sus afiliados.
5	- Saber interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
6	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

COMPETENCIAS

Id.	Competencia	Tipo
C1	Capacidad de análisis y síntesis	GENERAL
C14	Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico	GENERAL
C16	Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo	GENERAL
C2	Capacidad de organización y planificación	GENERAL
C21	Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica	GENERAL
C24	Capacidad de conocer e identificar el marco normativo regulador de las relaciones laborales	ESPECÍFICA
C3	Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa	GENERAL

Id.	Competencia	Tipo
C36	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	ESPECÍFICA
C38	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral	ESPECÍFICA
C44	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	ESPECÍFICA
C45	Capacidad para asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	ESPECÍFICA
C55	Capacidad para llevar a cabo un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales	ESPECÍFICA
C56	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales	ESPECÍFICA
C57	Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	ESPECÍFICA
C6	Capacidad para gestionar la información	GENERAL
C7	Capacidad para la resolución de problemas	GENERAL

Q CONTENIDOS

TEMA 1. LIBERTAD SINDICAL (I)

- 1.La libertad sindical como derecho fundamental
- 2.Libertad sindical individual
 - 2.1.Concepto y contenido
 - 2.2.Titularidad de la libertad sindical individual
- 3.La libertad sindical colectiva

- 3.1. Configuración y contenido
- 3.2. La creación de un sindicato

TEMA 2. LIBERTAD SINDICAL (II)

- 1. La promoción del sindicato más representativo
- 2. La representación sindical en la empresa y en la Administración
 - 2.1. Secciones sindicales
 - 2.2. Delegados sindicales
- 3. Las asociaciones empresariales
 - 3.1. Reconocimiento constitucional
 - 3.2. Régimen jurídico
 - 3.3. La representatividad de las asociaciones empresariales

Tema 3. LA PARTICIPACIÓN Y LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

- 1. Sistemas de participación y de representación
 - 1.1 Criterios constitucionales
 - 1.2 Democracia directa versus democracia representativa
 - 1.3 Sistema de doble canal de representación
- 2. La representación unitaria
 - 2.1. Órganos de representación: delegados de personal y comités de empresa
 - 2.2. Procedimiento electoral
 - 2.3. Competencias
 - 2.4. Garantías y prerrogativas
- 3. Especialidades en la Administración Pública
- 4. La participación del personal en empresas de dimensión comunitaria y en sociedades europeas
- 5. El derecho de reunión de los trabajadores : la asamblea

TEMA 4. LA NEGOCIACION COLECTIVA (I)

- 1. Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva
- 2. Características y eficacia del convenio colectivo
- 3. Tipología de convenios y acuerdos colectivos
 - 3.1. El convenio colectivo de eficacia general
 - 3.2. Los acuerdos de empresa
 - 3.3. Los convenios colectivos extraestatutarios
 - 3.4. Los acuerdos interconfederales: contenido y naturaleza

- 4. Estructura de la negociación colectiva
- 4.1. Unidades y ámbitos de negociación
- 4.2. Concurrencia y articulación de convenios

TEMA 5. LA NEGOCIACION COLECTIVA (II)

- 1. Contenido del convenio colectivo
- 2.1. Contenido necesario y contenido lícito
- 2.2. Contenido normativo y contenido obligacional
- 2. Elaboración del convenio
- 2.1. Sujetos negociadores: capacidad y legitimación
- 2.2. Procedimiento de negociación
- 2.3. Formalización y publicidad
- 2.4. Control de legalidad
- 3. Vigencia temporal del convenio colectivo
- 3.1. Duración del convenio
- 3.2. Entrada en vigor y retroactividad
- 3.3. Denuncia, prórroga y ultraactividad
- 4. La administración del convenio
- 4.1. Las Comisiones Paritarias
- 4.2. Los procedimientos de aplicación e interpretación de los convenios
- 5. Adhesión y extensión del convenio

TEMA 6. LA HUELGA y MEDIDAS DE CONFLICTO (I)

- 1. El conflicto colectivo y las medidas de conflicto
- 2. El derecho de huelga en el texto constitucional
- 3. La titularidad del derecho
- 4. Finalidad y modalidades de huelga
- 4.1. Huelgas ilícitas
- 4.2. Huelgas novatorias
- 4.3. Huelgas abusivas

TEMA 7. LA HUELGA Y MEDIDAS DE CONFLICTO (II)

- 1. Ejercicio del derecho de huelga
- 1.1. Convocatoria: legitimación, formalidades y publicidad
- 1.2. Comité de huelga
- 1.3. Servicios de mantenimiento
- 2. Efectos de la huelga

