

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

<b>Código</b>	33550
<b>Nombre</b>	Derecho Sindical
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6.0
<b>Curso académico</b>	2021 - 2022

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	1	Segundo cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1 - Derecho	Formación Básica

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
NUÑEZ GONZALEZ, CAYETANO	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**RESUMEN**

La asignatura “*Derecho Sindical*”, de carácter básico y con 6 créditos ECTS asignados, se cursa en el segundo semestre del primer curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

La asignatura “*Derecho Sindical*” se encuentra integrada en el bloque de materias que pretenden hacer conocer al estudiante la regulación básica de las relaciones (individuales, colectivas, de protección social o procesales) que surgen en torno al trabajo dependiente y por cuenta ajena, y se cursa simultáneamente con la asignatura “*Derecho del Trabajo I*”, mediante la que el estudiante se introduce en el estudio de la relación individual de trabajo.



Así, con “*Derecho Sindical*” se busca proporcionar al estudiante una visión amplia y detallada de las relaciones colectivas de trabajo en la empresa, definiendo y estudiando: los sujetos colectivos que actúan en ese ámbito (sindicatos, asociaciones empresariales, otras organizaciones profesionales, órganos de representación unitaria y sindical de los trabajadores), haciendo hincapié en la evolución histórica a la que han estado sometidos y su regulación actual, así como los procesos para su constitución o elección; los derechos de acción sindical: negociación colectiva (procedimiento y productos resultado de dicho proceso), conflicto colectivo (concepto, clases y procedimientos de solución), principales medidas de conflicto colectivo, configuradas como derechos por la Constitución Española de 1978: huelga y cierre patronal (regulación, problemas jurídicos que plantea su ejercicio, etc...)

## CONOCIMIENTOS PREVIOS

### Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

### Otros tipos de requisitos

El estudiante emprende el estudio de esta asignatura, Derecho Sindical, tras haber obtenido, con la asignatura de primer semestre Instrumentos y técnicas de información, estudio y documentación, los conocimientos metodológicos indispensables para asimilar y desarrollar las enseñanzas teórico-prácticas propias del Grado, y con la asignatura Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales, los conocimientos indispensables para el aprendizaje de las asignaturas del área de conocimiento Derecho d

## COMPETENCIAS

### 1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.



- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.
- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.
- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Conocer y analizar los principios, ámbitos y procedimientos de actuación de las instituciones políticas sociolaborales.
- Conocer y analizar la estructura y dinámica de los sistemas de relaciones laborales nacionales y comunitarios.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Analizar y evaluar las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Capacidad para realizar funciones de asesoramiento, representación y negociación en los diferentes ámbitos de las relaciones laborales tanto a nivel individual como de organizaciones sindicales y empresariales.
- Conocer y aplicar al ámbito de la empresa el marco normativo básico de la contratación privada y el derecho de sociedades.



## RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Conocer los mecanismos de actuación de las instituciones políticas y su ordenamiento constitucional.
- Conocer el significado de la regulación jurídica.
- Conocer los sistemas de producción de las distintas fuentes del derecho así como las relaciones que se establecen entre ellas.
- Conocer el funcionamiento de las distintas instituciones públicas que actúan en el ámbito de las relaciones laborales
- Conocer el fenómeno sindical, su evolución histórica y su situación actual.
- Ser capaz de seleccionar e interpretar la legislación laboral, las normas colectivas y las sentencias de los tribunales en relación con los fenómenos sindicales.
- Ser capaz de gestionar la elección y/o constitución de organizaciones representativas.
- Ser capaz de calificar e interpretar un convenio o acuerdo colectivos así como para solucionar sus problemas interpretativos.
- Ser capaz de asesorar y representar en los procesos de negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. LIBERTAD SINDICAL

- I. La conquista de la libertad sindical.
- II. Normativa vigente.
- III. La libertad sindical individual: A) La libertad de constitución; B) La libertad de afiliación; C) La libertad sindical negativa; D) El derecho a la actividad sindical del afiliado
- IV. La autonomía sindical o libertad sindical colectiva.
- V. El régimen jurídico sindical: procedimiento para la constitución de una organización sindical y consecuencias.
- VI. La unidad-pluralidad sindical: tipología de sindicatos en la LOLS y prerrogativas de los más representativos.

