

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Grado:	Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Doble Grado:	
Asignatura:	Sistemas de Relaciones Laborales
Módulo:	Módulo 13. Sistemas de Relaciones Laborales
Departamento:	Derecho Privado
Año académico:	2014-2015
Semestre:	Segundo semestre
Créditos totales:	6
Curso:	2º
Carácter:	Obligatoria
Lengua de impartición:	Español

Modelo de docencia:	A1	
a. Enseñanzas Básicas (EB):		70%
b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):		30%
c. Actividades Dirigidas (AD):		

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

2. EQUIPO DOCENTE

2.1. Responsable de la asignatura

Profa. Dra. Dña. Rosa María Pérez Anaya

Edificio: N° 6; Planta: 3ª; Despacho: N° 16

Equipo Docente:

Profa. Dra. Dña. Rosa María Pérez Anaya

Profa. Dra. Dña. Mª José Gómez-Millán Herencia

3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

3.1. Descripción de los objetivos

Las relaciones laborales en la empresa se desarrollan en el marco de los Sistemas de Relaciones Laborales configurados por las normas y prácticas que vinculan a sus protagonistas, los agentes sociales. La asignatura Sistemas de Relaciones Laborales debe permitir a los estudiantes conocer el contexto, la estructura y los actores tanto del ámbito internacional en el seno de la OIT como de los distintos Sistemas y/o Modelos de Relaciones Laborales existentes.

3.2. Aportaciones al plan formativo

Conocimiento de los elementos integrantes de un Sistema de Relaciones Laborales, de su interacción, de su regulación jurídica y de la incidencia en la realidad jurídico-laboral de los mercados de trabajo.

Estudio comparado de los Sistemas de Relaciones Laborales de otros Estados y de su incidencia en el Estado del Bienestar.

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

Para un aprovechamiento óptimo de la asignatura resultaría conveniente un conocimiento suficiente del Modelo de Relaciones Laborales español, de conceptos y términos específicos del mismo obtenidos en la asignatura que se imparte en primer curso de la Titulación (Teoría de las Relaciones Laborales), del manejo adecuado de herramientas informáticas así como de la capacidad de traducción del idioma inglés.

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

4. COMPETENCIAS

4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

Posesión y comprensión de conocimientos específicos
Capacidad de gestión de la información
Expresión oral y escrita
Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación
Capacidad de trabajo en grupo
Resolución de problemas y toma de decisiones

4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de Relaciones Laborales
Capacidad para valorar las decisiones y actuaciones de los agentes que intervienen en las relaciones laborales
Capacidad para comprender las diferencias entre los diferentes modelos de Estado de Bienestar

4.3. Competencias particulares de la asignatura

Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de Relaciones Laborales, su evolución y su realidad actual
Capacidad para valorar las decisiones y actuaciones de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en diferentes contextos
Capacidad para comprender las diferencias entre los diferentes modelos de Estado de Bienestar, su evolución y su realidad actual

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

TEMA 1: EL MARCO DE REFERENCIA DE LOS DISTINTOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

1. La influencia de la Organización Internacional del Trabajo en la construcción de los sistemas de relaciones laborales e impacto en los modelos existentes
2. La repercusión del sindicalismo y el asociacionismo empresarial internacional en la creación de las condiciones mínimas aplicables a los sistemas de relaciones laborales
3. La incidencia de los sujetos de integración regional en la uniformidad de los sistemas de relaciones laborales: 3.1. La trascendencia de la política social y de empleo de la Unión Europea en los modelos de relaciones laborales europeos, 3.2. La participación de los agentes sociales en los procesos decisorios de la UE y el impacto del diálogo social en los modelos de relaciones laborales de Europa, 3.3. Otras experiencias de integración regional y su repercusión en los sistemas de relaciones laborales
4. El papel de las Administraciones descentralizada según los distintos sistemas de relaciones laborales

TEMA 2: LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES

1. El Estado y los actores del sistema de relaciones laborales en el Estado del Bienestar: 1.1. El modelo liberal, 1.2. El modelo corporativista, 1.3. El modelo mediterráneo, 1.4. El modelo social demócrata
2. Funciones, estructura y el régimen estatutario de los sindicatos: 2.1. El sindicato en la empresa y fuera de la empresa, 2.3. Organización interna del sindicato y su estructura, 2.3. Criterios y consecuencias jurídicas de la representatividad sindical, 2.4. Otras formas de representación de trabajadores en la empresa
3. Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: 3.1. Aportación de las asociaciones empresariales a la construcción del sistema de relaciones laborales, 3.2. Estructura de las asociaciones empresariales y régimen estatutario, 3.3. Criterios y consecuencias jurídicas de la representatividad empresarial
4. El creciente protagonismo de las organizaciones de Trabajadores Autónomos

