

28519 - Derecho colectivo del trabajo

Información del Plan Docente

Año académico: 2022/23

Asignatura: 28519 - Derecho colectivo del trabajo

Centro académico: 108 - Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Titulación: 428 - Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Créditos: 6.0

Curso: 3

Periodo de impartición: Primer semestre

Clase de asignatura: Obligatoria

Materia:

1. Información Básica

1.1. Objetivos de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

Dentro de los objetivos del Módulo Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social, la asignatura proporciona un marco teórico, conceptual y aplicativo que capacitará a los estudiantes para asesorar sobre la negociación colectiva, representación de los trabajadores en la empresa y conflictos colectivos de trabajo.

Y dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporcionar una concepción antropológica del trabajo en cuanto punto de partida para comprender el mundo y acto constitutivo de la condición humana. Con el trabajo, la persona humana se realiza y se valora a sí misma, a su proyecto de vida, a su libertad. El trabajo es un instrumento de autorrealización de la persona, un factor de identidad y al mismo tiempo de cambio. Es decir, considerar el trabajo como *esfuerzo creativo*. Y no presidido por un elemento de forzosidad y necesidad que es al propio tiempo irreductible y omnipresente, un esfuerzo o un sufrimiento ennoblecedor? que, precisamente por su naturaleza, debe ser compensado y protegido a través de una política social redistributiva. Es decir, considerar el *trabajo como algo maldito*, por lo que hay que buscar la realización, *fuera del trabajo*, de la máxima *felicidad hedonista* posible (no de la libertad), para compensar los efectos negativos del trabajo subordinado. Concepción antropológica y ergológica del trabajo que pone el acento sobre la obra a realizar y no sobre su producto financiero y permite políticas sociales, económicas y medio ambientales más sostenibles; en definitiva, *estos planteamientos y objetivos están alineados con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>), de tal manera que la adquisición de los resultados de aprendizaje de la asignatura proporciona capacitación y competencia para contribuir en cierta medida a su logro de: ?* Igualdad de género. Energía asequible y no contaminante: Trabajo decente y crecimiento económico. Industria, innovación e infraestructuras. Reducción de las desigualdades. Ciudades y comunidades sostenibles Acción por el clima. Paz, justicia e instituciones sólidas. Alianzas para lograr los objetivos.

1.2. Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos mantiene vivas en paralelo las vías de reflexión sobre el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Colectivo. La ubicación de los aspectos colectivos en tercer curso, tras Teoría de las Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo I y II integra conocimientos y competencias adquiridas con anterioridad que van a jugar un papel decisivo en la negociación colectiva.

1.3. Recomendaciones para cursar la asignatura

Es conveniente haber cursado con aprovechamiento la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo I.

Es conveniente haber obtenido con anterioridad:

- Conocimiento del sistema de fuentes español y su interacción con el ordenamiento comunitario y las normas

internacionales

- Conocimiento de los criterios de interpretación y aplicación de las normas laborales.
- Conocimientos básicos de las instituciones fundamentales de las Relaciones Laborales

Es aconsejable una planificación adecuada del tiempo de trabajo de acuerdo con la programación docente, atendiendo, sobre todo, a las fechas de entrega de trabajos.

2. Competencias y resultados de aprendizaje

2.1. Competencias

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

Asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados a la hora de negociar convenios colectivos sectoriales (C32)

Presentar dictámenes jurídicos sobre las materias de la Asignatura (C36)

Transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas (C37)

Realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales, así como de mediación y arbitraje (C49)

Seleccionar y gestionar información y documentación laboral (C50)

Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales (C52)

Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional (C53)

Realizar un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales (C54)

Desarrollar actitudes para la gestión de conflictos y gestión de recursos (C55)

2.2. Resultados de aprendizaje

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

Es capaz de comprender el marco normativo de las relaciones laborales y en concreto de la negociación colectiva, la representación de los trabajadores en la empresa y los instrumentos de carácter colectivo para impugnar decisiones en el marco del contrato de trabajo y de la negociación colectiva.

Sabe manejar correctamente las técnicas jurídicas y la metodología adecuada para su interpretación, aplicación y resolución de problemas en Derecho Colectivo del Trabajo y es capaz de adaptarse a las nuevas situaciones derivadas de los cambios normativos

Demuestra la comprensión detallada del contenido y significado de los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y el conocimiento de su regulación jurídica

Es capaz de asesorar en materias propias de lo que se comprende como Derecho Colectivo del Trabajo, que comprende desde la negociación colectiva de condiciones de trabajo, procesos de elección de representantes en la empresa y medidas de resolución del conflicto colectivo.

