

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Doble Grado:</b>	<b>Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos</b>
<b>Asignatura:</b>	<b>Derecho de la Negociación y del Conflicto</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Año académico:</b>	<b>2014-2015</b>
<b>Semestre:</b>	<b>Segundo Semestre</b>
<b>Créditos totales:</b>	<b>6</b>
<b>Curso:</b>	<b>Tercero</b>
<b>Carácter:</b>	<b>Obligatoria</b>
<b>Lengua de impartición:</b>	<b>Español</b>

<b>Modelo de docencia:</b>	<b>A1</b>	
<b>a. Enseñanzas Básicas (EB):</b>		<b>70%</b>
<b>b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):</b>		<b>30%</b>
<b>c. Actividades Dirigidas (AD):</b>		<b>NO</b>

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### 2. EQUIPO DOCENTE

**2.1. Responsable de la asignatura: Esther Carrizosa Prieto. Profesora Contratada Doctora de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.**

<b>2.2. Profesores</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>Esther Carrizosa Prieto (Línea 1 )</b>
<b>Centro:</b>	<b>Facultad de Derecho</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Área:</b>	<b>Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>
<b>Categoría:</b>	<b>Profesora Contratada Doctora</b>
<b>Horario de tutorías:</b>	<b>A determinar por la profesora</b>
<b>Número de despacho:</b>	<b>3.1.12</b>
<b>E-mail:</b>	<b>ecarpri@upo.es</b>
<b>Teléfono:</b>	<b>954 34 86 57</b>

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

<b>Nombre:</b>	<b>José Ignacio Bidón Vigil de Quiñones (Línea 2)</b>
<b>Centro:</b>	<b>Facultad de Derecho</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Área:</b>	<b>Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>
<b>Categoría:</b>	<b>Profesor Asociado</b>
<b>Horario de tutorías:</b>	<b>A determinar por el Profesor</b>
<b>Número de despacho:</b>	<b>14.3.30</b>
<b>E-mail:</b>	<b><a href="mailto:jibidvig@upo.es">jibidvig@upo.es</a></b>
<b>Teléfono:</b>	<b>954977321</b>

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### 3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

#### 3.1. Descripción de objetivos.

- a) Proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico al fenómeno de la negociación colectiva y al conjunto de reglas que ordenan los cauces procedimentales de negociación por los que discurre la composición de intereses en el mundo del trabajo.
- b) Proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico, desde una perspectiva interdisciplinar, del conflicto social como núcleo y origen de las relaciones laborales, su naturaleza, su tipología, formas de exteriorización, los mecanismos de gestión preventiva, los medios de solución (autocompositivos y heterocompositivos) y sus fuentes de ordenación.
- c) Desarrollar en el alumnado las habilidades necesarias para aplicar las normas reguladoras de las relaciones colectivas de trabajo y resolver los problemas de aplicación que puedan surgir entre ellas. Proporcionar a los alumnos un acercamiento teórico al fenómeno de la negociación colectiva y al conjunto de reglas que ordenan los cauces procedimentales de negociación por los que discurre la composición de intereses en el mundo del trabajo.

#### 3.2. Aportaciones al plan formativo.

El derecho a la negociación colectiva y al conflicto, constituyen partes esenciales de la dimensión colectiva del Derecho del Trabajo. La capacidad de los agentes sociales para determinar la regulación laboral, constituye un elemento clave y directamente relacionado con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como con el Derecho Procesal, conformando como resultado el marco normativo general. En el ámbito profesional, aporta conocimientos imprescindibles para abordar y solucionar con éxito las cuestiones laborales que se plantean en cualquier organización productiva.

#### 3.3. Reconocimientos o conocimientos previos adquiridos.

Es recomendable haber superado la asignatura “Derecho Sindical”.

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### 4. COMPETENCIAS

#### 4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

Básicas: 1, 1b, 1c, 1d, 1h, 2j, 2, 2p, 2q y 2y.

Específicas: 1ª, 1b, 2m, 2n, 2u, 2v, 2ff, 2gg, 2hh, 2ii.

#### 4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

1. Capacidad para seleccionar e interpretar fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto.
2. Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuada a cada supuesto.
3. Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales.
4. Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad.
5. Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso.
6. Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva.
7. Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios.
8. Capacidad para representar y defender a los sujetos de las relaciones laborales, individuales y colectivas ante la administración y los órganos de la jurisdicción social.

#### 4.2. Competencias particulares de la asignatura

1. Ser capaz de identificar los distintos instrumentos normativos de la autonomía colectiva.
2. Interpretar las relaciones entre ellos y entre estos y el resto de fuentes del ordenamiento laboral.
3. Conocer y dominar el procedimiento de negociación.
4. Identificar las materias objeto de negociación y valorar las posibles regulaciones en aras de preservar los distintos intereses en juego.
5. Identificar los distintos conflictos colectivos, sus formas de gestión conclusión.
6. Valorar los efectos del conflicto sobre el sistema de relaciones laborales.
7. Conocer los Sistemas de Solución de conflicto, manejarlos y valorarlos como formulas efectivas para poner fin a los conflictos de trabajo.