TEMA 3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS DIFERENTES SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

1. Negociación colectiva y su influencia en la definición del sistema de relaciones laborales
2. Tipos de estructura de negociación colectiva: 1.1. Estructura centralizada, 1.2. Estructura descentralizada, 1.3. Estructura mixta
3. Formas de negociación colectiva y su influencia en la definición del sistema de relaciones laborales: 3.1. Convenios colectivos con fuerza vinculante a los sujetos firmantes y no firmantes, 3.2. Negociación en empresas con y sin representación de

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

trabajadores, 3.3. Negociación regulada legal o convencionalmente y negociación informal

4. Contenidos tradicionales y nuevos contenidos de la negociación colectiva en los distintos sistemas de relaciones laborales

5. Concertación social y sistema de relaciones laborales

TEMA 4: EL CONFLICTO COLECTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

1. El conflicto colectivo en los sistemas de relaciones laborales

2. Las medidas de conflicto colectivo utilizadas por los trabajadores: 2.1. La huelga y los actos de acompañamiento como medidas más habituales, 2.2. El boicot primario y secundario: su reconocimiento más limitado en los distintos Estados del Bienestar, 2.3. El “netstrike” y las campañas electrónicas como nuevas medidas de conflicto colectivo, 2.4. Otras medidas de presión y defensa en los sistemas de relaciones laborales comparados

3. Las medidas de conflicto colectivo de los empresarios: 3.1. El cierre patronal ofensivo como expresión de la paridad de armas y su reconocimiento limitado en los modelos de relaciones laborales, 3.2. El cierre patronal defensivo en los países del sistema mediterráneo y corporativo, 3.3. Otras medidas de presión y defensa: especial referencia a los países del modelo social-demócrata

4. Los mecanismos de solución de los conflictos colectivos en los sistemas de relaciones laborales comparados: 4.1. La prevalencia de mecanismos judiciales o extrajudiciales según los distintos sistemas de relaciones laborales, 4.2. La organización judicial y competencia para conocer de las cuestiones laborales como manifestación de un modelo concreto de relaciones laborales, 4.3. El impulso de los sistemas alternativos de solución de conflictos: la mediación, conciliación judicial y el arbitraje en los sistemas de relaciones laborales

TEMA 5: LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES

1. La fijación del contrato de trabajo: la opción entre la regulación legal o pactada según el modelo de relaciones laborales

2. El impacto del reconocimiento del trabajo decente en la construcción del sistema de relaciones laborales

3. Los cambios en las condiciones pactadas como elemento de construcción de sistemas de relaciones laborales rígidos, flexibles o flexi-seguros

4. La extinción contractual de la relación de trabajo según las modalidades contractuales y su conexión con los sistemas de relaciones laborales rígidos, flexibles o flexi-seguros

5. La protección social complementaria y los sistemas de Seguridad Social: 5.1. El aseguramiento privado, público o mixto, 5.2. La opción entre la cobertura de asistencia social, seguridad social o mixta, 5.3. El piso mínimo de Seguridad Social y la configuración de las prestaciones en los sistemas de relaciones laborales

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

6. METODOLOGÍA Y RECURSOS

Sesiones Académicas teóricas
Sesiones Académicas prácticas
Exposición y debate
Tutorías especializadas

Las sesiones teóricas consistirán en la explicación –mediante la tradicional lección magistral- de los principales conceptos de la asignatura. En todo caso, en estas sesiones, mediante el uso de técnicas adecuadas, se procurará que sean lo más participativas e interactivas posible.

En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, consistirán en la realización de trabajos grupales con el objeto de incentivar el reparto interno de tareas, el cumplimiento de las mismas atendiendo al compromiso adquirido con los compañeros de grupo, la búsqueda de información, la redacción y la defensa del trabajo tanto individual como colectivamente desarrollado

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

7. EVALUACIÓN

Conforme a la Normativa de Evaluación, el Sistema de Evaluación de esta asignatura corresponde a un sistema de Evaluación continua (art. 5.3).

De tal forma que tal y como señala el Art. 7. Evaluación en la convocatoria de curso:

2. Las calificaciones obtenidas en las distintas actividades desarrolladas durante el periodo de docencia presencial supondrán como mínimo el 30% de la calificación de la asignatura. En su caso, el examen correspondiente a la convocatoria de curso podrá representar, como máximo el 70% de la calificación global. Podrá exigirse para la superación de la asignatura la presentación obligatoria a cualquiera de las pruebas correspondientes a la convocatoria de curso y la obtención en las mismas de una calificación que acredite un dominio mínimo de las competencias vinculadas a la asignatura correspondiente.

