



**DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE GRANADA**

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO SINDICAL

Curso Académico: 2009/2010

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

El presente **Programa** para el estudio universitario de la Disciplina “**Derecho Sindical**” pretende mantener lo esencial de todo Programa académico e incorporar algunos elementos que, desde el punto de vista pedagógico y científico, puedan ayudar al estudio y comprensión global de la asignatura.

El programa se estructura en “**Temas**” homogéneos. Estos temas son a su vez sistemáticamente desarrollados, al modo de **guiones (o esquemas)** con los puntos en que cada uno puede (y debe) desarrollarse, durante las clases teóricas. Se prescinde –pues también del “programa cuestionario”, más propio de otros ámbitos que del universitario. A efectos de su estudio (tema éste que se conecta usualmente por el alumnado con el del examen) hay que advertir que lo ideal es estudiar los Temas en su conjunto; todo lo más por grandes epígrafes y en todo caso por puntos que tengan una unidad en sí mismos. Quiere decirse que los subepígrafes de cualquier orden que sean (a’ a’’, etc.) no serán usualmente objeto de consideración aislados de su unidad respectiva, salvo que ellos sean una unidad de ese tipo, porque en ellos se trate de una “institución jurídica” independiente y autónoma en cierto grado.

El sistema “guión” o “esquema” aporta la ventaja de que el esfuerzo de memorización que **inevitablemente** el alumno ha de realizar, se reduce y se racionaliza, aparte de que una lectura atenta del esquema, en sí mismo, antes de estudiar su contenido concreto debería aclarar algo tan importante como el saber desde el principio qué se va a estudiar, y cuál es su contexto. Puede considerarse en este sentido el equivalente al uso de transparencias o de power point.

Nada de lo que se ha dicho permite pensar que se haya de prescindir en forma alguna del dato concreto. Junto a la visión global de un tema y de sus respectivas instituciones se habrá de descender a esos datos concretos que nos vendrán dados por las normas, la jurisprudencia, etc. No se olvide que sobre estos datos está construido inevitablemente todo el Derecho, son consustanciales a él; y que sin ellos no hay derecho posible.

A estos efectos, al final de cada Tema se incluye una referencia legislativa referida a las materias que en ellos se tratan. No es una referencia exhaustiva, pero sí básica, y suficiente. No se estima útil descender a referencias jurisprudenciales.

El Programa será objeto de tratamiento pedagógico en las “**Sesiones Ordinarias**” de estudio del Curso. Naturalmente cada profesor dará el contenido que crea más adecuado a sus explicaciones; y decidirá la dinámica particular de las sesiones que le corresponda dirigir. En cualquier caso es criterio general de los que han participado en la elaboración de este Programa, el procurar el diálogo en clase, no por mero papanatismo dialoguista, sino porque las sesiones ordinarias son sesiones de trabajo, en donde se da una formación y una información; y hay que procurar que éstas se acomoden a las necesidades de cada alumno tanto o más a las del total de los alumnos. A estos efectos se advierte que lo ideal (tan ideal como desgraciadamente utópico por el momento) para abordar una sesión ordinaria de clase es haber leído –aunque sea superficialmente– el tema que se va a tratar.

Es aconsejable que el alumno tome notas en dichas sesiones; y desaconsejable que pretenda escribir al dictado lo que allí se diga, que no está dicho (en su aspecto formal) normalmente para ese fin. Es casi imprescindible que el alumno acuda a las sesiones ordinarias con su ejemplar del Programa y con la legislación que corresponda, aunque suponga transportar diariamente una impedimenta, que pueda hacer menos cómodas las actividades no académicas que los alumnos realizan después, antes o entre sus horas de trabajo.

El tratamiento de cada punto del tema en estudio, puede ser objeto de una consideración más o menos profunda, según el criterio del profesor. Habrá casos en que bastará una referencia a una norma o un Manual, para dar por tratado un tema.

Los exámenes serán en todo caso orales. Habrá un examen parcial en la fecha y sobre la materia que oportunamente se señale. La superación de dicha prueba tendrá carácter eliminatorio sólo respecto de la convocatoria de junio.