### 2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

- I. Problemática general.
- II. La representación unitaria: A) Órganos de representación: el Comité de Empresa y los Delegados de Personal  
; B) El procedimiento electoral; C) El mandato representativo: duración; D) Criterios de funcionamiento de los órganos de representación unitaria; E) Competencias; F) Garantías; G) Facilidades.
- III. La representación sindical: A) Las secciones sindicales; B) Los delegados sindicales.
- IV. El derecho de reunión o asamblea.



V. La participación de los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria.

### **3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- I. Los principios constitucionales en materia de negociación colectiva.
- II. Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores y su eficacia: A) Las partes contratantes: análisis de los sujetos legitimados para negociar; B) Ámbito de aplicación Unidades de negociación y relaciones entre ellas-; C) Procedimiento negociador; D) Contenido de los convenios; E) Vigencia y duración del convenio colectivo; F) La aplicación e interpretación de los convenios colectivos; G) La adhesión y extensión; H) La impugnación del convenio colectivo.
- III. Los convenios colectivos extraestatutarios.
- IV. Los acuerdos de empresa.
- V. La concertación social.

### **4. EL CONFLICTO**

- I. Concepto y tipos: A) Conflicto individual y colectivo; B) Conflicto jurídico y de intereses.
- II. Procedimientos de solución: A) Procedimiento Judicial (remisión); B) Procedimientos extrajudiciales: de creación estatal (negociación, mediación, conciliación y arbitraje) y de creación convencional (ASEC y Acuerdos Autonómicos); C) Relación entre procedimientos de solución y tipos de conflictos.
- III. Las medidas de presión: A) Concepto y tipos; B) Principales medidas de conflicto: huelga y cierre patronal.

### **5. LA HUELGA**

- I. Concepto y normativa aplicable.
- II. La titularidad del derecho de huelga.
- III. El procedimiento de actuación huelguística: A) La declaración de huelga: huelgas salvajes y huelgas sorpresa; B) La constitución del Comité de Huelga; C) Los servicios de seguridad y mantenimiento; D) Los piquetes; E) El esquirolaje; F) La huelga con ocupación de locales.
- IV. Consideración jurídica de la huelga: A) Calificación jurídica de la huelga; B) Huelgas ilegales; C) Las modalidades abusivas de ejercicio del derecho de huelga.
- V. El mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad: A) Fundamento constitucional y diferencias con los servicios de seguridad y mantenimiento; B) Fijación de los servicios mínimos en huelgas que afectan a servicios esenciales para la comunidad; C) Efectos del incumplimiento de esos servicios mínimos.
- VI. La finalización de la huelga.
- VII. Los efectos de la huelga: A) Sobre los trabajadores huelguistas; B) Sobre los trabajadores no huelguistas.



## 6. EL CIERRE PATRONAL

- I. Fundamento constitucional.
- II. Regulación legal: A) Causas; B) Procedimiento; C) Finalización; D) Efectos.

## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Asistencia a eventos y actividades externas	4,00	0
Elaboración de trabajos en grupo	5,00	0
Elaboración de trabajos individuales	5,00	0
Estudio y trabajo autónomo	30,00	0
Lecturas de material complementario	10,00	0
Preparación de actividades de evaluación	12,00	0
Preparación de clases de teoría	12,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	12,00	0
Resolución de casos prácticos	0,00	0
Resolución de cuestionarios on-line	0,00	0
<b>TOTAL</b>	<b>150,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

Se combinarán actividades formativas teóricas, prácticas, de tutorización y aquellas que incluyen el estudio, la evaluación y en general el trabajo tanto individual como en equipo de los estudiantes.

