

**REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVAS: ESPECIAL
REFERENCIA A PYMES. Curso Académico 2017-2018**

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	CUR SO	SEMES TRE	CRÉDITOS	CARÁCTER
MÓDULO I. TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y PROCESO LABORAL		Representación y negociación colectivas. Especial referencia a PYMES		1º	3	Optativa
PROFESOR(ES)			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
Sofía Olarte Encabo. Mª Isabel Granados Romera. Jesús Rodríguez Garvayo			Prof. Sofía Olarte Encabo, Departamento Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Plza de la Universidad s/n, 18971 Granada Tel 958 24 40 07 olarte@ugr.es Profª Mª Isabel Granados: Despacho 25. Facultad de Ciencias del Trabajo. C/ López Argueta, s/n, CP 18071, Granada. migranad@ugr.es Jesús Rodríguez Garvayo: jrodriguezg@meys.es			
			HORARIO DE TUTORÍAS			
			Prof. Sofía Olarte Encabo: miércoles de 11-13 horas Prof. Mª Isabel Granados: jueves de 12-14 horas.			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR			
Máster en Universitario en Asesoría Laboral, Fiscal y Jurídica de la Empresa.			Máster de la Abogacía.			



ugr

Universidad
de Granada

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)

- La representación de los trabajadores en la empresa.
- El convenio colectivo. Tipología y unidades de negociación.
- La estructura de la negociación colectiva en el mercado laboral español.
- Descuelgue del convenio colectivo en las pymes.
- Ultractividad de los convenios colectivos.
- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.
- La huelga y el cierre patronal.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS DEL MÓDULO

Generales:

- Instrumentales:
 - Destreza en el manejo e interrelación de ideas.
 - Habilidad de comprensión cognitiva.
 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana.
 - Capacidad para gestionar la información.
- Personales:
 - Destreza para el trabajo en equipo.
 - Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento.
 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico.
- Sistémicas:
 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo.

Específicas:

- Disciplinares-cognitivas (saber):
 - Todas las correspondientes al Programa de la Asignatura
- Profesionales-procedimentales (saber hacer):
 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones de conflicto laborales.
 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.
 - Aplicar los conocimientos a la práctica.
 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales



ugr

Universidad
de Granada

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El alumno sabrá/comprenderá:

- Comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- Seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

-

El alumno será capaz de:

- Desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- Realizar tareas de asesoramiento y representación de interesados y/o afectados para la resolución de conflictos a través de procedimientos solución extrajudicial.
- Planificación, diseño y gestión de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

I. NEGOCIACIÓN COLECTIVA, CONVENIOS COLECTIVOS Y PACTOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

1. Configuración jurídica general del convenio colectivo en el ordenamiento español: marco internacional, comunitario, constitucional y legal

2. Tipología de “productos” de la autonomía colectiva:

- 2.1. Convenios colectivos: de eficacia general y de eficacia limitada.
- 2.2. Acuerdos colectivos de gestión y reestructuración empresarial.
- 2.3. Acuerdos colectivos derogatorios de convenios colectivos.
- 2.3. Acuerdos colectivos supletorios de convenios colectivos.
- 2.4. Acuerdos de fin de conflicto.

3. Régimen jurídico de los convenios colectivos de eficacia general

- 3.1. Sujetos del convenio: sujetos legitimados para negociar, sujetos obligados y descuelgues.
- 3.2. Niveles de negociación, ámbitos de aplicación y estructura de la negociación colectiva. La preeminencia del convenio de empresa.
- 3.3. El contenido de los convenios colectivos: general, imperativo, mínimo-formal y recomendado
- 3.4. Procedimiento de negociación colectiva
- 3.5. Eficacia jurídica, validez jurídica, duración, ultractividad y control de legalidad.
- 3.6. Aproximación práctica a la realidad de la negociación colectiva hoy.



ugr

Universidad
de Granada

3.7. Aproximación jurisprudencial sobre los convenios colectivos

Referencias bibliográficas:

AA.VV *El principio de igualdad en la negociación colectiva*, dir. Sánchez Trigueros, Colección Informes y Estudios Relaciones Laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2016, ISBN 978-84-8417-505-6

OLARTE ENCABO: “Cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva durante la crisis económica”, AL, nº 1, 2012, ISSN: 0213-7097, 32-48.

