

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
	Solución extrajudicial de conflictos	2º	2º	6	Obligatoria
PROFESOR(ES)		DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
- Granados Romera, M ^a Isabel		Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (http://www.derechodeltrabajo-ugr.es) - Facultad de Derecho. Plaza de la Universidad s/n 18071 Granada - Prof ^a . Granados Romera: migranad@ugr.es			
		HORARIO DE TUTORÍAS Lunes y jueves de 10 a 13 horas.			
TÍTULO EN EL QUE SE IMPARTE					
Licenciatura en Ciencias del Trabajo					
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)					
Se recomienda haber cursado y, preferiblemente superado, la asignatura de Teoría de las Relaciones Laborales de primero de licenciatura en Ciencias del Trabajo. Para aquellos alumnos que no proceden de la diplomatura de Relaciones Laborales deben haber cursado y preferiblemente superado la asignatura de Derecho del Trabajo. Ahora bien, todos los alumnos para acceder a los cursos de licenciatura han de haber superado un primer ciclo.					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS					
<ul style="list-style-type: none"> • Los conflictos y su clasificación funcional. • Principios generales de la solución extrajudicial del conflicto en nuestro Ordenamiento Jurídico. • Marco legal de la solución extrajudicial de conflictos en nuestro Ordenamiento Jurídico. • Los procedimientos de solución autónoma de conflictos en nuestro Ordenamiento Jurídico. • Los procedimientos de presión paralelos a los conflictos (huelga, fenómenos de obstrucción, no colaboración...) 					
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS					
<p>Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumentales: <ul style="list-style-type: none"> - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven - Habilidad de comprensión cognitiva - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana - Capacidad para gestionar la información • Personales: <ul style="list-style-type: none"> - Destreza para el trabajo en equipos - Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento 					

- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

• Sistémicas:

- Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

Específicas:

• Disciplinarias-cognitivas (saber):

- Todas las correspondientes al Programa de la Asignatura

• Profesionales-procedimentales (saber hacer):

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.

- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.

- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.

- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de solución de conflictos tanto a sujetos colectivos como individuales.

- Capacidad de representación técnica ante las distintas instancias de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

- Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de solución extrajudicial de conflictos laborales.

• Académicas-actitudinales (ser):

- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones de conflicto laborales.

- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

- Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

- Aplicar los conocimientos a la práctica.

- Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca los distintos procedimientos de solución no judicial de conflictos, uno de los ejes principales de todo sistema jurídico, y también, de relaciones laborales en la vertiente jurídica. En concreto, la asignatura pretende dar a conocer todos los sistemas de solución extrajudicial que actualmente están en vigor en nuestro Ordenamiento Jurídico.

Se pretende capacitar al alumnado para el manejo de las fuentes normativas, construcciones dogmáticas y jurisprudenciales para la resolución de todos aquellos problemas jurídicos que se plantean en relación al uso y puesta en prácticas de los distintos procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

CURSO 2013-2014. LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO

I. PLANTEAMIENTOS GENERALES

1. Precisiones terminológicas

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

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

2. Clasificaciones funcionales de los conflictos

A) Conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses.

- B) Conflictos individuales, plurales, colectivos.
- C) Conflictos laborales y no laborales (políticos).

3. Dinámica de las relaciones de conflicto

- A) De los conflictos sobre derechos.
- B) De los conflictos sobre intereses.

4. Ordenación jurídica general de las relaciones de conflicto

- A) Los principios de autonomía y autotutela.
- B) Ordenación de los conflictos sobre derechos.
- C) Ordenación de los conflictos sobre intereses:
 - a) Individuales: La autonomía privada. -La heteronomía.
 - b) Colectivos: La autonomía colectiva. -La heteronomía.
 - c) Procedimientos de solución de los conflictos sobre intereses:
 - El acuerdo.
 - La conciliación.
 - La mediación.
 - El arbitraje.
 - d) La distinción de los procedimientos de presión paralelos (huelga, fenómenos de obstrucción, no colaboración...).

II. ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Antecedentes legales: intervencionismo y solución extrajudicial del conflicto.

- 1.1 El tratamiento jurídico del conflicto laboral en la dictadura franquista: las distintas etapas. Especial referencia al conflicto colectivo.
- 1.2 La transición: el Decreto-Ley 17/1977.

2. Los principios generales. La perspectiva constitucional.

- 2.1 Análisis técnico jurídico del artículo 37.2 de la Constitución Española.
- 2.2 Estudio de la doctrina del Tribunal Constitucional.