- 3.La huelga en servicios esenciales de la comunidad
- 4.El cierre patronal y las medidas empresariales de conflicto

TEMA 8. MEDIDAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

- 1.Autocomposición y heterocomposición de los conflictos colectivos
- 2.Procedimientos de solución de los conflictos
 - 2.1.Conciliación y mediación
 - 2.2.El arbitraje laboral
- 3.Acuerdos sobre la solución extrajudicial de conflictos laborales
- 4.El proceso de conflicto colectivo (remisión)

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Criterios generales de evaluación

Se establecen dos sistemas de evaluación, opcionales para el alumnado:
sistema de evaluación continua o sistema de evaluación no continua.

A) SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA

Este sistema consta de dos grandes pilares para obtener la calificación final:

1.- Actividad presencial

El alumnado que se acoja a este régimen de evaluación continua ha de asistir y seguir con regularidad las sesiones teórica-prácticas donde la explicación de los contenidos teóricos se combina con actividades prácticas a resolver por los alumnos en la propia clase.

La presencia del alumno en tales sesiones es necesaria por definición y en términos objetivos, para poder implicarse en las actividades docentes ofertadas y para conseguir los resultados de aprendizaje adecuados que les permitan afrontar de manera mas conveniente el examen final. Por este motivo, la "justificación" de las faltas de asistencia resulta irrelevante.

Para evaluar esta actividad presencial, se realizarán a lo largo del semestre diversas actividades, presenciales o no, de evaluación de carácter práctico, agrupadas por temas o grupos de temas, que se realizarán o debatirán en el aula en grupo o de forma individual.

Asimismo, se puede programar la asistencia a seminarios o conferencias relacionadas con la materia.

La valoración de dichas actividades se añadirá a la nota global en los terminos que se especificarán en el procedimiento de calificación.

2.- Examen teórico-práctico, compuesto de una parte teórica (con preguntas a desarrollar) y una parte práctica (de coformación variada, con uno o varios supuestos y/o un comentario a resolver)

B) SISTEMA DE EVALUACIÓN NO CONTINUA

Se adscribirán a este régimen aquellos/as alumnos/as que desde un inicio consideren la imposibilidad de seguir el régimen de evaluación continua, o aquellos/as que aun iniciando éste se vea abocados finalmente, cualquiera que sea la causa, a someterse únicamente a una evaluación final al terminar el periodo docente de la asignatura.

Este régimen actúa pues por exclusión del anterior, y su única peculiaridad es que el alumnado sin evaluación continúa

inicialmente sólo tendrá como método de evaluación la calificación obtenida en dicha prueba final, ello con independencia de que acuda puntualmente a las clases.

Debe tenerse en cuenta que en dicho examen final podrán integrarse cuestiones que son valoradas o se han trabajado en las actividades presenciales del primer sistema.

Procedimiento de calificación

I. SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA:

a) Calificación de las actividades presenciales realizadas, entregadas y/o defendidas: hasta 2 puntos a añadir a la calificación obtenida en el examen final, teniendo en cuenta que, para que sea computable esa puntuación adicional, debe haberse obtenido en cada una de dos partes del examen (teórica y práctica) una nota mínima de 4 sobre 10.

La calificación obtenida en las actividades presenciales se reservará para las convocatorias de junio, septiembre y febrero.

b) Calificación obtenida en el examen teórico-práctico: entre 80 y el 100%

El examen tendrá una parte teórica y una parte práctica.

La parte teórica del examen constará de una serie de preguntas a desarrollar en espacio limitado, valorándose cada una del 0 al 10, y haciendo la media entre ellas, para obtener la nota final de esta parte del examen, siempre y cuando ninguna de las respuestas está valorada con 0, en cuyo caso el examen será calificado de suspenso (con independencia de las notas obtenidas en el resto de las preguntas). Esta calificación arrastra el suspenso en la asignatura en su conjunto (cualquiera que sea la nota obtenida en la parte práctica, que de estar superada podría guardarse para la convocatoria de septiembre)

La parte práctica se valorará del 0 al 10.

Podrá hacerse la media entre ambas partes (la teórica y la práctica), para reflejar la calificación final, siempre y cuando cada parte obtenga una puntuación mínima de 4 sobre 10.

Se recuerda que en el conjunto del examen (media de las partes teórica y práctica) debe obtenerse una puntuación mínima final de 4 sobre 10 para que pueda adicionarse ese máximo de 2 puntos en su caso de las actividades presenciales.