OLARTE ENCABO: “El papel de los interlocutores sociales ante la reforma de la negociación colectiva: retos y opciones, Revista de Derecho Social”, nº 58, 2012 ISSN 11358-8692, pp. 29 a 47.

OLARTE ENCABO: “Legitimación representativa en la negociación colectiva: reglas legales en el marco del cambio de modelo”, Revista Temas Laborales, nº 120, 2013, Monográfico sobre los efectos de las reformas laborales en la negociación colectiva, ISSN: 0213-0750, pp. 483-509.

OLARTE ENCABO: “La ultractividad de los convenios colectivos antes y después del 8 de julio de 2013. Debate doctrina y primeras interpretaciones judiciales”, en Relaciones Laborales, nº 12, 2013, pp. 215-236, ISSN: 0213-0556

OLARTE ENCABO: “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, en Aranzadi Social, Revista Doctrinal, Enero-Febrero 2014, nº 9-10, 2014, ISSN: 1889-1209, pp. 135 a 172.

OLARTE ENCABO: “Cuestiones críticas en torno a la ultractividad de los convenios colectivos”, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/ForosDebate/Foros_Debate.htm, mayo, 2013.

II. REPRESENTACIÓN LEGAL “UNITARIA” Y SINDICAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1-Introducción: dos ideas-clave “representación” y “participación”.

2. La dualidad de instancias de participación: unitaria y sindical.

3. Caracterización y régimen jurídico de las secciones sindicales y delegados sindicales en la empresa.

4. Caracterización y régimen jurídico de los delegados de personal y comités de empresa.

5. Elecciones “sindicales” con especial referencia a la PYME. Impugnaciones y arbitraje electoral.

6. Análisis comparativo de las funciones de representantes sindicales y de representantes unitarios.

7. Análisis comparativo de las garantías de los representantes unitarios y sindicales.



ugr

Universidad
de Granada

III. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

1. Precisiones terminológicas

A) sobre las ideas de conflicto, controversia, etc.

B) sobre el sentido “procesal” y material del estudio de los conflictos en el ámbito jurídico.

2. Clasificaciones funcionales de los conflictos

A) Conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses.

B) Conflictos individuales, plurales, colectivos.

C) Conflictos laborales y no laborales (políticos).

3. Dinámica de las relaciones de conflicto

A) De los conflictos sobre derechos.

B) De los conflictos sobre intereses.

4. Ordenación jurídica general de las relaciones de conflicto

A) Los principios de autonomía y autotutela.

B) Ordenación de los conflictos sobre derechos.

C) Ordenación de los conflictos sobre intereses:

a) Individuales: La autonomía privada. -La heteronomía.

b) Colectivos: La autonomía colectiva. -La heteronomía.

c) Procedimientos de solución de los conflictos sobre intereses:

-El acuerdo.

-La conciliación.

-La mediación.

-El arbitraje.

d) La distinción de los procedimientos de presión paralelos (huelga, fenómenos de obstrucción, no colaboración...).

5. Marco legal: la regulación de los medios de solución de conflictos.

5.1 La Administración y la solución extrajudicial de conflictos laborales.

5.1.1 El “procedimiento de conflicto colectivo”: Configuración técnica y régimen jurídico en el R.D.L 17/1977.

A) Legitimación.



ugr

Universidad
de Granada

- B) Iniciativa.
- C) Reglas de competencia
- D) Soluciones.

5.1.2 Los servicios públicos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

- A) El Instituto de Mediación, Arbitraje y conciliación creado en 1979 (IMAC).
- B) El servicio estatal o autonómico de Mediación, Arbitraje y Conciliación. -El sistema andaluz: CEMAC.
- C) La conciliación preprocesal y la conciliación judicial (remisión)

NORMATIVA BÁSICA:

Constitución española.

-Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 17-25.

-Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre sobre asunción de funciones por el IMAC (BOE de 6 de enero).

-Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas (BOE 5 de diciembre de 1979, corrección de errores BOE de 22 de diciembre).

-Ley 36/2011, de 10 de octubre, Ley reguladora de la Jurisdicción Social: arts. 63-68 y 156.