3. El estudiante que por estar incurso en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, por razones laborales, de salud graves, o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, no haya realizado las pruebas de evaluación continua, tendrá derecho a que en la convocatoria de curso se le evalúe del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente mediante un sistema de evaluación de prueba única definido en el art. 5.4 de esta normativa. Esta circunstancia deberá ser comunicada al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial

Respecto a la convocatoria de recuperación de curso será de aplicación el art. 8:

1. Los estudiantes que no superen la asignatura en el semestre en el que se imparte, dispondrán de una convocatoria de recuperación de curso en el mes de junio/julio

2. La calificación en la convocatoria de recuperación de curso se ajustará a las siguientes reglas:

a. Si el estudiante superó con éxito las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, la prueba o pruebas de evaluación correspondientes a la convocatoria de recuperación de curso tendrán el mismo valor porcentual que en la convocatoria de curso, y la calificación final de la asignatura será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en las pruebas de evaluación continua con las obtenidas en la prueba o pruebas de evaluación de la convocatoria de recuperación de curso.

b. Si el estudiante no siguió el proceso de evaluación continua, o no superó las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación de curso se le evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura.

c. Aunque el estudiante haya superado con éxito el conjunto de las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, tendrá derecho a ser evaluado según lo establecido en el apartado b del presente artículo, siempre que renuncie expresamente a la calificación obtenida en aquellas. El estudiante deberá comunicar esta circunstancia de modo expreso y por escrito al profesor responsable de la asignatura con un plazo

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

mínimo de 10 días antes de la celebración de las pruebas, de cara a facilitar la organización del proceso evaluador.

d. No obstante lo establecido en los apartados b y c, se exceptúan del sistema de evaluación de prueba única aquellas asignaturas cuyo elevado grado de experimentalidad no permitan, por el elevado coste económico o la complejidad del procedimiento, evaluar al estudiante por este sistema.

Aplicación de la normativa en la asignatura: Normas específicas:

El profesorado publicará con la suficiente antelación la correspondiente convocatoria oficial en la que se detallará la fecha, hora y lugar de celebración de la prueba final.

La calificación final se obtendrá de la suma de la nota numérica obtenida en la prueba final (70% de la calificación) y la nota numérica correspondiente a los Debates, Casos Prácticos y Trabajos grupales (30% de la calificación) celebrados a lo largo del Curso. La prueba final consistirá en una prueba escrita en la que el alumno/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico-práctico. La puntuación máxima de la prueba final será 7 puntos. Se valorará la claridad expositiva, la capacidad de síntesis del alumno, de relación con las cuestiones fundamentales de la asignatura, la aplicación práctica y los conocimientos sobre la materia. Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en los debates y casos prácticos y la participación del alumno/a cuando obtenga un total de 3 puntos en la prueba final. Asimismo, el alumno deberá obtener al menos 1 punto en las EPD durante el curso o en la prueba de recuperación de las EPD. En todo caso para superar la asignatura, el alumno tiene que obtener como mínimo un total de 5 puntos. Si un alumno obtiene 0 puntos en dos preguntas o las deja sin contestar no habrá superado la asignatura.

Como se ha indicado, los alumnos pueden recuperar las EPDs en la convocatoria de recuperación. Debido a las competencias y al carácter de la asignatura, la recuperación de las EPDs consistirá en la realización de un trabajo individual, con el mismo nivel de exigencia y calidad que los entregados por los alumnos durante el curso, sobre algunos de los temas del programa de la asignatura, con el plazo máximo de una semana después de la celebración de la convocatoria de recuperación. Con la publicación de la convocatoria de recuperación se publicará el contenido y el país del trabajo de recuperación de las EPDs.

Nota: Título II. Capítulo II. Artículo 14.2 y 14.3 de la Normativa de Régimen Académico y de Evaluación del Alumnado (aprobada en Consejo de Gobierno de la UPO el 18 de julio de 2006): “En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquél obtenido a través de Internet, sin indicación expresa de su procedencia y, si es el caso, permiso de su autor, podrá ser considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, sin perjuicio de que pueda derivar en sanción académica. Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

asignatura, oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia académica requerida por la Dirección del Departamento, decidir sobre la posibilidad de solicitar la apertura del correspondiente expediente sancionador”.