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

3.1 La Administración y la solución extrajudicial de conflictos laborales.

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

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

3.1.2 Los servicios públicos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

- A) El Instituto de Mediación, Arbitraje y conciliación creado en 1979 (IMAC).

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

3.1.3 La Inspección de Trabajo como órgano de paz social.

- a) La labor preventiva ante el conflicto:
 - La sanción.
 - El asesoramiento técnico.
- b) La asistencia en la negociación colectiva.
- c) Funciones de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos colectivos.
- d) La influencia de la Inspección de Trabajo sobre determinados conflictos: los informes.

3.2 El arbitraje obligatorio en nuestro Ordenamiento Jurídico.

3.2.1 La doctrina de la OIT.

3.2.2 La doctrina del Consejo de Europa.

3.3.3 La constitucionalidad de un arbitraje obligatorio:

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

3.2.4 El arbitraje electoral:

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

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

3.3.1 Régimen jurídico de los procedimientos de mediación y arbitraje:

- A) Los instrumentos reguladores.
- B) Los conflictos objeto de tratamiento.
- C) Eficacia de los acuerdos y laudos.
- D) La impugnación de los acuerdos y laudos y otros problemas procesales.

3.3.2 La comisión paritaria como instancia de composición de conflictos:

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

3.3.3 La autocomposición de los conflictos generados en los períodos de consultas previos a las modificaciones

colectivas de las condiciones de trabajo: especialidades.

- A) Ámbito objetivo: delimitación de supuestos.
- B) Régimen jurídico de los sistemas de solución previstos especial referencia a la eficacia de acuerdos y laudos.
- C) El control de los acuerdos y laudos por parte de la autoridad laboral
- D) La impugnación de acuerdos y laudos: procedimiento y motivación.

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

4.1 Los proyectos de la concertación social

4.2 Los Acuerdos profesionales sobre controversias laborales: estatal y autonómicos.

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

- A) Las partes contratantes.
- B) Eficacia jurídica y personal.
- C) Régimen jurídico de los Acuerdos y reglamentos de aplicación.

4.2.2 Ámbitos de aplicación.

- A) Ámbito territorial.
- B) Ámbito objetivo.
 - Colectivos.
 - Individuales.
- C) Ámbito personal.
- D) Ámbito temporal.

4.2.3 Los procedimientos de solución establecidos en los acuerdos.

- A) Modalidades procedimentales. -Principios generales.
- B) Grado de vinculación de los procedimientos:
 - Conocimiento por las comisiones paritarias.
 - La obligatoriedad de la conciliación y/o mediación.
 - La obligatoriedad del arbitraje.
- C) El desarrollo de los procedimientos:
 - Los trámites previos.
 - Conciliación y/o mediación: sujetos legitimados, iniciación, órgano, desarrollo, finalización.
 - Arbitraje: sujetos legitimados, iniciación, órgano arbitral, desarrollo, finalización.
- D) La eficacia de los actos que ponen término a los distintos procedimientos (trámites previos) conciliación-mediación y arbitraje.
 - ¿Posible afectación de derechos?
 - La impugnación de acuerdos y laudos.
 - La reacción frente al incumplimiento de acuerdos y laudos.

4.3 Análisis particular de determinados tipos de conflictos.

4.3.1 Conflictos motivados por el bloqueo de la negociación colectiva.

4.3.2 Conflictos que motivan la convocatoria de una huelga.

4.4 La solución de conflictos en la negociación colectiva nacional, sectorial y de empresa.

Normativa Básica:

1. Antecedentes y

2. Los principios generales. La perspectiva constitucional:

- Constitución Española de 1978 (BOE de 29 de diciembre): artículos 24, 28.1 y 37.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, BOE de 9 de marzo (versión inicial, no vigente en su totalidad).

3.1 La administración y la solución extrajudicial de conflictos laborales:

- Constitución española: artículos 81 a 93; artículos 148-149.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 17-25.
- Real Decreto 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre sobre asunción de funciones por el IMAC (BOE de 6 de enero).
- Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas (BOE 5 de diciembre de 1979, corrección de errores BOE de 22 de diciembre).
- Real Decreto 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.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril 1995, por el se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: artículos 63-68 y 154.
- Convenios OIT núms. 81 de 11 de julio (ratificado el 14 de enero de 1960, BOE núm. 3, de 4 de enero de 1961) sobre Inspección de Trabajo en la Industria y en el Comercio y 129 de 25 de junio de 1960 sobre Inspección del Trabajo en la agricultura (ratificado el 11 de marzo de 1971, BOE de 24 de mayo).
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 15 de noviembre).
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE de 16 de febrero).