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### 5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

#### TEMA 1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (I). SUJETOS, CONTENIDO Y PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR.

1. El derecho constitucional a la negociación colectiva. Contenido esencial del artículo 37.1 CE.
2. Unidades de negociación y ámbitos de aplicación de los convenios. Tipos de Convenio Colectivo. Los acuerdos marco. Reglas sobre concurrencia de convenios colectivos.
3. Sujetos negociadores: Capacidad y legitimación.
4. Contenido del convenio. Libertad Negocial. Límites. Contenido mínimo del convenio. Cláusulas normativas y obligacionales.
5. Procedimiento negociador: A) Escrito de inicio de negociación. B) Obligación de comunicar a la Autoridad Laboral la apertura de negociaciones. C) Causas excluyentes del deber de negociar. D) Constitución de la Comisión Negociadora. E) Remisión a la Autoridad Laboral. F) Otras consideraciones.
6. Duración, entrada en vigor y denuncia. La ultraactividad del convenio colectivo.
8. Impugnación de un convenio colectivo: causas, plazo y efectos.

#### TEMA 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO (II). REACCIONES ANTE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO.

1. El convenio colectivo por adhesión.
2. La extensión del convenio colectivo.
3. La Comisión Paritaria del convenio: constitución y funciones.
4. La inaplicación y modificación de las cláusulas del convenio colectivo.

#### TEMA 3. LOS CONVENIOS COLECTIVOS EXTRAESTATUTARIOS.

1. El fundamento jurídico. La doctrina del Tribunal Constitucional.
2. Naturaleza jurídica y eficacia jurídica y personal.
3. Régimen jurídico: sujetos negociadores, deber de negociar y procedimiento de negociación. La relatividad del deber de paz en los convenios colectivos extraestatutarios.
4. El control de legalidad: la publicidad de los convenios colectivos extraestatutarios y las posibles vías de impugnación judicial. El control administrativo.

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### TEMA 4. LOS ACUERDOS DE EMPRESA.

1. Configuración de los acuerdos de empresa como género normativo.
2. Régimen jurídico: A) Sujetos. B) Objeto. C) Procedimiento de negociación. D) interpretación. E) Eficacia jurídica y personal.
3. Las relaciones entre los convenios colectivos y los acuerdos de empresa.

### TEMA 5. LA ACCIÓN INSTITUCIONAL.

1. Fundamento constitucional.
2. La participación en el seno de órganos de la Administración Pública. El Consejo Económico y los Consejos de las Comunidades Autónomas.
3. La concertación social: significado social, modalidades y naturaleza jurídica.

### TEMA 6. EL DERECHO DE HUELGA.

1. Concepto.
2. El derecho constitucional de huelga.
3. Titularidad del derecho: trabajadores por cuenta ajena, funcionarios y otros colectivos.
4. Protección: A) Garantías legislativas. B) Garantías procesales. C) Garantías penales.

### TEMA 7. LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA.

1. Servicios esenciales: A) Regulación; B) Concepto; C) Garantías precisas para asegurar su mantenimiento: Designación gubernativa de los servicios mínimos.
2. Estados de alarma, excepción y sitio.
3. Modalidades ilegales.
4. Modalidades presuntamente abusivas.

### TEMA 8. EJERCICIO Y EFECTOS DE LA HUELGA.

1. Ejercicio del derecho de huelga: A) Declaración de huelga. B) Comité de huelga. C) Plazo de preaviso. D) Los servicios de seguridad y mantenimiento. E) Publicidad: piquetes informativos. F) Sustitución de los huelguistas. G) Finalización de la huelga.
2. Efectos jurídicos de la huelga lícita.
3. Efectos jurídicos de la huelga ilícita.

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

### TEMA 9. EL CIERRE PATRONAL

1. El significado del cierre patronal y su fundamento constitucional.
2. Supuestos legales de cierre.
3. Procedimiento y duración.
4. Efectos.
5. Responsabilidades empresariales en el ámbito administrativo y penal.

### TEMA 10. LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

1. Consideraciones generales: Conflictos laborales individuales, plurales y colectivos.
2. Medios extrajudiciales de solución de conflictos: A) Conciliación. B) Mediación. C) Arbitraje.
3. El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos y el Acuerdo para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.
4. Naturaleza jurídica convencional y régimen jurídico de los acuerdos conciliatorios y laudos arbitrales. Eficacia jurídica y personal.
5. El procedimiento administrativo de conflicto del RDLRT: legitimación, formalización y procedimiento.
6. El procedimiento judicial: Requisitos de la demanda y de la comunicación a la autoridad laboral. La urgencia del proceso y sus consecuencias. La sentencia y su ejecutividad.