Las actividades complementarias en general (seminarios, etc.) se determinarán en su momento de acuerdo con las posibilidades que ofrezca el desarrollo del curso. El Departamento cuenta con una página web (www.derechodeltrabajo-ugr.es) en la que se puede acceder a cualquier información sobre órganos de gobierno del Departamento, sus profesores, asignaturas, doctorado, grupo de investigación, biblioteca, tablón de anuncios, tutorías y enlaces de interés. Igualmente, pueden proceder a contactar con su profesor/a a través de correo electrónico, pudiendo también enviar su ficha por esta vía.

NOTA BIBLIOGRÁFICA:

A efectos del uso de Manuales –cosa que se aconseja genéricamente-, se incluye en esta Introducción referencia a los que están más en uso y actualizados. De entre ellos debe destacarse, por coincidir el orden de tratamiento de los temas con el Programa, estando redactado sobre su esquema:

MANUAL DE DERECHO SINDICAL, Vida Soria, Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida. 4ª edición. Editorial Comares. Granada, 2009.

No obstante, los datos positivos son invariables y por ello cualquier Manual puede servir para el estudio de la asignatura. No obstante; claro está, que hay unos que tratan con más amplitud y mejor adaptación a nuestros criterios, unas u otras instituciones. Es obvio que cualquier alumno puede optar por cualquier Manual.

Los apuntes comercializados y estandarizados no suelen –por nuestra experiencia- ser nada útiles; por eso advertimos que el Departamento, no siendo responsable de ellos, previene sobre su uso, al margen de cualquier otra consideración que, en su caso, proceda.

Otros Manuales que pueden ser utilizados son los siguientes:

Ojeda Avilés, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1998.

Ojeda Avilés, A.: *Derecho Sindical*, 9ª ed., Tecnos, Madrid, 2006.

Palomeque López, M. C.: *Derecho Sindical*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1994.

Sala Franco, T.: *Derecho Sindical*, 9ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

Sala Franco, T. Y Albiol Montesinos, I.: *Compendio de Derecho Sindical*, 1º ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.

En cuanto a **RECOPIACIONES DE TEXTOS LEGALES**, cuyo uso resulta fundamental, se pueden citar:

NORMAS LABORALES BÁSICAS, Vida Soria, J.; Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C., 4ª Edición, COMARES, Granada, 2009.

(Los autores han elaborado este Compendio siguiendo la sistemática de materia del Programa del Departamento). No obstante, se pueden utilizar otras recopilaciones al uso.

1. INTRODUCCIÓN. CONFIGURACIÓN GENERAL DEL DERECHO SINDICAL

- A. Derecho Sindical y Derecho del Trabajo.
- B. El contenido del Derecho Sindical.
- C. Plan de la obra. Metodología (lo sociológico, lo político, lo económico y lo jurídico en el estudio del Derecho Sindical).

2. EL SINDICALISMO

- A. **El interés colectivo profesional y su personificación jurídica:** del movimiento al sindicalismo.
- B. **El proceso de “personificación” o institucionalización del interés colectivo:** reunión, coalición, sociedades de resistencia, asociaciones, sindicatos.
- C. **El sindicato:** concepto y caracteres.
- D. **Otros sujetos “sindicales”.**
- E. **El sindicalismo patronal.**

3. EL DERECHO SINDICAL

- A. El sindicalismo, el sindicato y el ordenamiento jurídico.
- B. **La actitud del Estado frente al “hecho sindical”: los modelos jurídico-sindicales**
 - a. El sindicato en los sistemas político-jurídicos liberales: de la prohibición a la tolerancia (El sindicalismo clandestino).
 - b. El sindicato en los sistemas autoritario/totalitarios: sustitución de la autonomía representativa por la técnica de la delegación estatal.
 - c. El modelo internacional: la doctrina de la O.I.T. como estándar mundial para la regulación jurídica del fenómeno sindical (El reconocimiento jurídico de los sindicatos).
 - d. El sindicato en los sistemas democráticos-sociales: reconocimiento jurídico de la autonomía colectiva.
 - a'. El sindicato en los ordenamientos europeos occidentales. Los modelos relevantes.
 - b'. El sindicalismo anglosajón.
 - e. El neocorporativismo y el fenómeno sindical. La asimilación del sindicato en las estructuras del Estado.

