Fecha de aprobación: 12/06/2025

Guía docente de la asignatura

Derecho Sindical (2591123)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social	**Materia**	Derecho Sindical

Curso	2º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Se recomienda haber cursado, y preferiblemente superado, las asignaturas "Elementos de Derecho Público", "Elementos de Derecho Privado" y "Teoría de las Relaciones Laborales". Ahora bien, no existen prerrequisitos necesarios para esta asignatura.

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Régimen jurídico sindical.
- Representantes de los trabajadores en la empresa y en la Administración.
- Asociaciones empresariales.
- Organizaciones profesionales.
- Relaciones de negociación.
- Relaciones de conflicto.
- Solución de conflictos colectivos.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 1 de 11

- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE134 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
- CE135 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
- CE136 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
- CE137 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
- CE138 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
- CE139 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
- CE140 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
- CE141 - Conocer las distintas fases del Proceso Laboral, con especial atención a la tutela de los derechos de los sujetos de la relación laboral y de la relación de seguridad social.
- CE142 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
- CE143 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
- CE144 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
- CE145 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
- CE146 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
- CE147 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
- CE148 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
- CE149 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
- CE150 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- CE151 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el/la alumno/a conozca las formas de representación de los intereses de los trabajadores, sus distintas vías, en el modelo democrático de relaciones laborales, y desde la perspectiva jurídica. Tomando como ejes principales el Sindicato y la Negociación Colectivas, instituciones básicas en la configuración actual del sistema

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 2 de 11

de relaciones laborales.
En general, la asignatura se centra en la configuración jurídica general del Derecho Sindical.
Se pretende capacitar al alumnado para el manejo de las fuentes normativas y las construcciones dogmáticas y jurisprudenciales a la hora de resolver los problemas jurídicos aplicativos que se plantean en las relaciones colectivas de trabajo.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN. CONFIGURACIÓN GENERAL DEL DERECHO SINDICAL
A. Derecho Sindical y Derecho del Trabajo.
B. El contenido del Derecho Sindical.
C. 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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 3 de 11

- 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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 4 de 11

- 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.**
- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Instrumento de ratificación de 26 de septiembre de 1979, BOE de 10 de octubre).
- Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02).
- 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, art. 401 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 (Tít. 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 4/2010, de 20 de mayo, de régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
- Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil.
- RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD 2205/1980, de 13 de junio, regulador de la actividad del personal civil no funcionario en establecimientos militares.
- RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Disp. Adic. 6ª y Disp. Trans. 9ª sobre participación institucional.
- 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.
- RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 5 de 11

materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

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:
  - —Concepto.- Ámbito de aplicación.
  - —Clases de Comités: Comités de centro, comités conjuntos y comités intercentros.
- c) Funcionamiento del Comité.
- d) Carácter jurídico, composición y organización interna.
- e) Funciones y competencias (funciones de negociación, de información, de vigilancia y control de colaboración en la gestión).
- f) El estatus del delegado de personal o miembro del Comité de empresa:
  - — El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.
  - — Las garantías de los representantes.
- g) El procedimiento electoral (Procedimiento- convocatoria, candidaturas, elecciones. Reclamaciones arbitrales).

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

- a) Delegados de prevención (Designación. Composición. Funciones y Competencias. Garantías. Deber de sigilo).
- b) Comités de Seguridad y Salud.

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. La "implicación" de los trabajadores en las sociedades europeas.

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

- a) La pluralidad personal funcionario, personal estatutario y personal laboral.
- b) Estructura: Delegados de Personal y Juntas de personal.
- c) Unidades electorales.
- d) Funciones, Competencias, Garantías.
- e) Procedimiento electoral.

h. La respuesta ante situaciones de ausencia de representación de los trabajadores: "comisiones ad hoc" de elección directa ("democrática").

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 6 de 11

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 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.
- RD 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). Modificado por el RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE 20 de junio).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- RD-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.
- RD 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).
- Orden HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y el funcionamiento del Registro de órganos de representación del personal en la Administración General del Estado (BOE 30 marzo 2015).
- 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 2157/2001, sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- Directiva 2001/86/CEE, sobre participación de los Trabajadores en la Sociedad Anónima Europea.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas europeas (BOE de 19 de octubre de 2006).

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 funcionarial**.
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.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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
(Este tema se estudia en profundidad en la asignatura de Derecho del Trabajo I).
A. Análisis de la **autonomía colectiva**. (Punto de vista dinámico).
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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 7 de 11

c) **Tipos legales de convenios colectivos**: ordinarios y de eficacia general.
d) Modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes o afines.
f) **Los sujetos del convenio colectivo. Especial atención a las partes contratantes: la legitimación para negociar.**
TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:
- Estatuto de los Trabajadores, Título III, Disp. Adic. 7.ª, Disp. Adic. 6.ª y Disp. Final 2.ª (y atención a la nueva redacción tanto del "Artículo 84. Concurrencia" como del "Artículo 86. Vigencia").
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.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F Pág. 8 de 11

- 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 RD-Ley 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 Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) 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 Derecho Procesal Laboral).

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.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal (art. 315).
- Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.
- RD 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y RD 2756/1979, de 23 de noviembre, sobre asunción de funciones por el IMAC.
- Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F
05/05/2026 - 09:33
Pág. 9 de 11

registra y publica el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, ASAC VI** (BOE, 23 de diciembre de 2020).
- Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del **Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía** (BOJA, 9 de febrero de 2015).
- Resolución de 2 de febrero de 2022 y corrección de errores, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el **Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía** (BOJA 9 de febrero de 2022 y 3 de marzo de 2022, respectivamente).

PRÁCTICO

Al final de cada tema teórico el profesorado de la Asignatura determinará qué práctica se va a realizar, basadas en el desarrollo de supuestos prácticos de los conocimientos previamente adquiridos.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida, Vila Tierno. Editorial Comares, Granada, última edición.
- MANUAL DE DERECHO SINDICAL, Monereo Pérez, Molina Navarrete y Moreno Vida. Editorial Comares, Granada, última edición.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Ojeda Avilés: Compendio de Derecho Sindical, Tecnos, Madrid, última edición.
- Palomeque López: Derecho Sindical, Tecnos, Madrid, última edición.
- Sala Franco: Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, última edición.

ENLACES RECOMENDADOS

- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones.
- Unión Europea.
- Organización Internacional del Trabajo.
- Legislación y jurisprudencia comunitarias.
- Consejo Económico y Social de España.
- Central Sindical Independiente de Funcionarios.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Confederación Sindical de la Unión General de Trabajadores.
- Unión Sindical Obrera.
- Confederación General del Trabajo.
- Sindicato Andaluz de Trabajadores/as.
- Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA.
- Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F
05/05/2026 - 09:33
Pág. 10 de 11

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

La convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final. Cada docente fijará el porcentaje de asistencia que estime como asistencia regular. La mera asistencia no se valora para la evaluación continua.

La evaluación continua se basa en una evaluación diversificada que incluye la realización de al menos dos pruebas:
1. La primera supondrá entre el 30% y el 50% de la nota final, a criterio del profesorado en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso.
2. El examen final (en la fecha aprobada por la Facultad), que consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 70% y el 50% final, a criterio del profesorado, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Consistirá en un examen oral, y el porcentaje de calificación será el 100%.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los/as alumnos/as que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos/as 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. Para acogerse a ella, el/la estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo 8.
Esta prueba consistirá en un examen oral.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 4FC862EA724A78AB51B57E10E331A74F
05/05/2026 - 09:33
Pág. 11 de 11