## 6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

La enseñanza de la materia se realizará a través de una metodología docente basada en clases teóricas y clases prácticas.

En las clases teóricas, el profesorado llevará a cabo una explicación ordenada y sistemática de los temas que componen el Programa de la Asignatura, destacando aquellos que revisten una mayor importancia o complejidad. El seguimiento de las explicaciones requieren el empleo del Manual o Manuales recomendados. El Manual constituye un instrumento imprescindible para el alumnado por dos razones:

1. Para complementar las explicaciones de los temas realizada por el profesorado
2. Para preparar aquellos temas que deban ser estudiados de forma autónoma.



## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

Las clases prácticas consistirán en el estudio de casos relacionados directamente con la teoría, el análisis de convenios colectivos o cualquier otra actividad que permita una aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Algunas de estas actividades podrán realizarse en grupos reducidos de alumnos, de conformidad con las instrucciones que establezca el profesorado.

Los alumnos/as que lo deseen, podrán realizar lecturas de artículos o monografías sobre la materia objeto del Programa. Está prevista también la realización de actividades extraordinarias (jornadas y seminarios) de cuya realización se informará oportunamente

### 7. EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo a través de los siguientes mecanismos y con los siguientes porcentajes.

#### **1.- Una prueba objetiva (examen) para valorar el aprendizaje de los contenidos conceptuales.**

Dicha prueba, a realizar por escrito, constará de dos partes. La primera, de contenido teórico, contendrá varias cuestiones (a determinar por el profesor/la profesora) que deberán ser respondidas por el alumnado en el espacio designado para ello. La segunda parte, de contenido práctico, consistirá en la resolución de un supuesto práctico. **La calificación obtenida en esta prueba supondrá un 70% de la calificación final.**

**2.- La valoración de las actividades programadas durante el Curso (análisis de CC y resolución de casos prácticos) supondrá, como máximo, un 30% de la calificación final.** En todo caso, la valoración de dichas actividades solo podrá adicionarse a la nota obtenida en la prueba objetiva (examen) si ésta es igual o superior a 3 y se han superado los mínimos de calificación de cada una de las partes. **Estos mínimos son de 0.75 para la parte práctica y de 2.25 para la parte teórica. Para obtener la calificación de aprobado, la suma entre la calificación obtenida en el examen y la valoración de las actividades programadas ha de ser igual o superior a 5.**

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

**3. En aquellos casos en que la normativa de la Universidad lo permita (convocatoria de recuperación), los alumnos y alumnas podrán optar por obtener el 100% de la calificación únicamente a través de una prueba objetiva. En estos casos, el examen constará de 7 preguntas teóricas (70%) y un caso práctico (30%). Para obtener la calificación de aprobado, la suma entre la parte teórica y la parte práctica ha de ser igual o superior a 5. No obstante, se exigirá un mínimo de calificación en ambas partes para poder efectuar dicha suma. Concretamente, se exigirá un mínimo de puntuación de 3 en la parte teórica y de 1.5 para la parte práctica. La obtención de una calificación inferior en cualquiera de las partes supondrá la calificación de suspenso con independencia de los resultados que pueda arrojar la media aritmética.**

## 8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

### I.- MANUALES

MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F, GARCÍA MURCIA J.: “Derecho del Trabajo”, Tecnos, Madrid, 2014.

SALA FRANCO T., “Derecho Sindical”, Segunda Edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Derecho Sindical”, Primera Edición, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2014.

GARCÍA NINET, J.I., Manual Derecho Sindical, Cuarta Edición, Ed. Atelier, 2014.

### II. LEGISLACIÓN

1.- Legislación Laboral, Tecnos, Madrid, 2014.

2.- Legislación Social Básica, Civitas, Madrid, 2014.

3.- Legislación Laboral y de Seguridad Social, Tecnos, 2014.