La distribución, que podrá modificarse hasta un 20 % por tipo de actividad en función de necesidades puntuales, sería como sigue:

- Actividades de tipo expositivo (exposiciones teóricas, seminarios, presentación de trabajos):
  - Las exposiciones teóricas a cargo del profesor presentarán la configuración general de las instituciones jurídicas principales así como los intereses subyacentes a ella. Abordarán igualmente los criterios normativos e interpretativos más generales de su disciplina.
  - Los seminarios permitirán la discusión de aspectos parciales de esta disciplina con la idea de que los participantes, previa la realización de una reflexión y trabajo personal o en pequeño grupo, puedan descubrir los problemas jurídicos y político-jurídicos existentes en las distintas instituciones.
  - Los trabajos propuestos por el profesorado responsable permiten a sus autores individuales o en pequeño grupo adiestrarse en el tratamiento de la información jurídica (obtención y elaboración) y ponerla al servicio de la resolución de problemas. Mediante su presentación escrita y/u oral se adquieren competencias en el terreno expositivo, esenciales para un jurista.



- Actividades prácticas (resolución de casos, prácticas en aula, aplicaciones informáticas, talleres, prácticas fuera del aula) y tutorías individuales o en pequeños grupos:
  - Mediante la resolución de supuestos reales o hipotéticos, los participantes enfrentan el funcionamiento real de la metodología jurídica (criterios argumentativos) así como los aspectos concretos de la gestión de problemas (preparación de la documentación relacionada con ella). El análisis se integra, en su caso, con la utilización de las herramientas informáticas relacionadas con la recopilación de información y/o con la gestión documental.
  - Para las tutorías individuales o en pequeño grupo el profesor propone un tema respecto del que los participantes encuentran y exponen sus aspectos problemáticos.
- Actividades de trabajo en equipo, estudio, trabajo individual y evaluación:
  - El trabajo en equipo e individual es instrumental a las técnicas que se han expuesto más arriba. Se concreta en el desarrollo de los trabajos propuestos, la preparación previa de los supuestos prácticos y de las tutorías programadas.

El tiempo de estudio comprende una parte previa a las restantes actividades formativas y otra posterior. En la primera, los estudiantes se acercan personalmente a contenidos y problemas que serán objeto de las actividades presenciales, teóricas o prácticas. En la segunda, una vez desarrolladas éstas, consolidan los conocimientos correspondientes.

## **EVALUACIÓN**

1ª Convocatoria:

· Prueba final escrita y/u oral, consistente en un examen, que podrá ser prueba tipo objetivo o de desarrollo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Constituye el 70% de la nota. En estas pruebas se considerarán como criterios generales de evaluación:

- Adecuación de la respuesta a lo que se pregunta: concreción y precisión
- Redacción y ortografía
- Precisión terminológica y técnica
- Coherencia y lógica interna de la fundamentación de las respuestas

Evaluación continua de cada estudiante, basada en la asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, tales como la realización prácticas o la participación en talleres, la resolución de cuestionarios, la elaboración y/o entrega de trabajos, memorias/informes y/o presentaciones orales sobre tales actividades, de forma individual o colectiva, todo ello tomando en consideración el grado de implicación y esfuerzo del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de dichas. Constituye el 30% de la nota.

En cualquier caso, será requisito necesario para tomar en consideración este 30 % de la nota, haber aprobado la prueba final.



2ª Convocatoria:

Se considera que las actividades de la evaluación continua desarrolladas durante el curso tienen naturaleza recuperable. A estos efectos, en el momento de la prueba final de la segunda convocatoria - escrita u oral- o con anterioridad a su celebración se propondrán al alumnado las correspondientes actividades de recuperación.