2.3. Importancia de los resultados de aprendizaje

En tercer curso es preciso comenzar a pensar desde el punto de vista del profesional, orientándose los contenidos jurídicos hacia el asesoramiento a empresarios y trabajadores y sus organizaciones en materia de Derecho Colectivo del Trabajo.

3. Evaluación

3.1. Tipo de pruebas y su valor sobre la nota final y criterios de evaluación para cada prueba

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

Una prueba global a la finalización del semestre en la fecha señalada por el centro para la realización de los exámenes, prueba final de evaluación global que evaluará los conocimientos teóricos y prácticos de la materia.

Una evaluación del proceso de aprendizaje de los conocimientos prácticos a lo largo del semestre

Sistema de evaluación global

Para la superación de la asignatura, el estudiante realizará una prueba global a la finalización del semestre en la fecha señalada por el centro para la realización de los exámenes, prueba final que evaluará los conocimientos teóricos y prácticos

aprendidos. El *examen teórico* será una prueba objetiva, consistente en un cuestionario con 30 preguntas tipo test con cuatro ítems, y de la resolución de dos preguntas abiertas largas que evaluarán el conocimiento, identificación y comprensión que acredite el alumno sobre los contenidos del programa; la capacidad expositiva, claridad y corrección en la expresión escrita, así como el dominio y la precisión en el empleo de los términos jurídicos. Se penalizan los errores del test de acuerdo con la siguiente fórmula: número de preguntas correctas menos el cociente del número de preguntas erróneas partido por número de ítems menos 1. Prueba por la que se podrá obtener una calificación con un valor ponderado de hasta el 50% de la nota final calculada sobre 10. El *examen práctico* consistirá en resolver un caso práctico sobre cualquiera de las materias que conforman los contenidos de la asignatura, prueba práctica por la que se podrá obtenerse una calificación con un valor ponderado de hasta el 50 % de la nota final calculada sobre 10.

Evaluación de los conocimientos prácticos durante el semestre

Durante el semestre programado, se realizará una evaluación del proceso de aprendizaje de los conocimientos prácticos que desarrolla el alumno mediante la resolución por escrito, de los casos prácticos que proponga el profesor, así como la participación en otras actividades programadas y la elaboración de trabajos, que servirán para asignar al alumno que supere satisfactoriamente los encargos realizados una calificación con un valor ponderado de hasta el 50% de la nota final calculada sobre 10. Dichas actividades tendrán carácter liberatorio del examen práctico de la prueba final cuando se haya obtenido al menos un 25% de la nota final calculada sobre 10 y se mantendrá durante las dos convocatorias.

Quienes no hayan realizado o superado las prácticas, las actividades programadas y la elaboración de trabajos propuestos durante el semestre, deberán realizar el examen práctico previsto en la prueba final teórica referida en el apartado anterior.

Tomando la calificación obtenida en la evaluación de las prácticas y de las actividades programadas durante el semestre o, en su caso, en el examen práctico (valor hasta 50%), así como la resultante de la prueba final de conocimientos (valor hasta 50%), el alumno obtendrá la calificación final calculada sobre 10.

Criterios de valoración

En la evaluación del proceso de aprendizaje de los conocimientos prácticos durante el semestre y del examen práctico de la prueba final se valorará:

- La aplicación de los conocimientos jurídicos adquiridos por el alumno a la resolución de los casos prácticos y, en especial, su capacidad de argumentación y de fundamentar unas conclusiones con coherencia.
- En la realización de trabajos y otras actividades que se soliciten por el profesor en las actividades docentes programadas se valorará la capacidad para la resolución de problemas, la capacidad de análisis y síntesis y para aplicar los conocimientos a la actividad propuesta

En la prueba teórica se valorará

- Los conocimientos teóricos que acredite el alumno.
- La capacidad expositiva y la corrección en la expresión escrita.
- El dominio y la precisión en el empleo de los términos jurídicos.