4. EL ORDENAMIENTO SINDICAL EN ESPAÑA

- A. **Los antecedentes.**
 - a. Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España.
 - b. El sindicalismo vertical y corporativo: la organización sindical española (1936- 1976).
 - c. La evolución del sindicalismo oficial y el movimiento sindical en la clandestinidad (1953-1978).
- B. **El derecho positivo vigente. Una visión general.**
 - a. Las libertades sindicales y el sindicato en el orden constitucional.
 - b. La regulación legal: una descripción.
 - a'. La LOLS y el control previo de su constitucionalidad. La posterior jurisprudencia constitucional.
 - b'. Otras normas sobre aspectos sindicales específicos.
 - c. Características de las normas sindicales
 - a'. La indisponibilidad de los derechos sindicales.
 - b'. El desarrollo reglamentario periférico
 - c'. Poderes de las Comunidades Autónomas.

- d'. Las normas sobre derechos sindicales como "normas mínimas".
 - d. El programa constitucional de "ciudadanía" y de "democracia" de tipo industrial.
- C. La crisis del modelo neocorporativo: disfunciones y revisiones del sindicalismo más representativo.**

5. EL INTERÉS COLECTIVO PROFESIONAL Y SU PERSONIFICACIÓN JURÍDICA

A. LA REPRESENTACIÓN VOLUNTARIA. LOS SINDICATOS Y EL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL.

a. El Derecho a las libertades sindicales.

a'. **El contenido complejo del derecho a la libertad sindical: el "contenido esencial" y el "contenido adicional". Un cuadro global**

b'. **El Ámbito objetivo del derecho a la libertad sindical: el derecho de fundación o de creación de sindicatos.**

a''). La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones.

b''). El procedimiento fundacional de sindicatos: Estatutos. Registro. Publicidad.

c''). Estructuras sindicales. Criterios de organización y tipología sindical.

d''). El tema de la "Unidad-pluralidad" sindicales: La figura del sindicato más representativo. Fundamento. Criterios para su determinación. El estatuto jurídico privilegiado. Otros criterios de representatividad (el sindicato suficientemente representativo). El sindicato implantado.

c'. **Ámbito subjetivo.– El derecho individual de afiliación (Libertad sindical subjetiva).**

- Libertad positiva y negativa.

- Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical.

- Descuento empresarial de la cuota sindical en la nómina.

- Cuota empresarial por gastos de convenio.

- Cuota o canon de negociación colectiva.

- Otras prácticas sindicales de presión.

- Las ventajas reservadas a los afiliados.

- El «sindicalismo de servicios».

d'. **Los derechos de actividad sindical o libertad de gestión externa.**

- La representación de intereses (en general).

- La negociación colectiva (titularidad–exclusividad).

- La lucha reivindicativa (titularidad–exclusividad).

- La colaboración institucional (régimen jurídico).

b. El régimen jurídico del sindicato.

a'. El principio de autonomía organizativa de la estructura interna del sindicato y sus manifestaciones. El principio de democracia interna. Los sindicatos asamblearios.

b'. Significado y alcance de la personalidad jurídica del sindicato

c'. Las responsabilidades del sindicato

d'. El régimen económico de los sindicatos: recursos internos y fuentes de financiación extraordinarias. Los riesgos de injerencia externa.

– Las cuotas sindicales.

– Inembargabilidad.

– Las subvenciones estatales.

– naturaleza y régimen jurídico.

e'. El régimen de disolución y extinción del sindicato.

c. Organización y acción sindical en la empresa.– Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales.

a'. Problemática general.

b'. Régimen jurídico.

- Ámbito.
- Tipos legales.
- Funciones y competencias.
- Garantías de los representantes sindicales en la empresa.

d. El fenómeno sindical en la Función Pública: la opción por una normativa unitaria.

- a'. Problemática general.
- b'. Régimen jurídico.

e. La tutela de la libertad sindical.