5.2 El arbitraje obligatorio en nuestro Ordenamiento Jurídico.

5.2.1 La doctrina de la OIT.

5.2.2 La doctrina del Consejo de Europa.

5.3.3 La constitucionalidad de un arbitraje obligatorio:

- A) El art. 25 b) del RDL 17/1977.
- B) El art. 10.1 RDL 17/1977.
- C) Requisitos objetivos, subjetivos y procedimentales para la licitud de un arbitraje obligatorio.

5.2.4 El arbitraje electoral:

- A) Ámbito objetivo del arbitraje en materia electoral.
- B) El árbitro: designación, capacidad, imparcialidad e independencia.
- C) El procedimiento arbitral:
 - Legitimación activa.
 - Legitimación pasiva.
 - Escrito de reclamación: forma y contenido.
 - Plazo para realizar la reclamación.
 - Sustanciación.
 - Contenido del laudo.



ugr

Universidad
de Granada

D) La impugnación judicial del laudo.

NORMATIVA BÁSICA:

Constitución Española: artículos 24 y 37.

-Convenio OIT núm. 87, de 9 de julio de 1948. Libertad sindical y protección del derecho de los sindicatos. Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1997 (BOE de 11 de mayo).

-Convenio OIT núm. 98, de 1 de julio de 1949. Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1977 (BOE de 10 de mayo).

-Convenio OIT núm. 151, de 27 de junio de 1978. Derecho de sindicación y determinación de las condiciones de empleo en la Administración Pública. Instrumento de ratificación de 22 de junio de 1984 (BOE de 12 de diciembre).

-Convenio OIT núm. 154, de 19 de junio de 1981. Fomento de la Negociación Colectiva. Instrumento de ratificación de 7 de diciembre de 1984 (BOE de 28 de junio de 1985).

-Recomendación núm. 92 OIT, sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951.

-Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos, de 1951.

-Recomendación núm. 159 OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.

-Recomendación núm. 163 sobre la negociación colectiva de 1981.

-Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, ratificado por instrumento de 26 de septiembre de 1979.

-Carta Social Europea, 18 octubre 1961, instrumento de ratificación BOE de 26 de junio de 1980. Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988.

-Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 10 y 25.

-Estatuto de los Trabajadores. RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE de 13 de septiembre).

-Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio).

-Real Decreto 1864/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 13 de septiembre).

5.3. Marco normativo estatal de la solución autónoma de conflictos.

5.3.1 Régimen jurídico de los procedimientos de mediación y arbitraje:

- A) Los instrumentos reguladores.
- B) Los conflictos objeto de tratamiento.
- C) Eficacia de los acuerdos y laudos.

5.3.2 La comisión paritaria como instancia de composición de conflictos:

- A) Composición.
- B) Ámbito de actuación.
- C) Competencias y funcionamiento de la comisión en conflictos jurídicos.



ugr | Universidad
de Granada

D) Competencias y formas de actuación de la comisión en conflictos de intereses.

5.3.3 La autocomposición de los conflictos generados en los períodos de consultas previos a las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo: especialidades.

A) Ámbito objetivo: delimitación de supuestos.

B) Régimen jurídico de los sistemas de solución previstos especial referencia a la eficacia de acuerdos y laudos.

C) El control de los acuerdos y laudos por parte de la autoridad laboral

NORMATIVA BÁSICA:

Estatuto de los Trabajadores: artículos 40, 41, 48, 51 82-91 y Disposición adicional 13ª.

-Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: artículos 63-68, 153-160.

-Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero).

-Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE de 12 de diciembre).

6. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos diseñados por la Negociación Colectiva

6.2 Los Acuerdos profesionales sobre controversias laborales: estatal ASAC y autonómicos, especial referencia al ASAC.

6.2.1 Naturaleza jurídica de los acuerdos de solución extrajudicial de los conflictos laborales.

A) Las partes contratantes.

B) Eficacia jurídica y personal.

C) Régimen jurídico aplicable.

6.2.2 Ámbitos de aplicación.

A) Ámbito territorial.

B) Ámbito objetivo.

-Colectivos.

-Individuales.

C) Ámbito personal.

D) Ámbito temporal.