8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- AAVV. *La Negociación colectiva en Alemania*. Ministerio de Empleo
- AAVV. *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid. MTAS. 2002
- AAVV. *La Negociación Colectiva en Europa*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid 2004
- AAVV. *Manual de Teoría de las Relaciones Laborales*. Tecnos. Madrid. 2011
- ALARCÓN BRAVO DE RUEDA P.O. Y MORENO DE VEGA Y LOMO F. (Coordinador). *Políticas públicas de empleo: un estudio desde el Derecho Comparado*. Comares, 2013
- BAYLOS GRAU A. *Un debate europeo sobre la negociación colectiva en Europa*. Fundación 1º de Mayo. CCOO
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Estructura y concurrencia entre convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº 68, 2007.
- CRUZ VILLALÓN J. *La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica*. Tirant lo blanch, Valencia 2012
- DURÁN LÓPEZ, F.: “El Consejo Económico y Social, instrumento del diálogo social”, *Revista del Ministerio de Trabajo e inmigración*, nº 3, 1997.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. y MORALES ORTEGA, J.M.: “Comunidades Autónomas, empleo y Unión Europea”, en VVAA: *Política social europea y Comunidades Autónomas*, Consejo andaluz de Relaciones Laborales, Mergablum, Sevilla, 2007.
- GARCÍA MURCIA, J. (Coord.): *La transposición del Derecho Social Comunitario al ordenamiento español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2005.
- GARCÍA PIÑERO N. P.. *Las Asociaciones Empresariales en el Derecho Español*. CES, Madrid. 2005
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Los sindicatos y la (nueva) cuestión social en la Constitución”, en PECES-BARBA MARTÍNEZ, G. y RAMIRO AVILÉS, M.A.: *La Constitución a examen: Un estudio académico 25 años después*, Marcial Pons, Madrid, 2004.
- GÓMEZ S./ PONS M. *Las Relaciones Laborales en Alemania*. 1994
- GÓMEZ S. /PONS M. *Las Relaciones Laborales en Reino Unido*. 1994
- GÓMEZ S. / PONS M. *Las Relaciones Laborales en Italia*. 1994
- MARTÍN VALVERDE A. / RODRÍGUEZ-SAÑUDO F. /GARCÍA MURCIA J. *Derecho del Trabajo*. Vigésimoprimer Edición Tecnos. Madrid 2012.
- MONERERO PÉREZ J. L. *Concertación y diálogo social*. Valladolid. Lex Nova

GUÍA DOCENTE

Curso 2014-2015

1999.

- LANTARON BARQUÍN, D.: “Novedades normativas y proyección de la reforma laboral de 2010 en el ámbito de la resolución extrajudicial de conflictos”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 24, 2011.
- LANTARÓN BARQUÍN D. *Ordenación de la solución extrajudicial de conflictos laborales*. Valladolid Lex Nova. 2003
- OJEDA AVILÉS A. *Compendio de Derecho Sindical*. Tecnos. 2012.
- OLLET PALÁ A. *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*. Tirant lo Blanch. Valencia 2004
- PÉREZ GUERRERO, M.L. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Las políticas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía”, en *VVAA: Políticas laborales y de protección social y marco competencial en el nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía. XXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mergablum, Sevilla, 2008.
- RECIO A. “*Sindicatos, globalización económica y crisis ambiental.*” 1999.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.: “Método abierto de coordinación y Derecho del trabajo”, en *VV.AA.: Presente y futuro de la intervención pública en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2011.
- RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Relaciones entre la estructura de la negociación colectiva y el contenido de los convenios”, en *VV.AA.: Cuestiones problemáticas de la negociación colectiva. XXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2009.
- . RODRÍGUEZ. J. A. *Análisis Comparativo: Afiliación de los sindicatos, relaciones laborales y transformación de la fuerza de trabajo en la sociedad de la información*. 2004
- RON LATAS R. P.. *Los sindicatos horizontales*. Comares. Granada. 2003
- SALA FRANCO T. / ALFONSO MELLADO C. L.. *La solución extrajudicial de conflictos laborales: análisis comparativo*. CES. Madrid. 2001
- SEMPERE NAVARO, A.V.: “Sobre la Organización Internacional del Trabajo y su acción normativa”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2002.
- ULTRICH ZACHERT. *La estructura de las Relaciones Laborales en Alemania*. 2007
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “Las Directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 17, 1999.
- VALDÉS DAL-RE F. *Los sistemas de solución Extrajudicial de conflictos laborales*. SIMA. 2006