

## Guía docente / *Course Syllabus*

2019-20


### 1. Descripción de la Asignatura / *Course Description*

Asignatura <i>Course</i>	SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES
Códigos <i>Code</i>	102014
Facultad <i>Faculty</i>	Facultad de Derecho
Grados donde se imparte <i>Degrees it is part of</i>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Módulo al que pertenece <i>Module it belongs to</i>	Sistemas de relaciones laborales
Materia a la que pertenece <i>Subject it belongs to</i>	Derecho
Departamento responsable <i>Department</i>	Derecho Privado
Curso <i>Year</i>	2º
Semestre <i>Term</i>	2º
Créditos totales <i>Total credits</i>	6
Carácter <i>Type of course</i>	Obligatoria
Idioma de impartición <i>Course language</i>	Español
Modelo de docencia <i>Teaching model</i>	A1

Clases presenciales del modelo de docencia A1 para cada estudiante: 31 horas de enseñanzas básicas (EB), 14 horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) y 0 horas de actividades dirigidas (AD). Hasta un 10% de la enseñanza presencial puede sustituirse por docencia a distancia (también presencial, pero posiblemente asíncrona), de acuerdo con la programación de la Asignatura publicada antes del comienzo del curso.

*Number of classroom teaching hours of A1 teaching model for each student: 31 hours of general teaching (background), 14 hours of theory-into-practice (practical group tutoring and skill development) and 0 hours of guided academic activities. Up to 10% of face-to-face sessions can be substituted by online teaching, in accordance with the course schedule published before it begins.*

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA	1/8
				

## 2. Responsable de la Asignatura / *Course Coordinator*

Nombre <i>Name</i>	Rosa M <sup>a</sup> Pérez Anaya
Departamento <i>Department</i>	Derecho Privado
Área de conocimiento <i>Field of knowledge</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría <i>Category</i>	Profesora Contratada Doctora
Número de despacho <i>Office number</i>	6.3.21
Teléfono <i>Phone</i>	954349333
Página web <i>Webpage</i>	<a href="https://www.upo.es/profesorado/rperana">https://www.upo.es/profesorado/rperana</a>
Correo electrónico <i>E-mail</i>	rperana@upo.es


## 3. Ubicación en el plan formativo / *Academic Context*

Breve descripción de la asignatura <i>Course description</i>	Conocimiento de los elementos integrantes de un Sistema de Relaciones Laborales, de su interacción, de su regulación jurídica y de la incidencia en la realidad jurídico-laboral de los mercados de trabajo. Estudio comparado de los Sistemas de Relaciones Laborales de otros Estados y de su incidencia en el Estado del Bienestar.
Objetivos (en términos de resultados del aprendizaje) <i>Learning objectives</i>	Las relaciones laborales en la empresa se desarrollan en el marco de los Sistemas de Relaciones Laborales configurados por las normas y prácticas que vinculan a sus protagonistas, los agentes sociales. La asignatura Sistemas de Relaciones Laborales debe permitir a los estudiantes conocer el contexto, la estructura y los actores tanto del ámbito internacional en el seno de la OIT como de los distintos Sistemas y/o Modelos de Relaciones Laborales existentes.
Prerrequisitos <i>Prerequisites</i>	
Recomendaciones <i>Recommendations</i>	Para un aprovechamiento óptimo de la asignatura resultaría conveniente un conocimiento suficiente del Modelo de Relaciones Laborales español, de conceptos y términos específicos del mismo obtenidos en la asignatura que se imparte en primer curso de la Titulación (Teoría de las Relaciones Laborales), del manejo adecuado de herramientas informáticas así como de la capacidad de traducción del idioma inglés.
Aportaciones al plan formativo <i>Contributions to the educational plan</i>	El conocimiento de los elementos principales que configuran los distintos Modelos de Relaciones Laborales desde una perspectiva comparada principalmente de los países de nuestro entorno.

## 4. Competencias / *Skills*

Competencias básicas de la	CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e
----------------------------	-----------------------------------------------------------