La superación de la asignatura requerirá alcanzar un 5 sobre 10 con la suma de las calificaciones del apartado a) y b)

SISTEMA DE EVALUACIÓN NO CONTINUA:

La calificación obtenida en el examen final constituirá el 100% de la nota final.

La superación de la asignatura requerirá como mínimo una puntuación global de 5 sobre 10.

PROFESORADO

Profesorado	Categoría	Coordinador
GARRIDO PEREZ, EVA	CATEDRÁTICA DE UNIVERSIDAD	Sí
FOUZ UGUET, JOSE MANUEL	PROFESOR ASOCIADO	No

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Actividad	Horas	Detalle
01 Teoría	32	Explicación, desarrollo y complemento de materiales de estudio previamente proporcionados por los profesores
02 Prácticas, seminarios y problemas	16	Sesiones prácticas. Se trabaja a partir de los materiales de estudio proporcionados por los profesores. Estos, en función de los requerimientos de cada materia, al tratarse de cuestiones relevantes, completarán su explicación a través de supuestos prácticos o resolución de cuestionarios que deberán desarrollarse por los alumnos en clase, bien individual bien colectivamente Búsqueda de información, individual o en grupo: legislación, jurisprudencia, informes, etc.
10 Actividades formativas no presenciales	80	Acciones de búsqueda en fuentes de información esencialmente de base telemática del material normativo y jurisprudencial que resulta necesario e imprescindible para el desarrollo de actividades prácticas en clase y el seguimiento general de los contenidos teóricos de la asignatura. Trabajo particular individualmente o en grupos de supuestos o actividades prácticas que aun elaborándose fuera del aula, ha de exponerse o defenderse en clase. Preparación de un dossier explicativo de noticias relacionadas con la materia sindical aparecidas en medios de comunicación escrita de ámbito local, regional y nacional

Actividad	Horas	Detalle
11 Actividades formativas de tutorías	6	Tutorías: construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad entre profesor y alumno.
12 Actividades de evaluación	4	Conjunto de pruebas orales y/o escritas empleadas para el seguimiento en la adquisición de competencias por parte del alumno y, en suma, en la evaluación final
13 Otras actividades	12	Jornadas y conferencias programadas por la Facultad de Ciencias del Trabajo o por el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y visitas a instituciones como el CARL o el SERCLA.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía básica

- Legislación laboral actualizada, cualquier editorial
 - Constitución Española
 - Albiol Montesinos, I y Sala Franco, T., Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia.
 - Ojeda Avilés, A., Derecho Sindical, Tecnos, Madrid.
 - Ojeda Avilés, A., Compendio de Derecho Sindical, Tecnos, Madrid.
- Últimas ediciones publicadas, comprobando que estén actualizadas con la normativa vigente

Bibliografía específica

- AA.VV. Manual jurídico de los representantes de los trabajadores. La Ley, 2004
- Alfonso Mellado, C.L., Negociación en la empresa. Tirant lo Blanch, 2015
- Baylos Grau, A., Derecho a la huelga y servicios esenciales, Tecnos, Madrid, 1987.
- Baylos Grau, A. Sindicalismo y derecho sindical. Bomarzo, 2016
- Garcia Murcia, J. Libertad sindical y otros derechos de acción colectiva de trabajadores y empresa". Aranzadi, 2014
- Lahera Forteza, J., La titularidad de los derechos colectivos de los trabajadores y funcionarios, CES, Madrid, 2000.
- Palomo Velez, R. El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa. Tirant lo Blanch, 2017.
- Sempere Navarro, A.V. Solución extrajudicial de los conflictos laborales. Ediciones Eolas, 2014

Bibliografía ampliación

- AA.VV. Elecciones sindicales. Sentencias y laudos arbitrales. Bomarzo, 2014
- Del Rey Guanter, S. Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016.
- Lacomba Pérez, F.R., La negociación del convenio colectivo estatutario. Tirant lo Blanch, 1999
- Sala Franco, T. Los mecanismos empresariales de defensa frente a la huelga. Tirant lo Blanch, 2013.
- Sempere Navarro, A.V. Las garantías de los representantes de los trabajadores. Aranzadi, 2004
- Ureña Martín, A. El crédito horario sindical. Bomarzo, 2017

El presente documento es propiedad de la Universidad de Cádiz y forma parte de su Sistema de Gestión de Calidad Docente.

En aplicación de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, toda alusión a personas o colectivos incluida en este documento estará haciendo referencia al género gramatical neutro, incluyendo por lo tanto la posibilidad de referirse tanto a mujeres como a hombres.