## REFERENCIAS

### Básicas

- RAMIREZ MARTÍNEZ y CAMPS RUIZ (Ed.), Derecho del Trabajo, Ed. Tirant lo Blanch edición más reciente.
- Normas Laborales básicas (BLASCO PELLICER Y GOERLICH PESET), Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, última edición.
- Estatuto de los Trabajadores (ANGEL BLASCO PELLICER). Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia,

### Complementarias

- GARCÍA NINET: Manual de Derecho Sindical, Ed. Atelier, Barcelona.
- PALOMEQUE LÓPEZ: Derecho sindical español, Ed. Tecnos, Madrid
- Legislación laboral y de la Seguridad Social (GALIANA MORENO Y SEMPERE NAVARRO). Ed. Aranzadi.
- <http://noticias.juridicas.com/>
- <http://www.boe.es>
- <http://www.uv.es/bibsoc/GM/guia/2.html>

## ADENDA COVID-19

**Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno**

### 1. Contenidos

Se mantienen los contenidos de la asignatura, si bien, en función de su naturaleza, se procederá a su distribución entre los diferentes tipos de sesiones en que se organice la docencia híbrida o a distancia.



## 2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia

Se mantienen las distintas actividades, con las horas de dedicación en créditos ECTS marcadas en la guía docente original. En caso de que sea necesario recurrir a la docencia híbrida o a distancia en función de imperativos sanitarios, las sesiones y actividades programadas se desarrollarán, como regla general, en las fechas y horas establecidas por la autoridad académica competente.

## 3. Metodología docente

Si es posible en atención a los criterios establecidos por las autoridades sanitarias y académicas, la docencia se desarrollará de forma presencial en su totalidad conforme a las previsiones de la Guía.

En caso de que haya que recurrir a formas de docencia híbrida, las lecciones magistrales podrán desarrollarse a distancia, preferentemente por medio de videoconferencias síncronas. Si las herramientas informáticas lo permiten, las sesiones correspondientes podrán realizarse en presencia de una parte de los estudiantes y con acceso en streaming para el resto.

Los tiempos de presencia física de los estudiantes, de acuerdo con los criterios establecidos por la autoridad académica, se dedicarán a actividades aplicadas y tutorías colectivas. En función de las disponibilidades, se permitirá igualmente el acceso en streaming para el resto de estudiantes.

Si a lo largo del curso la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia sea on line, en función de las características de la materia, las disponibilidades informáticas de los componentes de cada grupo y el efectivo funcionamiento de las herramientas informáticas, las lecciones magistrales deberán realizar preferentemente mediante videoconferencias BBC síncronas. Si esto no fuera posible, podrán ser sustituidas por subida de materiales en el AV, o transparencias locutadas. Para las actividades aplicadas, que se subirán a través del AV, se garantizará la interacción entre profesores y estudiantes, mediante videoconferencias BBC o el uso de foros o chats del AV.

En todo caso, aparte la atención personalizada a través de la herramienta AV o del correo electrónico, se establecerá un sistema de tutorías colectivo, a través de sesiones de BBC o chats o foros de la AV.

## 4. Evaluación

Se mantienen íntegramente los criterios fijados en la guía docente, tanto respecto a la ponderación entre evaluación continua y prueba final como a los requisitos mínimos de puntuación de una y otra. Queda garantizada la posibilidad de conseguir la nota de la totalidad de la evaluación continua en el caso de que el estudiante no pueda concurrir presencialmente por imperativos sanitarios.

La prueba final se desarrollará de forma presencial de acuerdo con las previsiones de la guía docente. Para el caso de que, en algún momento, por imperativos sanitarios, la evaluación presencial no fuera posible, se realizará a distancia una prueba objetiva de preguntas teórico-prácticas de respuesta múltiple con descuento de errores, un examen de preguntas de desarrollo o un examen oral, a través de las herramientas informáticas disponibles.

## 5. Bibliografía

Se mantiene la bibliografía existente en la guía docente. Si la situación sanitaria implicara el cierre de las bibliotecas, se facilitará material de apoyo a través del aula virtual.