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA 2/8
			


<p>Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Basic skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>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 CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía</p>
<p>Competencias generales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>General skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CG01 - Posesión y comprensión de conocimientos específicos CG02 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional CG03 - Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes) CG04 - Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (transmitir contenidos al público) CG05 - Capacidad de análisis y síntesis CG06 - Capacidad de organización y planificación CG07 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa CG09 - Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio CG10 - Capacidad de gestión de la información CG11 - Resolución de problemas CG12 - Toma de decisiones CG13 - Trabajo en equipos CG15 - Trabajo en un contexto internacional CG16 - Habilidades en las relaciones interpersonales CG18 - Razonamiento crítico CG19 - Compromiso ético CG20 - Aprendizaje autónomo CG22 - Creatividad CG23 - Liderazgo CG24 - Iniciativa y espíritu emprendedor CG25 - Motivación por la calidad CG28 - Habilidades de aprendizaje autónomo</p>
<p>Competencias transversales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Transversal skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	
<p>Competencias específicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Specific competences of the Degree that are developed in the Course</i></p>	<p>CE01 - Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales CE09 - Teoría y sistemas de Relaciones Laborales CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las Relaciones Laborales CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales CE34 - Comprender e carácter dinámico y cambiante de las Relaciones Laborales en el ámbito nacional e internacional CE35 - Aplicar los conocimientos a la práctica</p>
<p>Competencias particulares de la asignatura, no incluidas en la</p>	<p>- Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de Relaciones Laborales.</p>

memoria del título <i>Specific skills of the Course, not included in the Degree's skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las Relaciones Laborales en el contexto nacional e internacional.</li> <li>- Capacidad para comprender las diferencias entre los diferentes modelos de Estado de Bienestar.</li> <li>- Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de Relaciones Laborales.</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 5. Contenidos de la Asignatura: temario / *Course Content: Topics*


TEMA 1	EL MARCO DE REFERENCIA DE LOS DISTINTOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES
1.1	La influencia de la Organización Internacional del Trabajo en la construcción de los Sistemas de Relaciones Laborales e impacto en los modelos existentes
1.2	La repercusión del sindicalismo y el asociacionismo empresarial internacional en la creación de las condiciones mínimas aplicables a los Sistemas de Relaciones Laborales
1.3	La incidencia de los sujetos de integración regional en la uniformidad de los Sistemas de Relaciones laborales
1.3.1	<i>La transcendencia de la política social y de empleo de la Unión Europea en los modelos de Relaciones Laborales europeos.</i>
1.3.2	<i>La participación de los agentes sociales en los procesos decisorios de la UE y el impacto del diálogo social en los modelos de Relaciones Laborales de Europa</i>
1.3.3	<i>Otras experiencias de integración regional y su repercusión en los Sistemas de Relaciones Laborales</i>
1.4	El papel de las Administraciones descentralizadas según los distintos Sistemas de Relaciones Laborales
TEMA 2	LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES
2.1	El Estado y los actores del sistema de Relaciones Laborales en el Estado del Bienestar
2.1.1	<i>El modelo liberal</i>
2.1.2	<i>El modelo corporativista</i>
2.1.3	<i>El modelo mediterráneo</i>
2.1.4	<i>El modelo social-demócrata</i>
2.2	Funciones, estructura y régimen estatutario de los sindicatos
2.2.1	<i>El sindicato en la empresa y fuera de la empresa</i>
2.2.2	<i>Organización interna del sindicato y su estructura</i>
2.2.3	<i>Criterios y consecuencias jurídicas de la representatividad sindical</i>
2.2.4	<i>Otras formas de representación de los trabajadores en la empresa</i>
2.3	Las asociaciones empresariales en el Sistema de Relaciones Laborales
2.3.1	<i>Aportación de las asociaciones empresariales a la construcción del Sistema de Relaciones Laborales</i>
2.3.2	<i>Estructura de las asociaciones empresariales y régimen estatutario</i>
2.3.3	<i>Criterios y consecuencias jurídicas de la representatividad empresarial</i>
2.4	El creciente protagonismo de las organizaciones de Trabajadores Autónomos
TEMA 3	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS DIFERENTES SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES
3.1	Negociación colectiva y su influencia en la definición del Sistema de Relaciones Laborales