- a'. La tutela judicial de la libertad sindical.
 - a'". La tutela judicial ordinaria.
 - 1). La impugnación de los estatutos sindicales.
 - 2). El proceso especial para la protección de los derechos sindicales.
 - b'". La tutela judicial constitucional.
- b'. La tutela administrativa de la libertad sindical.
- c'. La tutela internacional de la libertad sindical.

f. Sindicatos y asociaciones empresariales “ex art.7” de la Constitución.

g. El régimen jurídico de las formas de organización no sindical de intereses profesionales.

- a'. Colegios Profesionales
- b'. Cámaras
- c'. El asociacionismo profesional de Jueces, Magistrados, Fiscales, Fuerzas Armadas y cuerpos sometidos a disciplina militar.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- Convenio núm. 87, OIT, de 9 de julio de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de Sindicación.
- Convenio núm. 98, OIT, de 1 de julio de 1949, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y Negociación colectiva.
- Convenio núm. 151, OIT, de 27 de junio de 1978 sobre protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.
- Constitución Española, arts. 7, 28 y 127.
- Constitución Europea, adoptada por el Consejo Europeo. Bruselas, 17 y 18 de junio de 2004. Firmada en Roma octubre de 2004.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE 8–8–1985) modificada por Ley 11/1994 y por L.O. 14/1994, de 29 de mayo por la que se incluye la Disp. Adicional 4ª
- Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (cap– IV, Tít.. II, Libro 4, sobre la asociación profesional de jueces y magistrados).
- Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.
- Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Tit.II, cap. IV, «De la policía», Secc. 2ª: De los derechos de representación colectiva). Modificada parcialmente por L. O. 26/1994, de 29 de septiembre (Policías de CCAA y Policías locales).
- Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de régimen disciplinario de las fuerzas armadas.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, desarrollada por RD 1735/2000, de 20 de octubre
- Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen de personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, arts. 29, 30 y 31, modificada por la Ley 22/1993 de 29 de diciembre.
- R. D. 2205/1980, de 13 de junio, regulador de la actividad del personal civil no funcionario en establecimientos militares.
- R. D. 873/1977, de 22 de abril, Depósito de Estatutos de las organizaciones sindicales. Afectado por la L. O. 11/1985 de Libertad Sindical.

- Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales (reformada por Ley 74/1978, Ley 7/1997, RD-L 6/1999 y RD-L 6/2000).
- Ley 23/1986, de 24 de diciembre, de Bases de Cámaras Agrarias.
- Ley 3/1993, de 22 de marzo, Básica de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Disp. Adic. 6ª y Disp. Trans. 9ª sobre participación institucional.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, desarrollada por RD 1671/1986, de 1 de agosto (modificado parcialmente por RD 930/1993, de 18 de junio).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 62/1978, de 26 de diciembre, de Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales.
- RDLeg. 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- RD197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (BOE 4/3/2009).

B. REPRESENTACIÓN LEGAL UNITARIA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

a. Planteamiento general: el sentido y significado de esta representación

- a) Planteamiento general: participación y conflicto de intereses como tensiones dialécticas en las relaciones laborales dentro de la empresa.
- b) Intereses y representación de intereses derivados del Conflicto laboral en la empresa, e intereses y representación de intereses exclusivos de la empresa: la participación y los órganos de representación unitaria dentro de la empresa.
- c) La indisolubilidad de estos planteamientos en la práctica: Efectos (interacción de intereses «sindicales» en «intereses empresariales») a efectos orgánicos y de acción).
- d) La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas:
Sistemas-tipo de atribución de los poderes de gestión: «Modelos teóricos» de participación. Modelos comparados: el modelo alemán y el modelo francés.

b. La regulación legal vigente

c. La organización de la representación legal (unitaria) de los trabajadores: COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

- a'. Planteamiento general.
- b'. Estructura legal de la representación unitaria.
- c'. Funcionamiento del Comité.
- d'. Carácter jurídico, composición y organización interna.
- e'. Funciones y competencias.
- f'. El estatus del delegado de personal o miembro del Comité de empresa
- g'. El procedimiento electoral.

d. La representación específica a efectos de prevención de riesgos laborales

e. Los “Comités de empresa Europeos”

- a'. Planteamiento general.
- b'. Organización del sistema.
- c'. El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.
- d'. Composición del Comité

- e'. Competencias del Comité de Empresa Europeo
- f'. Funcionamiento
- g'. Normas específicas para la aplicación en España

f. Organización de la representación unitaria en el ámbito del sector público.

