

I. FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

| Datos de la asignatura | |
|------------------------|---|
| Nombre | Derecho de las Relaciones Laborales Colectivas |
| Titulación | Grado en Derecho (E-1 BL; E-3) |
| Curso | 3º E-1 BL; 4º E-3 |
| Carácter | Cuatrimestral |
| Créditos ECTS | 3 |
| Departamento | Derecho Económico y Social |
| Área | Derecho del Trabajo |
| Profesores | Dolores Carrillo Márquez, M ^a José López Álvarez, Martín Ochoa Díaz, Carlos Saldaña. |

| Datos del profesorado | |
|-----------------------|-------------------------------|
| Profesor | Dra. Dolores Carrillo Márquez |
| Grupo | 4º E-3 C |
| e-mail | locarrillo@comillas.edu |
| Despacho | Decanato de Derecho |
| Datos del profesorado | |
| Profesor | Dra. María José López Álvarez |
| Grupo | 4º E-3 A |
| e-mail | mjlopez@comillas.edu |
| Despacho | ED-241 |
| Datos del profesorado | |
| Profesor | Dr. Martín Ochoa Díaz |
| Grupo | 3º E-1 BL |
| e-mail | |
| Despacho | Sala profesores 5º planta |

| Datos del profesorado | |
|-----------------------|---------------------------------|
| Profesor | Carlos Saldaña Quero |
| Grupo | 4º E-3 B |
| e-mail | |
| Despacho | Sala de Profesores 5ª Planta |
| Datos del profesorado | |
| Profesor | Dra. Dolores Carrascosa Bermejo |
| Grupo | 4º E-3 B |
| e-mail | |
| Despacho | Sala de Profesores 5ª Planta |

| Aportación al perfil profesional de la titulación |
|--|
| <p>La asignatura proporciona al alumno una visión general de las relaciones laborales en su vertiente colectiva: la libertad sindical, la representación laboral en la empresa, la negociación colectiva y los conflictos colectivos. Es innegable la proyección cada vez mayor del Derecho del Trabajo y su incidencia en las relaciones sociales y jurídicas, así como su vinculación estrecha con otras materias que forman parte del plan de estudios.</p> <p>El estudio de las normas e instituciones que conforman esta disciplina resulta imprescindible en orden a lograr la formación integral del alumno del Grado en Derecho. Constituye una disciplina que sienta las bases para una posterior especialización en el desarrollo de competencias profesionales relacionadas con la gestión de las relaciones laborales en la empresa, la gestión de los recursos humanos y la resolución de conflictos laborales.</p> |

II. COMPETENCIAS QUE SE VAN A TRABAJAR

| Competencias Genéricas |
|--|
| Instrumentales |
| <p>Toma de decisiones. Capacidad para analizar críticamente una situación o un problema y, a la vista de las diferentes alternativas, efectuar una opción, valorando las implicaciones y alcance de cada una de las posibilidades, asumiendo la responsabilidad de la elección realizada y fundamentando con rigor la</p> |

| |
|---|
| <p>posición mantenida.</p> <p>Resultados de aprendizaje. Con el logro de esta competencia el alumno acredita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentido crítico e iniciativa para plantear las diferentes alternativas que presenta la solución de un problema y determinar el alcance de cada una de ellas. - Capacidad para argumentar y defender la opción elegida, considerando los intereses en juego y las implicaciones de toda índole y asumiendo las consecuencias de esa opción. |
| Competencias específicas |
| Conceptuales (saber) |
| <p>Adquirir un conocimiento profundo de los conceptos jurídicos básicos de las instituciones jurídico-empresariales desde una dimensión práctica: conocer en profundidad las fuentes e instituciones de las relaciones laborales colectivas: la libertad sindical, la representación laboral en la empresa, la negociación colectiva y los conflictos colectivos, extrayendo la información relevante, relacionando adecuadamente los diferentes aspectos a integrar en cada una de ellas</p> |
| Procedimentales (hacer) |
| <p>Identificar y aplicar las normas y líneas jurisprudenciales adecuadas al supuesto concreto: que el alumno se familiarice con el manejo adecuado de las fuentes normativas, especialmente los convenios colectivos, teniendo en cuenta las posturas jurisprudenciales para la toma de decisiones en la resolución de los problemas laborales que pueden presentarse en la empresa, planteando diferentes alternativas</p> |
| Profesionales (saber hacer) |
| <p>Habilidad discursiva y argumentativa: Afrontar el estudio de los diferentes contenidos desde una dimensión práctica, favoreciendo el análisis crítico y la argumentación jurídica a fin de que el alumno identifique y sepa determinar las mejores opciones que se presentan en la empresa (para trabajadores y empresario) en los siguientes aspectos</p> <ul style="list-style-type: none"> - los derechos y deberes en materia sindical, - las estructuras de representación laboral - la negociación colectiva estatutaria y extraestatutaria - las implicaciones, gestión y solución de los conflictos colectivos |