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA 4/8
			

3.2	Tipos de estructura de negociación colectiva
3.2.1	<i>Estructura Centralizada</i>
3.2.2	<i>Estructura Descentralizada</i>
3.2.3	<i>Estructura Mixta</i>
3.3	Formas de negociación colectiva y su influencia en la definición del Sistema de Relaciones Laborales
3.3.1	<i>Convenios con fuerza vinculante a los sujetos firmantes y no firmantes</i>
3.3.2	<i>Negociación colectiva en empresas con o sin representación de trabajadores</i>
3.3.3	<i>Negociación regulada legal o convencionalmente y negociación informal</i>
3.4	Contenidos tradicionales y nuevos contenidos de la negociación colectiva en los distintos Sistemas de Relaciones Laborales
3.5	Concertación social y Sistema de Relaciones Laborales
TEMA 4	EL CONFLICTO COLECTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA
4.1	El conflicto colectivo en los Sistemas de Relaciones Laborales
4.2	Las medidas de conflicto colectivo utilizadas por los trabajadores
4.2.1	<i>La huelga y los actos de acompañamiento como medidas más habituales</i>
4.2.2	<i>El boicot primario y secundario: su reconocimiento más limitado en los distintos Estados de Bienestar</i>
4.2.3	<i>El</i>
4.2.4	<i>Otras medidas de presión y defensa de los Sistemas de Relaciones Laborales comparados</i>
4.3	Las medidas de conflicto colectivo de los empresarios
4.3.1	<i>El cierre patronal ofensivo como expresión de la paridad de armas y su reconocimiento limitado en los modelos de Relaciones Laborales</i>
4.3.2	<i>El cierre patronal defensivo en los países del sistema mediterráneo y corporativo</i>
4.3.3	<i>Otras medidas de presión y defensa: especial referencia a los países del modelo social-demócrata</i>
4.4	Los mecanismos de solución de conflictos colectivos en los Sistemas de Relaciones Laborales comparados
4.4.1	<i>La prevalencia de mecanismos judiciales o extrajudiciales según los distintos Sistemas de Relaciones Laborales</i>
4.4.2	<i>La organización judicial y competencia para conocer las cuestiones laborales como manifestación de un modelo concreto de Relaciones Laborales</i>
4.4.3	<i>El impulso de los sistemas alternativos de solución de conflictos: la mediación, conciliación judicial y el arbitraje en los Sistemas de Relaciones Laborales</i>
TEMA 5	LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES
5.1	La fijación del contrato de trabajo: la opción entre la regulación legal o pactada según el modelo de Relaciones Laborales
5.2	El impacto del reconocimiento del trabajo decente en la construcción del Sistema de Relaciones Laborales
5.3	Los cambios en las condiciones pactadas como elemento de construcción de Sistemas de Relaciones Laborales rígidos, flexibles o flexi-seguros
5.4	La extinción contractual de la relación de trabajo según las modalidades contractuales y su conexión con los Sistemas de Relaciones Laborales rígidos, flexibles o flexi-seguros
5.5	La protección complementaria y los sistemas de Seguridad Social
5.5.1	<i>El aseguramiento privado, público o mixto</i>

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA	5/8
				

5.5.2	<i>La opción entre cobertura de asistencia social, seguridad social o mixta</i>
5.5.3	<i>El piso mínimo de Seguridad Social y la configuración de las prestaciones en los Sistemas de Relaciones Laborales</i>


## 6. Metodología y recursos / *Methodology and Resources*

Metodología general <i>Methodology</i>	Sesiones Académicas Teóricas Sesiones Académicas Prácticas Exposición y debate Tutorías especializadas
Enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching</i>	Las sesiones teóricas consistirán en la explicación mediante la tradicional lección magistral de los principales conceptos de la asignatura. En todo caso, en estas sesiones, mediante el uso de técnicas adecuadas, se procurará que sean lo más participativa e interactivas posible.
Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice</i>	Las sesiones prácticas dedicadas a enseñanzas prácticas y desarrollo, consistirán en la realización de trabajos grupales con el objeto de incentivar el reparto interno de tareas, el cumplimiento de las mismas atendiendo al compromiso adquirido con los compañeros de grupo, la búsqueda de información, la redacción y la defensa del trabajo tanto individual como colectivamente desarrollado.
Actividades académicas dirigidas (AD) <i>Guided academic activities</i>	No tiene

## 7. Criterios generales de evaluación / *Assessment*


Primera convocatoria ordinaria (convocatoria de curso) <i>First session</i>	El 30% de la calificación procede de la evaluación continua. El 70% de la calificación procede del examen o prueba final.  La prueba final consistirá en una prueba escrita en la que el/la alumno/a contestará a un determinado número de preguntas de contenido teórico-práctico. La puntuación máxima de la prueba final será de 7 puntos. Se valorará la claridad expositiva, la capacidad de síntesis del alumno, de relación con las cuestiones fundamentales de la asignatura, la aplicación práctica y los conocimientos sobre la materia. En todo caso, para superar la asignatura, el alumno/a tiene que obtener como mínimo un total de 5 puntos. Si un alumno obtiene 0 puntos en dos preguntas o las deja sin contestar no habrá superado la asignatura.
Segunda convocatoria ordinaria (convocatoria de recuperación) <i>Second session (to re-sit the exam)</i>	La convocatoria de recuperación será coincidente a la expuesta en la prueba final. No obstante, en esta convocatoria de recuperación los/as alumnos/as pueden recuperar las EPDs que debido a las competencias y al carácter de la asignatura, consistirá en la realización de un trabajo individual, con el mismo nivel de exigencia y calidad que los entregados durante el curso sobre algunos temas del programa de la asignatura. El plazo de entrega máximo será de una semana después de la celebración de la convocatoria de recuperación.
Convocatoria extraordinaria de noviembre <i>Extraordinary November session</i>	Se activa a petición del alumno siempre y cuando éste esté matriculado en todas las asignaturas que le resten para finalizar sus estudios de grado, tal y como establece la Normativa de Progreso y Permanencia de la Universidad.