Se utilizará el software necesario para comprobar la originalidad de las actividades realizadas. La detección de plagio o de copia en una actividad implicará la calificación de 0 puntos en la misma

4. Metodología, actividades de aprendizaje, programa y recursos

4.1. Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

1. El modelo didáctico instructivo con exposición de los conceptos y conocimientos teóricos y la utilización de bibliografía sobre los contenidos programados
2. La utilización del método del caso en las actividades prácticas y la realización de los documentos que van a ser utilizados en la vida profesional

El planteamiento, metodología y evaluación de esta guía está preparado para ser el mismo en cualquier escenario de docencia. Se ajustarán a las condiciones socio-sanitarias de cada momento, así como a las indicaciones dadas por las autoridades competentes.

4.2. Actividades de aprendizaje

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

1 Clases expositivas: 30 horas

Clase magistral de presentación de los contenidos más significativos de cada módulo para facilitar su comprensión y estudio

2 Clases prácticas: 30 horas

Búsqueda, análisis y redacción de documentos jurídicos relacionados con los contenidos del programa, resolución de casos prácticos, manejo de legislación, jurisprudencia, convenios colectivos y otros acuerdos de concertación social, y redacción de documentos profesionales

3 Trabajo del estudiante: 90 horas

Lecturas, búsqueda y análisis de legislación y jurisprudencia, resolución de casos prácticos, manejo de legislación, jurisprudencia, convenios colectivos y otros acuerdos de concertación social, estudio y exámenes.

4.3. Programa

TEMA 1. LOS SINDICATOS EN ESPAÑA.

I. LOS SINDICATOS EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978. II. LOS FINES DEL SINDICATO (Y DE LAS PATRONALES). III. EL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL. IV. CONTENIDO ESENCIAL Y CONTENIDO ADICIONAL DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL. V. CONTENIDO INDIVIDUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. VI. CONTENIDO COLECTIVO DE LA LIBERTAD SINDICAL. VII. EL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL. 7.1. *Nacimiento y constitución del Sindicato.* 7.1.1. *Presupuestos.* 7.1.2. *El acto de constitución.* 7.1.3. *La personalidad jurídica.* 7.1.4. *El depósito de estatutos.* 7.2. *Fusión y disolución del Sindicato.* 7.3. *La financiación del sindicato.* 7.4. *La responsabilidad de los sindicatos.* VIII. LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS EMPRESARIOS. IX. LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. 9.1. *Criterios de selección del sindicato más representativo.* 9.2. *Derechos y facultades otorgados a los sindicatos más representativos.* 9.3. *Irradiación e implantación.* X. LA REPRESENTATIVIDAD EMPRESARIAL. 10.1. *Criterio de selección.* 10.2. *Derechos y facultades otorgados a las asociaciones empresariales más representativas.* XI. TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

TEMA 2. LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.

I. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. 1.1. *Comités de empresa y delegados de personal.* 1.1.1. *Órganos de representación.* 1.1.2. *Personalidad y actuación.* 1.1.3. *Composición.* 1.1.4. *Elección y mandato.* 1.1.5. *Competencias.* 1.1.6. *Garantías.* 1.1.7. *Proceso en materia electoral.* II. LA REPRESENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. III. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL. IV. REPRESENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. V. EL DERECHO DE REUNIÓN. VI. IMPLICACIÓN (INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN) DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO COMUNITARIO, EN LA CE Y EN EL ET.