3.2 El arbitraje obligatorio en nuestro Ordenamiento Jurídico:

- Constitución Española: artículos 24 y 37.
- Convenio OIT núm. 87, de 9 de julio de 1948. Libertad sindical y protección del derecho de los sindicatos. Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1997 (BOE de 11 de mayo).
- Convenio OIT núm. 98, de 1 de julio de 1949. Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Instrumento de ratificación de 13 de abril de 1977 (BOE de 10 de mayo).
- Convenio OIT núm. 151, de 27 de junio de 1978. Derecho de sindicación y determinación de las condiciones de empleo en la Administración Pública. Instrumento de ratificación de 22 de junio de 1984 (BOE de 12 de diciembre).
- Convenio OIT núm. 154, de 19 de junio de 1981. Fomento de la Negociación Colectiva. Instrumento de ratificación de 7 de diciembre de 1984 (BOE de 28 de junio de 1985).
- Recomendación núm. 92 OIT, sobre conciliación y arbitraje voluntarios, 1951.
- Recomendación núm. 91 sobre los contratos colectivos, de 1951.
- Recomendación núm. 159 OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.
- Recomendación núm. 163 sobre la negociación colectiva de 1981.
- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 de noviembre de 1950, ratificado por instrumento de 26 de septiembre de 1979.
- Carta Social Europea, 18 octubre 1961, instrumento de ratificación BOE de 26 de junio de 1980. Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988.
- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo: artículos 10 y 25.
- Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo): artículos

69-76.

- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE de 13 de septiembre).
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas (BOE de 17 de junio).
- Real Decreto 1864/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado (BOE de 13 de septiembre).

3.3 Tratamiento heterónomo de la solución autónoma de conflictos:

- Acuerdo Básico Interconfederal de 10 de julio de 1979.
- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva. Resolución de 11 de enero de 1980 (BOE de 24 de enero).
- Acuerdo Nacional sobre Empleo de 9 de junio.
- Resolución de 17 de febrero de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por al que se ordena el registro y publicación del texto del Acuerdo Interconfederal, 1983 (BOE 1 de marzo).
- Resolución de 13 de mayo de 1997, de la DGT por la que se dispone la inscripción y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación colectiva de 1997 (BOE de 6 de junio).
- Resolución de 26 de diciembre de 2001, 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 2002 (BOE de 17 de enero).
- Resolución de 31 de enero de 2003, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva de 2003 (BOE de 24 de febrero).
- Resolución de 7 de marzo de la D.G.T. por la que se dispone la inscripción en le registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005 (ANC 2005).
- Estatuto de los Trabajadores: artículos 40, 41, 48, 51 82-91 y Disposición adicional 13ª.
- Ley de Procedimiento Laboral: artículos 63-68, 151-164 y Disposición adicional 7ª.
- Ley 1/2000, de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero).
- Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje (BOE de 12 de diciembre).

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

- Estatuto de los Trabajadores: artículos 83, 85 y 91.
- Resolución de 12 de enero de 2005 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III) BOE de 29 de enero de 2005, núm. 25.
- Resolución de la DGTSS de 8 de abril de 1996 por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (BOJA de 23 de abril).
- Resolución de la DGTSS de 21 de enero de 2004, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación de la modificación del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía (BOJA de 4 de febrero).
- Resolución de 28 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprovincial de 4 de marzo de 2005 por el que se instaura un sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y como consecuencia se produce un cambio de denominación del sistema que pasa a ser la de «Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en

Andalucía».

- Resolución de 2 de septiembre de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Reglamento que desarrolla el acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 que establece un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (BOJA de 22 de Septiembre de 2005).

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

- Resolución de 12 de julio de 1999 de la DGT, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (BOA de 23 de julio).
- Resolución de la DGT de 12 de julio de 1999, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acta y Reglamento de funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (BOA, de 21 de julio).

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

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

- Resolución de la DGT de 24 de enero de 2001, por la que se dispone la inscripción y publicación del IV Acuerdo Interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales de Cantabria (BOC de 24 de enero).

- Resolución de la DGT de 12 de julio de 1996, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (DO Castilla-La Mancha de 23 de agosto).