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA	6/8
				

	<p>Se evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuren en la guía docente del curso anterior, mediante el sistema de prueba única.</p> <p>La onvocatoria extraordinaria de noviembre será coincidente con la expuesta en la convocatoria de recuperación.</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua:</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): En la prueba final, el alumno/a debe obtener una puntuación mínima de 2,25 puntos en la parte teórico-práctica y de 0,75 puntos en la parte práctica. Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en los debates y trabajos semanales cuando el alumno/a obtenga un total de 3 puntos en la citada prueba final.</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Coinciden los criterios de la prueba final (1ª Convocatoria).</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: Consistirá en la conformación de grupos de trabajo en el que se producirá un reparto semanal de tareas individuales consistente en la búsqueda de información, redacción y presentación y defensa oral del trabajo semanal. Además cada grupo, entregará semanalmente por escrito el trabajo de todos los integrantes del grupo en un sólo documento que será evaluado. El alumno/a deberá obtener al menos 1 punto en las EPDs realizadas durante el curso o en la prueba de recuperación de las EPDs.</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): En la prueba final, el alumno/a debe obtener en la parte correspondiente a las EPDs un mínimo de 0,75 puntos.</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Coinciden los criterios con la prueba final.</p>
<p>Criterios de evaluación de las actividades académicas dirigidas (AD) <i>Criteria of assessment of guided academic activities</i></p>	<p>Durante la evaluación continua:</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria):</p> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria):</p>
<p>Puntuaciones mínimas necesarias para aprobar la Asignatura <i>Minimum passing grade</i></p>	<p>1ª convocatoria: Para la superación de la asignatura se exige una calificación mínima de 5 puntos en la prueba final.</p> <p>2ª convocatoria: Para la superación de la asignatura se exige una calificación mínima de 5 puntos en la prueba de recuperación.</p>
<p>Material permitido <i>Materials allowed</i></p>	<p>No se permite material durante la realización del examen.</p>
<p>Identificación en los exámenes <i>Identification during exams</i></p>	<p>En cualquier momento de la realización de una prueba de evaluación los profesores podrán requerir la acreditación de la identidad de cualquier estudiante, mediante la exhibición de su carnet de estudiante, documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido a juicio del examinador. Si no lo hiciese, el estudiante podrá continuar la prueba, que será calificada solo si la documentación es presentada en el plazo que el examinador establezca.</p>
<p>Observaciones adicionales <i>Additional remarks</i></p>	

Los estudiantes inmersos en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, así como los afectados por razones laborales, de salud graves o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, tendrán derecho a que en la convocatoria de curso se les evalúe mediante un sistema de evaluación de prueba única. Para ello, deberán comunicar la circunstancia al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial.

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/">https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/</a> . Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4Vqzi5BxYV1gTMEjJLYdAU3n8j	PÁGINA 7/8
			

Students enrolled in a mobility program or a program for high-level athletes, as well as students affected by work or serious health problems or reasons of force majeure duly accredited, will have the right to be evaluated during the first session through a single test evaluation system. To do this, they must report changes in their circumstances to the program coordinator before the end of the teaching period.

**8. Bibliografía / Bibliography**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AAVV (2002) “La transformación de las relaciones laborales en Europa”, <i>MTAS. Madrid</i></li> <li>• AAVV (2004) “La Negociación Colectiva en Europa”, <i>MTAS. Madrid</i></li> <li>• AAVV (2011) “Manual de Teoría de las Relaciones Laborales”, <i>Tecnos. Madrid</i></li> <li>• ALARCÓN BRAVO DE RUEDA P. O. Y MORENO DE VEGA Y LOMO F. (2013) “Políticas públicas de empleo: un estudio desde el Derecho Comparado”, <i>Comares</i></li> <li>• CRUZ VILLALÓN J. (2012) “La regulación del despido en Europa: régimen formal y efectividad práctica”, <i>Tirant lo blanch. Valencia</i></li> <li>• MARTÍN VALVERDE A./ RODRÍGUEZ-SAÑUDO F./ GARCÍA MURCIA J. (2018) “Derecho del Trabajo”, <i>Tecnos. Madrid</i></li> <li>• OJEDA AVILÉS A. (2007) “Métodos y prácticas en las soluciones de conflictos laborales: un estudio internacional”, <i>OIT</i></li> <li>• SALA FRANCO T./ ALFONSO MELLADO C.L. (2001) “La solución extrajudicial de conflictos laborales: análisis comparativo”, <i>CES. Madrid</i></li> <li>• VALDÉS DAL-RÉ F. (2006) “Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales”, <i>SIMA</i></li> </ul>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------