- a'. La dualidad personal funcionario, personal estatutario y personal laboral.
- b'. Régimen jurídico.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- Constitución Española, arts. 21 y 129.
- Convenio núm. 135 OIT, de 23 de junio de 1971, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.
- Directiva 2009/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre constitución, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOUE 16/5/2009 L 122/28).
- Estatuto de los Trabajadores, Tít. II, Disp. Trans. 8ª y Disp. Final 3ª.
- R. D. 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 de 1994).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- R.D. 1846/1994 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 de 1994).
- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D. Leg. 2/1995).
- Ley 10/1997, de 24 de abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (BOE de 25 de abril de 1997). Modificada por Ley 44/1999, de 29 de noviembre (BOE 30 noviembre 1999).
- Arts. 33 a 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Reglamento CEE 215/2001, sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- Directiva 2001/86/CEE, sobre participación de los Trabajadores en la Sociedad Anónima Europea.
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, da nueva redacción al artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por la que se modifica el ET en materia de información y consulta de los trabajadores; y en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario. Artículo 64 y 65 ET.

C. EL DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y FUNCIONARIAL

a. Significado jurídico.

b. El derecho de reunión y asamblea en el ámbito laboral

- a'. Planteamiento general
- b'. Régimen jurídico

c. El Derecho de reunión y asamblea en el ámbito funcional.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho del reunión.
- Arts. 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Art. 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

6. LA AUTONOMÍA COLECTIVA PROFESIONAL: EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA PROFESIONAL

A. ANÁLISIS DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA. (Punto de vista dinámico).

- a) El proceso de manifestación de la autonomía colectiva.
 - La contraposición de intereses colectivos.
 - El conflicto colectivo de intereses.
 - El acuerdo (o convenio) colectivo.
- b) La autonomía colectiva y el poder del Estado.
- c) Caracterización diferencial de la autonomía colectiva. (Autonomía privada – Autonomía colectiva – Heteronomía).

B. EL CONVENIO COLECTIVO COMO MANIFESTACIÓN FORMAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA: CONFIGURACIÓN JURÍDICA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO.

- a) Configuración jurídica y carácter jurídico generales en el Derecho español. **La garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva.**
- b) Concepto legal.
- c) **Tipos legales de convenios colectivos:** ordinarios y de eficacia general.
- d) Modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes. Especial referencia a los “acuerdos de empresa”.
 - a’) El convenio colectivo «Standart».
 - b’) Los acuerdos colectivos a nivel de empresa: configuración y régimen jurídico.
 - c’) Acuerdos supra-empresariales derogatorios de convenios estatutarios.
 - d’) Acuerdos empresariales derogatorios de convenios estatutarios.
 - e’) Los acuerdos profesionales de controversias colectivos (ASEC y otros. Remisión)
 - La conciliación.
 - El arbitraje voluntario.
 - f’) Sustitución de poderes normativos profesionales: Laudos arbitrales obligatorios (su inconstitucionalidad). Los arbitrajes obligatorios en conflictos colectivos.
- e) **El ámbito de los convenios colectivos:**
 - a’) Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo.
 - b’) **Concurrencia de convenios. La prohibición de concurrencia de convenios: La regla general y sus excepciones.**
 - a’’. Configuración jurídica general.
 - b’’. La regla general de desafectación.
 - c’’. Las excepciones
 - c’) **La estructura de la negociación colectiva.** La negociación colectiva articulada: **Los Acuerdos Marco. Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.**
- f) Los **sujetos del convenio colectivo.**
 - a’) **Las partes contratantes: legitimación para negociar.**
 - b’) **Los sujetos obligados.– Las cláusulas de descuelgue empresarial.**
- g) La adhesión a un convenio colectivo vigente.
- h) La extensión del convenio colectivo. Actos administrativos de extensión (El acuerdo sobre cobertura de vacíos)
- i) **El contenido del convenio colectivo:** ámbito y límites.
- j) Forma.
- k) **La elaboración del convenio: la negociación colectiva.**
 - a’) Inicio
 - b’) **El deber de iniciar la negociación.**