### III. BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA

#### PRIMERA PARTE: DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- ▶ BORRAJO DACRUZ, E., “La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo derecho español”, RPS, núm. 126, 1980.
- ▶ BORRAJO DACRUZ, E., “Dos décadas de experiencia de negociación colectiva: funciones y disfunciones de la regulación estatutaria”, AL, T. I, 2000.
- ▶ DEL REY GUANTER, S., Negociación colectiva y paz laboral, Madrid, Instituto de Estudios Laborales, 1984.
- ▶ DESDENTADO BONETE, A., y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., “En torno a los problemas del convenio colectivo de eficacia limitada en el ordenamiento jurídico español”, REDT, núm. 4, 1980.
- ▶ DIÉGUEZ CUERVO, G., “Nueva lección sobre la negociación colectiva informal”, VV. AA., Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los Catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea, Madrid, MTSS, 1990.
- ▶ DURÁN LÓPEZ, F., “Los convenios colectivos”, VV. AA., El modelo social en la Constitución Española de 1978, Madrid, MTAS, 2003.
- ▶ ELORZA GUERRERO, F., “Los Acuerdos de empresa en el estatuto de los Trabajadores”, Madrid, CES, 2000.
- ▶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “El contenido esencial de la libertad sindical y la negociación colectiva: Una aproximación clásica a un antiguo problema”, REDT, núm. 54, 1992.
- ▶ GARCÍA MURCIA, J., La revisión de los convenios colectivos a través de recurso de amparo, Madrid, Tecnos, 1992.
- ▶ GARCÍA MURCIA, J., “La tutela del sindicato como agente de la negociación colectiva en la doctrina del Tribunal Constitucional”, RL, T. I, 1985.
- ▶ GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El ejercicio de los derechos colectivos en empresas sin representación”, en VV. AA, El ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores en la empresa”, Madrid, Tecnos, 2011.
- ▶ MATÍA PRIM, J., “Negociación colectiva y derecho de huelga: los pactos de paz”, RL, T. II, 1993.
- ▶ RIVERO LAMAS, J, y DE VAL TENA, A. L., “El derecho a la negociación colectiva. Reconocimiento constitucional y garantías legales”, VV. AA., El modelo Social en la Constitución Española de 1978, Madrid, MTAS, 2003.
- ▶ RODRÍGUEZ CRESPO, M. J., La administración del convenio colectivo, Sevilla, CESA, 2006.
- ▶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “El valor “cuasi-legal” de los convenios colectivos”, RL, T. I, 1987.
- ▶ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales tras veinte años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores”, VV. AA., Veinte años de negociación colectiva: De la regulación legal a la experiencia negocial. XIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Madrid, MTAS, 2001.
- ▶ SALA FRANCO, T., “El derecho constitucional a la negociación colectiva”, VV. AA., Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución

## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

Española. Estudios en Homenaje al Profesor Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Madrid, La Ley, 2006.

► VALDÉS DAL RÉ, F., “La eficacia de los convenios colectivos”, TL, núm. 76, 2004.

### **SEGUNDA PARTE: DERECHO DE CONFLICTO COLECTIVO**

► BAYLOS GRAU, A., “El derecho de huelga”, VV. AA., El modelo social en la Constitución de 1978, Madrid, MTAS, 2003.

► CASAS BAAMONDE, M. E., “Derecho de huelga y Constitución: Nuevas perspectivas”, RL, T. I, 1994.

► GARCÍA BLASCO, J., El derecho de huelga en España. Calificación y efectos jurídicos, Barcelona, Bosh, 1983.

► MARTÍN VALVERDE, A., “La doctrina general sobre el derecho de huelga en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/81”, RL, V. II, 1993.

► SALA FRANCO, T., “La titularidad del derecho de huelga”, VV. AA., Ley de Huelga, Madrid, Instituto Sindical de Estudios, 1993.

► SERRANO MARTÍNEZ, J. E., “Titularidad y ejercicio del derecho de huelga: el papel del sindicato”, VV. AA., Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales, Madrid, CEC, 1983.

### **TERCERA PARTE: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES**

► ALFONSO MELLADO, C. L., “Solución extrajudicial de conflictos laborales. Experiencias y situación actual”, VV. AA., Derecho Colectivo, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2003.

► CASAS BAAMONDE, M. E., “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”, RL, núm. 9, 1999.

► CRUZ VILLALÓN, J., “LA intervención de las comisiones paritarias de convenios colectivos en la resolución de conflictos”, RPS, núm. 146, 1985.

► DEL REY GUANTER, S., “Arbitraje, comisiones paritarias y proceso”, TL, núm. 6, 1986.

► DEL REY GUANTER, S., La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales, Sevilla, CARL, 1992.

► GONZALEZ BIEDMA, E., “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos en las Comunidades Autónomas”, REDT, núm. 65, 1994.

► LLOMPART BENNÀSSAR, M., “Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen”, Aranzadi Social (Estudios), T. V, 1999.

► MONEREO PÉREZ, J. L., “El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo”, VV. AA., Comentario a la Constitución Socio-económica de España, Granada, Comares, 2002.



## GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

- ▶ SALA FRANCO, T., y ALFONSO MELLADO., C. L., Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva, Valencia, Tirant lo Blanc, 1996.
- ▶ RODRÍGUEZ FERNANDEZ, M. L., Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Albacete, Bomarzo, 2004. bibliografía específica.