III. TEMAS Y CONTENIDOS

| |
|---|
| BLOQUE 1: Derecho sindical y libertad sindical |
| Tema 1: La libertad sindical |
| <p>1-. EL DERECHO SINDICAL: CONFIGURACIÓN Y CONTENIDO. 2-. SISTEMA NORMATIVO. 2.1-. Previsiones constitucionales. 2.2-. Regulación legal. 2.3-. Normativa convencional. 2.4-. Normas internacionales. 2.5-. Jurisprudencia. 3-. LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO FUNDAMENTAL. 4-. AMBITO SUBJETIVO. 4.1-. Delimitación general. 4.2-. Colectivos en situación particular. 4.3-. Colectivos con previsión legal expresa. 5-. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL. 5.1-. Libertad sindical individual. 5.2-. Libertad sindical colectiva. 6-. LA ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA. 7-. </p> |

| |
|--|
| TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL. |
| Tema 2: Sindicatos y patronales |
| 1-. LOS SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS.1.1-Fundamento de la distinción. Ventajas e inconvenientes del sistema. 1.2-La mayor representatividad a nivel estatal. 1.3-La mayor representatividad a nivel de Comunidad Autónoma. 1.4-La noción de representatividad suficiente. 2.5-. Privilegios de la mayor representatividad. 2-. EL ASOCIACIONISMO EMPRESARIAL 2.1-. El papel de las patronales en nuestro modelo sindical. 2.2-. Régimen jurídico de constitución y funcionamiento de las asociaciones empresariales. 2.3-. Las asociaciones empresariales más representativas. |
| BLOQUE 2: Representación laboral en la empresa |
| Tema 3: La representación laboral en la empresa |
| 1-. EL MODELO DE REPRESENTACION ESPAÑOL. 1.1-. El sistema de doble canal. 1.2-. Diferencias entre la representación unitaria y sindical. 2-. LA REPRESENTACION UNITARIA. 2.1-. Constitución. 2.2-. Composición y funcionamiento. A-. Delegados de personal. B-. Comité de empresa. 2.3-. El mandato representativo. 2.4-. El problema de las empresas con varios centros de trabajo. 2.5-. Estructuras representativas supranacionales. El comité de empresa europeo. 2.6-. Los delegados de prevención. 3-. LA REPRESENTACION SINDICAL. 3.1-. Secciones sindicales. 3.2-. Delegados sindicales. 4-. LAS ASAMBLEAS LABORALES. |
| Tema 4: Competencias y garantías de los representantes |
| 1-. COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACION UNITARIA. 1.1-. En relación con la empresa. 1.2-. En relación con los trabajadores. 1.3-. En relación con terceros. 2-. COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACION SINDICAL. 2.1-. De la sección sindical. 2.2-. Del delegado sindical. 3-. GARANTIAS DE LOS REPRESENTANTES. 3.1-. Garantías (protección del representante). A-. El expediente disciplinario. B-. La prioridad de permanencia en la empresa. C-. La inmunidad representativa. D-. El derecho de opción en despido improcedente. 3.2-. Facilidades (protección del ejercicio). A-. La libertad de expresión. B-. El crédito horario. |
| BLOQUE 3: Negociación colectiva |
| Tema 5: El derecho a la negociación colectiva |
| 1-. FUENTES DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2-. CONFIGURACIÓN DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 2.1-. Previsiones constitucionales. 2.2-. Desarrollo legislativo. 3-. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOL. 3.1-La diversidad tipológica del sistema. 3.2-. Clases de convenios colectivos. 4-. EL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO COMO FUENTE DEL DERECHO. 4.1-Concepto y naturaleza. 4.2-.Eficacia jurídica y personal. 6-.LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS. 6.1-.Conceptos y tipología. 5.2-.Naturaleza y eficacia. 6-.LOS ACUERDOS O PACTOS DE EMPRESA.. 7-. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y RELACIONES ENTRE CONVENIOS. 7.1-. Principios informadores de la estructura de la negociación colectiva. 7.2-.Concurrencia de convenios. 7.3-.El anteproyecto de reforma de la negociación colectiva. 98. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA. POSIBLES SITUACIONES. |
| Tema 6: El convenio colectivo estatutario |
| 1-. ELEMENTOS SUBJETIVOS. 1.1.- Unidad de negociación. 1.2.- Legitimación. 1.3.- Comisión negociadora. 2-. CONTENIDO 2.1.- Contenido determinativo. 2.2.- Contenido obligacional. 2.3.- Contenido normativo. 3-. REQUISITOS FORMALES: PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN Y SUSCRIPCIÓN DEL CONVENIO. 3.1. Promoción de la negociación. 3.2. Fase de negociación: el deber de negociar. 3.3. Formalización del convenio. |
| BLOQUE 4: Conflictos colectivos |