TEMA 3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL DERECHO ESPAÑOL

I. LA CONSTITUCIÓN Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. II. EL 'NUEVO MARCO DE RELACIONES LABORALES' Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. III. CONCEPTO Y CARACTERES. IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN. EL PROBLEMA DE LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN Y LA LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR. 4.1. *Ámbito de aplicación y unidades de negociación.* 4.2. *Legitimación.* V. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN. 5.1. *Iniciativa.* 5.2. *Comisión negociadora.* 5.3. *Deliberaciones, negociaciones y adopción de acuerdos.* VI. CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 5.1. *Contenido obligacional. La paz laboral.* 5.2. *Contenido mínimo.* 5.3. *Contenido normativo.* 5.3.1. *Las 'materias' objeto del convenio.* 5.3.2. *Los límites al contenido convencional.* 5.3.3. *La inaplicación en la empresa de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.* VII. ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN. ULTRAACTIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO. 7.1. *La libre determinación por las partes de la fecha de entrada en vigor y de la duración del convenio colectivo y posibles efectos retroactivos.* 7.2. *Revisión y actualización parcial del convenio colectivo durante su vigencia.* 7.3. *Los expedientes o vías para inaplicar un convenio colectivo durante su vigencia distintos del 'descuelgue' del artículo 82.3 ET.* 7.4. *Denuncia y prórroga del convenio colectivo.* 7.5. *La ultraactividad del convenio colectivo y el fin de dicha ultraactividad.* 7.6. *La sucesión de convenios colectivos.* VIII. VALIDEZ Y PUBLICIDAD. 8.1. *La impugnación de oficio.* 8.2. *Impugnación directa por los legitimados 'privados' (artículo 165 LRJS).* 8.3. *Juicio, sentencia y sus efectos (artículo 166 LRJS).* IX. LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS. 9.1. *La ordenación de la estructura y concurrencia de los convenios colectivos por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.* 9.2. *La concurrencia de convenios colectivos.* X. APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN. 10.1. *Interpretación general.* 10.2. *Interpretación ordinaria.* 10.3. *Reglas de interpretación.* 10.4. *La comisión paritaria.* XI. ADHESIÓN Y EXTENSIÓN. XII. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN EN LA DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA. XIII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA.

TEMA 4. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

I. CONCEPTO Y OBJETO. II. CLASIFICACIÓN. III. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS. IV. CONFLICTO JURÍDICO Y CONFLICTO DE INTERESES. V. EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS. 5.1. *Régimen jurídico.* 5.1.1. *Capacidad de formalización.* 5.1.2. *Órganos competentes.* 5.1.3. *Procedimiento.* VI. EL PROCESO ESPECIAL DE CONFLICTO COLECTIVO. VII. LA FUNCIÓN MEDIADORA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. VIII. LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASAC V). 8.1. *El ASAC. Procedimiento de Mediación.* 8.2. *El ASAC. Procedimiento de Arbitraje.*

TEMA 5. EL DERECHO DE HUELGA

I. MODELOS NORMATIVOS. II. TITULARIDAD, CONTENIDO Y LÍMITES. 2.1. *Titularidad.* 2.2. *Contenido.* 2.3. *Límites.* III. EL RÉGIMEN LEGAL DE LA HUELGA EN NUESTRO ORDENAMIENTO. 3.1. *Reconocimiento del derecho de huelga y requisitos de licitud.* IV. CLASES DE HUELGA. 4.1. *Por razón de las causas o motivos de la huelga.* 4.2. *Por el comportamiento huelguístico.* 4.3. *Por la significación legal de la huelga.* V. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA. 5.1.

Declaración y notificación de la huelga. 5.2. Desarrollo de la huelga. 5.3. Terminación de la huelga. 5.4. Efectos de la huelga. 5.5. La responsabilidad del sindicato en materia de huelgas ilícitas o abusivas declaradas por el sindicato. VI. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD. 6.1. La reconducción constitucional del artículo 10.2 el RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo. 6.2. El concepto de 'servicios esenciales de la comunidad' y su determinación. 6.3. La instancia decisora: la autoridad gubernativa. VII. LAS GARANTÍAS PRECISAS PARA ASEGURAR EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES. 7.1. El establecimiento de servicios mínimos. 7.2. La proporcionalidad entre los intereses en juego. 7.3. La motivación de la medida. 7.4. Efectos del incumplimiento de los servicios mínimos sobre la legalidad de la huelga y sobre los trabajadores incumplidores. VIII. ORIENTACIONES BÁSICAS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 8 DE ABRIL DE 1981.

TEMA 6. EL CIERRE PATRONAL.

I. EL CIERRE PATRONAL EN LA CONSTITUCIÓN. II. EL CIERRE PATRONAL EN EL RDL 17/1977. III. ORIENTACIONES BÁSICAS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 8 DE ABRIL DE 1981.

4.4. Planificación de las actividades de aprendizaje y calendario de fechas clave

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

Las clases expositivas y prácticas se llevarán a cabo de forma coordinada.

- Semanas 1, 2 y 3: Tema 1
- Semanas 4 a 5: Tema 2
- Semana 6 a 9: Tema 3
- Semana 10: Tema 4
- Semana 11 a 14: Tema 5
- Semana 15: Tema 6

Según calendario académico y programación por la Facultad