- Resolución de 4 de mayo de 2005 de la DGT, por la que se dispone la inscripción en el Registro, Depósito y posterior publicación del II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de Castilla y León (ASACL) (BO Castilla y León, de 20 de mayo).
- Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de 7 de julio de 2005, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 9 de septiembre).
- Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de 21 de julio de 2005 por la que se dispone la inscripción y la publicación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007 (DOGC de 17 de octubre).

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

- Resolución de 9 de marzo de 1992 de la Dirección General de Trabajo y promoción de Empleo, por la que se dispone la inscripción y posterior publicación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución (DOGA de 8 de abril).

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

- Resolución de 2 de junio de 2005 de la DGT, por la que se dispone la inscripción y publicación del II Acuerdo

sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia de Murcia (BOM de 15 de junio).

-Resolución de 3 de abril de 1996 de la DGT, por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral Navarra (BON de 10 de mayo).

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

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

-Resolución de DGTSL de 11 de julio de 2005 por la que se dispone el registro y publicación del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV de 26 de julio).

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

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

1. La huelga:

1.1. Configuración jurídica del derecho de huelga.

1.1.1 Límites constitucionales

-Los servicios esenciales para la comunidad.

-Concepto.

-Mantenimiento. Medidas a tomar. Instancia pública competente.

-Posible delegación de funciones.

-Propuestas de regulación.

1.2 Ordenación normativa de la huelga.

1.3 Titularidad del derecho.

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

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

1.6 Calificación de la huelga.

1.7 Efectos de la huelga.

2. El cierre patronal

2.1 Regulación jurídica.

2.2 Supuestos legales.

2.3 Efectos.

3. Otros procedimientos de presión. Régimen jurídico.

Normativa básica:

- Constitución española: artículo 28.2.

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

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

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

— *MANUAL DE DERECHO SINDICAL*, Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida. Editorial Comares. Granada, 2013.

Ojeda Avilés, A.: *Derecho Sindical*, última edición.

Palomeque López, M. C.: *Derecho Sindical*, última edición.

Sala Franco, T.: *Derecho Sindical*, última edición.

En cuanto a **RECOPIACIONES DE TEXTOS LEGALES**, cuyo uso resulta imprescindible, se pueden citar: **NORMAS LABORALES BÁSICAS**, Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C., COMARES, Granada, 2013.

ENLACES RECOMENDADOS

<http://www.fsima.es>

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest>

<http://www.mtin.es> (Ministerio de Trabajo e Inmigración)

<http://www.ces.es/index.jsp>

<http://www.csi-csif.es/nacional/>

<http://www.ccoo.es/>

<http://www.uso.es/>

<http://www.cgt.es/>

- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)

- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)

- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)

- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS, se distribuye de la siguiente forma:

- **El 30 %, enseñanza presencial (45 horas).** La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios, conferencias y salidas de campo. Las clases teóricas (30 horas) se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas (15 horas) se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto de los estudiantes con las distintas instituciones de nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de las Relaciones Laborales. La **asistencia a clase es obligatoria**, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es regular cuando supera el *80% de las sesiones*. Las **prácticas son igualmente obligatorias**, debiendo realizarse el *100% de las mismas*.
- **El 60%, estudio y trabajos de los estudiantes (90 horas).** Los trabajos de los estudiantes incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor, búsqueda de informes, resolución de supuestos prácticos para los que será necesaria la utilización de normativa y búsqueda y lectura de jurisprudencia, manejo de bases de datos, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- **El 10%, tutorías y evaluación (15 horas).** Este apartado comprende el examen oral, pruebas escritas y orales en clase; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a evaluación y tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia *on line*, tutoría telemática, orientación bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.

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

- Se realizarán al menos dos pruebas.
- La primera de ellas supondrá entre el 20% y el 40% de la nota final, a criterio del profesor en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso. En caso de que esta prueba consista en la evaluación de conocimientos teóricos, tendrá carácter eliminatorio dentro de la convocatoria ordinaria
- El examen final consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 80% y el 60% final, a criterio del profesor, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.
- Evaluación Final Única: los estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua, realizarán un único examen oral ante un Tribunal designado por el Departamento.
- Para acogerse a la evaluación final única, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, lo solicitará al Director del Departamento, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua. Transcurridos diez días sin que el estudiante haya recibido respuesta expresa y por escrito del Director del Departamento, se entenderá que ésta ha sido desestimada. En caso de denegación, el estudiante podrá interponer, en el plazo de un mes, recurso de alzada ante el Rector.