| |
|---|
| Tema 7: El conflicto colectivo |
| 1-. EL DERECHO DE HUELGA. 1.1.- Sistema normativo. .1.2.- Concepto de huelga y su titularidad. 1.3.- Las clases de huelga. 2.-LICITUD DE LA HUELGA. 3.-EFECTOS DE LA HUELGA. 4.-EL CIERRE PATRONAL |
| Tema 8: Desarrollo de la huelga |
| 1-. LA VERTIENTE COLECTIVA DEL DERECHO DE HUELGA: FASES Y PROCEDIMIENTO DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA HUELGA 2-. INICIO DE LA HUELGA: CONVOCATORIA 3-. DESARROLLO DE LA HUELGA. 4-. MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD. 5-. TERMINACIÓN DE LA HUELGA |

IV. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

| |
|--|
| Bibliografía Básica |
| Libros de texto |
| Manual de referencia de la asignatura: MOLERO MANGLANO, C. ET AL.: <i>Manual de Derecho del Trabajo</i> , Tirant lo Blanch, Valencia, 14ª ed. Legislación: Compendio de Legislación Social Básica actualizada a septiembre de 2015 |
| Artículos |
| A.L. (Actualidad Laboral), editada por LA LEY-ACTUALIDAD. D.L. (Documentación Laboral), editada por ACARL. D.S. (Derecho Social), editada por BOMARZO. R.E.D.T. (Revista Española de Derecho del Trabajo), editada por CIVITAS. R.L. (Relaciones Laborales), editada por la LA LEY-ACTUALIDAD. R.P.S. (Revista de Política Social) (Fondo), editada por el Centro de Estudios Constitucionales. R.M.T.A.S. (Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). R.T. (Revista de Trabajo), editada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Fondo). Trib. Soc. (Tribuna Social), editada por CISS |
| Páginas web |
| REPERTORIOS DE JURISPRUDENCIA: Bases de datos de jurisprudencia: entre otras: Cendoj, Westlaw, Tirant on Line, el Derecho... |
| Bibliografía Complementaria |
| Libros de texto |
| Otros manuales: ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, Mª E. <i>Derecho del Trabajo</i> . Fac. Dº Univ. Complutense, Madrid. Ultima Ed. BORRAJO DACRUZ, E. <i>Introducción al Derecho Español del Trabajo</i> . Tecnos. Madrid. Ultima Ed.. MONTOYA MELGAR, A. <i>Derecho del Trabajo</i> . Tecnos. Madrid. Ultima Ed. |

V. METODOLOGÍA DOCENTE

Metodología presencial: Actividades

Para el logro de los objetivos específicos señalados anteriormente, está prevista la siguiente metodología:

- Sesiones presenciales que constarán:

- exposición teórica de cada una de las materias del programa a cargo del profesor, que realizará un planteamiento general de los problemas que se presentan y las cuestiones de mayor interés. Para el seguimiento de la misma, se utilizará como referente los textos legales y el manual que se propone como herramienta principal para el seguimiento de la asignatura.

- por otra parte, se propondrá la resolución de supuestos y cuestiones prácticas, así como pruebas teórico-prácticas que se irán realizando en las clases y que versarán sobre los aspectos que hayan sido objeto de singular atención en las sesiones presenciales, exposiciones, lecturas, comentarios, etc.