- c') La determinación y constitución de la **Comisión deliberante**.
- d') La negociación como proceso. Los deberes de negociar y de buena fe. Incidencias. (El arbitraje. La aparición del conflicto colectivo y la huelga).
- l) La validez jurídica del convenio colectivo. Revisión administrativa y jurisdiccional.–
La impugnación del convenio colectivo.
- m) La **eficacia del convenio colectivo**.
 - a') Publicación y entrada en vigor.
 - b') La duración del convenio colectivo. Modificación o revisión. Terminación. **Sucesión de convenios**.
 - c') **Eficacia jurídica** del convenio colectivo.
- n) La **“administración” y la interpretación del convenio**.

C. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

- a) Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional
- b) Régimen jurídico.
 - A'. **Tipos de instrumentos colectivos: pactos colectivos y acuerdos colectivos.**
 - B'. **Sujetos legitimados para negociar, unidades de negociación y procedimiento de negociación.**
 - C'. Dinámica de la negociación colectiva funcionarial.
 - D'. **Eficacia jurídica** de los pactos y acuerdos colectivos en la función pública.
 - E'. **Contenido** de la negociación colectiva funcionarial y sus limitaciones legales.

D. LA ARTICULACIÓN ENTRE NORMAS ESTATALES Y NORMAS COLECTIVAS

E. FORMAS DE INTEGRACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES».– LA CONCERTACIÓN SOCIAL. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- Estatuto de los Trabajadores, Título III, Disp. Adic. 7ª, Disp. Adic. 6ª y Disp. Final 2ª. Reformado en diversos artículos por la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 marzo 2007).
- Convenio núm. 154 OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de junio de 1981 (BOE de 9 de noviembre de 1985).
- R. D. 1040/1981 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos.
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 18/1982 de 4 de mayo de 1982.
- R. D. 572/1982, de 5 de marzo, sobre extensión de convenios colectivos.
- R. D. 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, desarrollado por OM de 28 de mayo de 1984, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Sentencia del Tribunal Constitucional 86/1991, de 25 abril, sobre la naturaleza del acto de extensión de convenios colectivos.
- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (R.D.–Leg. 2/1995).
- Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos normativos (BOE nº 137 de 9 de junio de 1997).
- Ley 24/1999, de 6 de julio, por la que se modifica el art. 92.2 del Texto Refundido del ET referido a la extensión de convenios colectivos (BOE 7 julio 1999).
- Resolución de 9 de febrero de 2007 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la Inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (ANC 2007). BOE 24 de febrero de 2007.
- VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. Vigencia durante 2005, 2006, 2007 y 2008.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

7. LA AUTOTUTELA COLECTIVA DE INTERESES PROFESIONALES (ORDENACIÓN JURÍDICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES)

A. PLANTEAMIENTOS GENERALES. (CONFLICTOS Y CONTROVERSIAS. CONFLICTOS SOCIALES Y CONFLICTOS LABORALES).

- a) Precisiones terminológicas y «funcionales».
 - a') Sobre las ideas de conflicto y de controversia.
 - b') Sobre el sentido «procesal» y material del estudio de los conflictos en el ámbito jurídico.
- b) **Clasificaciones funcionales de los conflictos.**
 - a') Conflictos individuales, plurales, colectivos, generales.
 - b') **Conflictos sobre intereses y conflictos sobre derechos.**
 - c') Conflictos laborales y no laborales (conflictos «políticos»).
- c) **La Dinámica general de las relaciones de conflicto.**
 - a') De los conflictos sobre derechos (individuales y plurales).
 - b') De los conflictos sobre intereses: Individuales. Colectivos (Generales)
- d) **La dinámica singular de los conflictos de trabajo.**
 - a'') Indeterminación en el calificativo de individuales o colectivos.
 - b'') Movilidad de los conflictos jurídicos hacia los intereses.
 - c'') Delimitación entre conflictos laborales y conflictos políticos.