6.2.3 Los procedimientos de solución establecidos en los acuerdos.

A) Modalidades procedimentales. -Principios generales.

B) Grado de vinculación de los procedimientos:

-Conocimiento por las comisiones paritarias.

-La obligatoriedad de la conciliación y/o mediación.

-La obligatoriedad del arbitraje.

C) El desarrollo de los procedimientos:

-Los trámites previos.



ugr

Universidad
de Granada

- Conciliación y/o mediación: sujetos legitimados, iniciación, órgano, desarrollo, finalización.
- Arbitraje: sujetos legitimados, iniciación, órgano arbitral, desarrollo, finalización.

D) La eficacia de los actos que ponen término a los distintos procedimientos (trámites previos) conciliación-mediación y arbitraje.

- ¿Posible afectación de derechos?
- La impugnación de acuerdos y laudos.
- La reacción frente al incumplimiento de acuerdos y laudos.

6.3 Análisis particular de determinados tipos de conflictos.

6.3.1 Conflictos motivados por el bloqueo de la negociación colectiva.

6.3.2 Conflictos que motivan la convocatoria de una huelga.

NORMATIVA BÁSICA:

Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). (ASAC-V). (BOE de 23 de febrero).

- Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA de 9 de febrero).

- Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito con fecha 4 de febrero de 2016. (BOJA de 14 de abril de 2016).

- Resolución de 20 de octubre de 2003, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA) en el Registro de Convenios Colectivos de la DGT (BOPA 10 de noviembre).

- RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA). (BOA 11 de junio).

-Resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de 24 de enero de 2005, por la que se hace público el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) (BO Islas Baleares de 3 de febrero).

-Resolución de la DGT de 30 de junio de 2004 relativa al registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (B.O.C. DE 30 de julio).

-Resolución de la Dirección General de Trabajo y empleo disponiendo la inscripción en el registro y publicación del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Expte. 68/10 (BOC de 14 de julio de 2010).



ugr

Universidad
de Granada

-Resolución de 5 de marzo de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (DO Castilla-La Mancha de 20 de marzo).

- Resolución de 13 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo y la Publicación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL). (B.O.C.y L. 23 de noviembre).

- Acuerdo de 28 de noviembre de 1990, por el que se ordena la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de ámbito de Cataluña (DOGC de 23 de enero de 1991).

- Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de 7 de julio de 2005, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 9 de septiembre).

- Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de 21 de julio de 2005 por la que se dispone la inscripción y la publicación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 17 de octubre).

-Resolución de 16 de marzo de 1998 de la DGT por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Reglamento de Aplicación de Extremadura (DO Extremadura de 16 de abril).

-Resolución de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo de Economía Social, por la que se dispone la inscripción, registro y publicación en el DOG, de modificación del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, DOG de 24 de mayo de 2013).

-Resolución de la dirección provincial MTSS de 6 de febrero de 1995, por la que se dispone la inscripción y posterior publicación del Acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de 6 de febrero y Reglamento de funcionamiento (BOCM de 7 de marzo).

-Resolución de 2 de junio de 2005 de la DGT, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia de Murcia (BOM de 15 de junio).

- Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por al que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto de Revisión del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (BON 23 de enero de 2014).

-Resolución de la DPT de 23 de noviembre de 1994, por la que se dispone la inscripción y publicación, del Acuerdo Interprofesional de La Rioja (BO La Rioja de 31 de diciembre).

-Resolución de la Dirección General Industria, Fomento y Trabajo de 5 de diciembre de 1996, por la que se dispone la inscripción y publicación del Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y arbitraje (BO La Rioja de 2 de enero de 1997).

-Resolución de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat



ugr

Universidad
de Granada

Valenciana (DOGV de 8 de julio).

-Resolución de 10 de marzo de 2000, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por al que se dispone el registro y publicación del “Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales- PRECO [III]” (BOPV de 4 de abril).

IV. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PRESIÓN COLECTIVA

1. La huelga:

1.1. Configuración jurídica del derecho de huelga.

1.1.1 Límites constitucionales

- Los servicios esenciales para la comunidad.
- Concepto.
- Mantenimiento. Medidas a tomar. Instancia pública competente.
- Posible delegación de funciones.
- Propuestas de regulación.