Metodología no presencial: Actividades

- Estudio personal del alumno
- Preparación de las pruebas teórico-prácticas

VI. RESUMEN DE HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

| RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------|
| Actividad | Nº horas presenciales | Nº horas no presenciales | Total horas |
| Clase magistral | 16 | 15 | 31 |
| Clase práctica | 9 | 10 | 16 |
| Evaluación: test en el aula, | 4 | 5 | 9 |

| | | | |
|--------------------------------|-----|----|-----------|
| Evaluación: examen | 2 | 15 | 17 |
| Evaluación: revisión de examen | 0,5 | | 0,5 |
| Otros: tutorías | 1 | | 1 |
| CRDITOS ECTS: 3 | | | 75 |

VII. EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

| Actividades de evaluación | Competencias Genéricas | Indicadores | Peso en la evaluación |
|---|--|--|-----------------------------|
| Evaluación continua: Resolución pruebas prácticas | <ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> - Calidad/acierto en la respuesta - Justificación adecuada de la respuesta que muestre la asimilación correcta de los conceptos teóricos aprendidos y de la normativa vigente en el ejercicio profesional en el ámbito laboral | 20% |
| Otras: participación en seminarios, jornadas u otras iniciativas propuestas por el profesor | <ul style="list-style-type: none"> - Afrontar el estudio de los contenidos de la asignatura desde una perspectiva práctica | <ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en la iniciativa propuesta - En su caso, elaboración y entrega del trabajo propuesto por el profesor vinculado a dicha iniciativa | 5% (bonificación adicional) |
| EXAMEN FINAL | <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en profundidad de los elementos configuradores de las relaciones laborales colectivas - Toma de decisiones | <p>-Dominio de los conceptos: conoce en profundidad los sujetos y la dinámica de las relaciones colectivas y es capaz de resolver problemas relacionados con ellos utilizando y manejando adecuadamente las fuentes normativas y jurisprudenciales.</p> <p>-Distingue las diferentes alternativas y es consecuente con la decisión que adopta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-. Distingue las distintas alternativas en la solución de los conflictos normativos y aplicativos que puedan plantearse en las relaciones laborales colectivas. 2-. Determina las consecuencias que se siguen de las distintas soluciones posibles, contrastando la solución teórica aprendida con otras alternativas obtenidas de fuentes diversas 3-. Argumenta correctamente la opción elegida 4-. Asume las consecuencias de la opción elegida. | 80% |

Calificaciones

- 1) Examen final escrito teórico-práctico en el que el alumno ponga de manifiesto el dominio adecuado de los conceptos básicos de la asignatura y su aplicación práctica acertada a supuestos complejos del ámbito de las relaciones laborales de la realidad empresarial. Excepcionalmente, y por razones debidamente acreditadas, el profesor podrá proponer la realización de este examen de forma oral.
- 2) Resolución de pruebas prácticas, ejercicios, *one minute papers*, tests, que se irán planteando discrecionalmente debiendo superar el alumno satisfactoriamente un mínimo de 2 de estas pruebas/ejercicios prácticos presenciales para poder puntuar. Cumplido este presupuesto, se escogerán a efectos de evaluación, las dos mejores calificaciones que cada alumno haya obtenido en este tipo de pruebas.

- 3) Convocatoria extraordinaria.

Por defecto, en la convocatoria extraordinaria el valor del examen será del 100% de la nota salvo que se hubieran obtenido resultados satisfactorios en la evaluación continua.

- 4) A los alumnos que se encuentren en 3º convocatoria o superiores, se les ofrecerá la posibilidad, a su elección y manifestada al comienzo del curso, de superar la asignatura bien con el sistema de evaluación continua bien mediante la superación del examen teórico práctico cuyo valor, en ese supuesto, será del 100% de la calificación

- 5) Para los alumnos de nuestra Universidad *outgoing* que no superen o no convaliden la asignatura el peso del examen final será del 100%

- 6) A los alumnos extranjeros *incoming* que cursen la asignatura se les ofrecerá la posibilidad, a su elección y manifestada al comienzo del curso, de superar la asignatura bien con el sistema de evaluación continua bien mediante la superación del examen teórico práctico cuyo valor, en ese supuesto, será del 100% de la calificación.

| |
|--|
| |
| |