B. ORDENACIÓN JURÍDICA GENERAL DE LAS RELACIONES DE CONFLICTO (PRINCIPIOS DE UNA TEORÍA GENERAL).

- a) Los principios de autonomía y autotutela.
- b) Ordenación de los conflictos sobre derechos (La Soberanía y la Heterotutela).
- c) Ordenación de los conflictos sobre intereses (Principios).
 - a') Individuales: La autonomía privada.– La Heteronomía.
 - b') Colectivos: La autonomía colectiva.– La Heteronomía.
- d) Ordenación de los conflictos sobre intereses (Procedimientos).
 - a') El acuerdo (individual, colectivo, etc.).
 - b') Otros procedimientos.
 - La mediación.
 - La conciliación.
 - El arbitraje.
 - El procedimiento de conflicto colectivo.
 - c') Procedimientos de presión «paralelos».
 - La Huelga (en lo laboral).
 - Los fenómenos de no colaboración.
 - Los fenómenos de obstrucción.
 - El desplazamiento «vertical» del conflicto.
 - d') La heteronomía como subsidiaria.

C. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. (CONFLICTOS SOBRE INTERESES)

- a. La composición (solución) de conflictos colectivos laborales sobre intereses: “Heteronomía” y “Autonomía”.
- b. **Régimen jurídico de los procedimientos de solución de conflictos colectivos.**
 - a'. Principios generales en el ordenamiento
 - a''). Autonomía colectiva y autotutela en el ámbito constitucional.
 - b''). **El sistema legal ordinario:** la supervivencia del RD-Ley 17/1977 y sus consecuencias jurídicas.

b'. El procedimiento administrativo de conflicto colectivo regulado en el RDL 17/1977. Su carácter residual.

- a') Legitimación.
- b') Iniciativa.
- c') Reglas de competencia.
- d') Soluciones:
 - a'') Acordadas.
 - b'') Arbitrales.
 - c'') Jurisdiccionales.

c'. Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos: El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y los sistemas equivalentes en las Comunidades Autónomas.

- a'') Ámbito de aplicación.
- b'') Procedimientos: mediación, conciliación, arbitraje.
- c'') Eficacia.

d'. El procedimiento judicial de conflicto colectivo.

- a''). Configuración crítica
- b''). Régimen jurídico.

D. ORDENACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PRESIÓN COLECTIVA.

a. LA HUELGA.

- a'. El ordenamiento jurídico y la huelga. Los modelos jurídicos: huelga-delito, huelga-libertad y huelga-derecho.
- b'. Configuración jurídica del derecho de huelga.
- c'. La titularidad del derecho de huelga.
 - a''). La titularidad individual o colectiva
 - b''). El ámbito subjetivo del derecho de huelga - La huelga de los Funcionarios Públicos
- d'. Modalidades de huelga
- e'. El procedimiento de realización de la huelga. Comités de huelga. Los servicios mínimos.
- f'. Límites constitucionales en el ejercicio del derecho de huelga: Los servicios esenciales para la comunidad.
- g'. Terminación de la huelga y arbitraje obligatorio.
- h'. Efectos de la huelga.

b. EL CIERRE PATRONAL

- a'. La problemática inclusión del cierre patronal entre las modalidades generales de conflicto colectivo del art. 37.2 CE.
- b'. Modalidad de cierre patronal formalmente admitida: La licitud del llamado "cierre defensivo" configurado restrictivamente como simple "poder de policía"
- c'. Efectos jurídicos.

E. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO (CONFLICTOS SOBRE DERECHOS). (Se trataría del estudio de la Jurisdicción Laboral y el Procedimiento Laboral, objeto de otra asignatura).

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.
- Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 11/1981, de 8 de abril.
- IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.- Resolución de 24 de febrero de 2009, de la D.G. de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (BOE 14/3/2009).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal (art. 315).

- Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.
- R. D. 5/ 1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y R. D. 2756/1979, de 23 de noviembre, sobre asunción de funciones por el IMAC.
- R. D. 530/1985, de 8 de abril, que suprime el IMAC como organismo autónomo y atribuye sus funciones a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.