1.2 Ordenación normativa de la huelga.

1.3 Titularidad del derecho: individual o colectiva. Ámbito subjetivo del derecho de huelga.

1.4 Modalidades de huelga.

1.4 El procedimiento para la realización de la huelga. Comités de huelga. Los servicios de mantenimiento.

1.5 Huelga en servicios esenciales de la Comunidad. –Los servicios mínimos. Régimen jurídico.

1.6 Efectos de la huelga.

2. El cierre patronal

2.1 Regulación jurídica.

2.2 Supuestos de cierre jurídicamente admitidos.

2.3 Efectos jurídicos.

3. Otros procedimientos de presión. Régimen jurídico.

NORMATIVA BÁSICA:

Constitución española: artículo 28.2.

- Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 11/1981, de 8 de abril.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida, *Manual de Derecho Sindical*, 9ª edición. Editorial Comares. Granada, 2016.

-Ojeda Avilés, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, última edición.



ugr

Universidad
de Granada

- Palomeque López, M. C.: *Derecho Sindical*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1994.
- Sala Franco, T.: *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, última edición.
- Granados Romera, M.I.:
 - La solución de conflictos laborales: especial referencia a los sistema autónomos, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
 - Artículo Doctrinal: La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿Una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?”, R.L., núm. 21-22, 2012, páginas: 53-78.
 - “Tutela convencional del derecho a la negociación colectiva. Los acuerdos profesionales de controversias colectivas”, en la obra colectiva, *El sistema de negociación colectiva en España*, dir. Por Monereo Pérez, Aranzadi, 2013, página inicial:1123, página final: 1149. ISBN: 978-84-9014-897-6.
 - “El derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo: análisis crítico sobre contenido y límites”, en la obra colectiva: *Constitución española y Relaciones Laborales ante el actual escenario social y económico*, Dir por Garrido Pérez, Editorial Temas Laborales, 2013, ISBN: 978-84-616-5546-5, página inicial: 409, página final 426.
 - “Configuración jurídica de la mediación en los procedimientos de solución extrajudicial de origen convencional: los sistemas autónomos (ASAC-V y acuerdos autonómicos) en la obra colectiva: *Tratado de Mediación en la Resolución de Conflictos* (Orozco Pardo, Monereo Pérez, dir.; González de Patto, Lozano Martín, coord.), Edit. Tecnos, 2015.

TALLER PROFESIONAL: INTERVENCION DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA TRAMITACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO Y LABOR DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN PREVISTOS EN LOS PRECEPTOS 41, 44, 51 Y 82 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: SUPUESTOS PRÁCTICOS.

El taller profesional se plantea como objetivo que los alumnos conozcan la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la tramitación de los procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contratos y reducción de jornada analizando diferentes supuestos prácticos con incidencias en los diferentes momentos de la tramitación.

I.DETERMINACIÓN DE LA INSPECCIÓN COMPETENTE.

II. DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO.

A. Actividad inspectora relativa a la comunicación empresarial.

1. Inicio.
2. Intervención de la ITSS.

B. Papel de la ITSS en el periodo de consultas.

C. Actuación posterior a la finalización del periodo de consultas.

El informe de la ITSS.

1. Extremos de la comunicación empresarial.
2. Desarrollo del periodo de consultas.



ugr

Universidad
de Granada

3. La existencia de vicios de la voluntad en la conclusión del acuerdo (fraude, dolo, coacción o abuso de derecho).
4. Impugnación por la autoridad laboral de la decisión empresarial a instancia de la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
5. Contenido de las medidas sociales de acompañamiento y plan de recolocación externa.
6. Convenio Especial.

III. DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

- A. Actuación inspectora previa a la emisión al informe.
- B. Actuación inspectora posterior al periodo de consultas

IV. DEL PROCEDIMIENTO DE EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR.

- A. Fuerza mayor propia
- B. Fuerza mayor impropia

V. REGULACIÓN DE EMPLEO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PÚBLICO.

- A. Despido colectivo.
- B. Suspensión y reducción de jornada en el sector público.

VI. INFORME DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A REQUERIMIENTO DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES.

- A. Revisión de las medidas de regulación de empleo en el orden social.
- B. Informe en los procedimientos concursales.

VII. ACTUACIONES DE CONTROL.

ENLACES RECOMENDADOS

<http://www.fsima.es>
<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>
<http://www.empleo.gob.es/index.htm> (Ministerio de empleo y Seguridad Social).
<http://www.ces.es>
<http://www.csi-f.es/>
<http://www.ccoo.es/>
<http://www.ugt.es/default.aspx>
 - <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
 - <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
 - <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
 - <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR).



ugr

Universidad
de Granada

METODOLOGÍA DOCENTE

- Lección magistral y expositiva.
- Sesiones de discusión y debate.
- Resolución de supuestos prácticos mediante la técnica de la simulación.
- Análisis de fuentes normativas y documentos jurídicos.
- Realización de trabajos en grupo y de modo individual.
- Asistencia a arbitraje electoral, previo estudio y posterior discusión de laudo.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, CALENDARIO DE PRUEBAS, ETC.)

- **El 40 %, enseñanza presencial.** La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor, sesiones de aplicación práctica, de resolución de supuestos prácticos, sesiones de debate y discusión. Las clases teóricas se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos mediante la técnica del juego de simulación, que permiten una primera puesta en contacto de los alumnos con la realidad laboral. No obstante hemos de subrayar que las sesiones serán **PRINCIPALMENTE PRÁCTICAS**.

La **asistencia a clase es obligatoria**, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es regular cuando supera el **80% de las sesiones**. **NO SE PUEDEN ACUMULAR MÁS DE CINCO FALTAS DE ASISTENCIA NO JUSTIFICADAS**.

Las **prácticas son igualmente obligatorias**, debiendo realizarse el **100% de las mismas**.

- **El 40%, estudio y elaboración de trabajos de carácter teórico-práctico.** Los trabajos de los estudiantes incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor, búsqueda de informes, resolución de supuestos prácticos para los que será necesaria la utilización de normativa y búsqueda y lectura de jurisprudencia, manejo de bases de datos, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- **El 20%, tutorías y evaluación.** Este apartado comprende las pruebas escritas y orales en clase; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a evaluación y tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia *on line*, tutoría telemática, orientación bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.
- **DURANTE EL CURSO ACADÉMICO 2017-2018 LA EVALUACIÓN SE REALIZARÁ MEDIANTE TRES PRUEBAS DE TIPO PRÁCTICO, QUE SE RESOLVERÁN EN CLASE CON LA UTILIZACIÓN DE NORMATIVA. CADA UNO DE ESAS PRUEBAS PRÁCTICAS CORRESPONDERÁ A LOS DISTINTOS BLOQUES TEMÁTICOS EN LOS QUE SE ESTRUCTURA EL PROGRAMA DE LA ASIGNATURA (TENDRÁN EL MISMO VALOR EN LA CALIFICACIÓN FINAL):**
 - 1.- Representación y negociación colectiva: la evaluación se realizará el día **10 de octubre de 2017**.
 - 2.- Resolución de conflictos y procedimientos de presión: la evaluación se realizará el día **4 de diciembre de 2017**.
 - 3.- Taller profesional sobre la intervención de la Inspección de Trabajo en los ERE y la labor de los representantes de los trabajadores en los procesos de negociación previstos en los preceptos 41, 44, 51 y 82 del Estatuto de los Trabajadores: la evaluación para el grupo **A y B tendrá lugar el día 29 de enero de 2018**.

No se evaluará al alumno que tenga más de 5 faltas de asistencia no justificadas.

- **CALENDARIO:**



ugr

Universidad
de Granada

La profesora OLARTE ENCABO se ocupará de la docencia sobre representación de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva, días 2, 9, 16 23 y 30 de octubre y 2017.

La profesora GRANADOS ROMERA se ocupará de la docencia sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos y medios de presión, días 6, 13, 20, 27 de noviembre y 4 de diciembre de 2017.

El profesor RODRÍGUEZ GARVAYO, se ocupará de impartir el Taller profesional en ambos grupos:

Grupo A: 11 y 18 de diciembre de 2017, 8 y 15 de enero de 2018.

Grupo B: 15 y 22 de diciembre de 2017 y 12 y 19 de enero de 2018.

INFORMACIÓN ADICIONAL



ugr

Universidad
de Granada