FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

GUIA DOCENTE

CURSO 2023-24

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre:		
SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES		
Denominación en Inglés:		
Industrial relations sistems		
Código:	**Tipo Docencia:**	**Carácter:**
515109213	Presencial	Obligatoria

Horas:

	Totales	Presenciales	No Presenciales
Trabajo Estimado	150	45	105

Créditos:

Grupos Grandes	Grupos Reducidos			
	Aula estándar	Laboratorio	Prácticas de campo	Aula de informática
4.8	1.2	0	0	0

Departamentos:	**Áreas de Conocimiento:**
DERECHO PUBLICO Y DEL TRABAJO	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Curso:	**Cuatrimestre**
3º - Tercero	Primer cuatrimestre

DATOS DEL PROFESORADO (*Profesorado coordinador de la asignatura)		
Nombre:	**E-mail:**	**Teléfono:**
* Francisco Jose Barba Ramos	francisco.barba@ddtss.uhu.es	
Datos adicionales del profesorado (Tutorías, Horarios, Despachos, etc...)		
Prof. Francisco José Barba Ramos Departamento de Derecho Público y del Trabajo Despacho 3.12 Facultad de Ciencias del Trabajo 959219543 Horario de tutorías: Miércoles y jueves, de 9.00 a 10.30h y de 12.30 a 14.00		

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA

1. Descripción de Contenidos:

1.1 Breve descripción (en Castellano):

· Sistema de relaciones laborales español: contexto, estructura y actores.

· Proceso de europeización de las relaciones laborales.

· Modelos y sistemas comparados de relaciones laborales.

· El estado como actor en las relaciones laborales.

· Las organizaciones empresariales y sindicales en España y en Europa: estructura, objetivos, estrategias.

· Las prácticas de los actores: la negociación colectiva en España y en perspectiva comparada.

· La conflictividad laboral en España y en Europa.

· Estados del bienestar en perspectiva comparada.

· Características del Estado del bienestar en España

1.2 Breve descripción (en Inglés):

- Spanish labor relations system: context, structure and actors.

- Process of Europeanization of labor relations.

- Comparative models and systems of labor relations.

- The state as an actor in labor relations.

- Business and trade union organizations in Spain and Europe: structure, objectives, strategies.

- The practices of the actors: collective bargaining in Spain and in comparative perspective.

- Labor conflicts in Spain and Europe.

- Welfare states in comparative perspective.

- Characteristics of the welfare state in Spain.

2. Situación de la asignatura:

2.1 Contexto dentro de la titulación:

La relevancia de esta materia es que aporta conocimientos para llevar a cabo un análisis integrado

de las relaciones laborales. Esto se hace tanto desde la perspectiva de las principales teorías que las abordan como a través del conocimiento de cómo están articuladas estas relaciones en España y Europa. La materia conecta directamente con la mayor parte de las materias incluidas en la titulación, engarzándose coherentemente con ellas.

2.2 Recomendaciones

El alumno debe haber alcanzado previamente una serie de competencias, habilidades, y conocimientos básicos que le permitan alcanzar los objetivos que se pretenden con la asignatura. Tales, de carácter general, son proporcionados por asignaturas como “Introducción a las Relaciones Laborales” o “Derecho Sindical”. Adicionalmente es recomendable disponer de conocimientos básicos sobre la sociedad española y su entorno más cercano, así como disponer de capacidades de comprensión, análisis, integración de elementos y síntesis.

Además, los alumnos deberán participar en una de las actividades transversales propuestas desde el centro para el mes noviembre: “Foro de Empleo”. Los alumnos de la modalidad “semipresencial” podrían acudir semipresencialmente a dicha actividad, y en caso contrario, se articulará una actividad alternativa.

3. Objetivos (resultado del aprendizaje, y/o habilidades o destrezas y conocimientos):

Esta materia tiene como objetivo que los estudiantes adquieran conocimientos en las siguientes cuestiones:

Aprendizaje y profundización en el conocimiento de las teorías y modelos analíticos de los sistemas de relaciones laborales, para posteriormente conocer la realidad del sistema español de relaciones laborales e introducirnos en las peculiaridades de otros sistemas mundiales. Desde una perspectiva interdisciplinar, uno de los objetivos fundamentales es que mediante tales conocimientos –tanto teóricos como prácticos- los alumnos puedan identificar, comprender y analizar el desarrollo y funcionamiento de los distintos sistemas de relaciones laborales, así como la implicación de los poderes públicos y agentes sociales en dichos sistemas.

Esta materia tiene como objetivo concentrarse en que los y las estudiantes desarrollen las siguientes competencias:

1. Se adquirirán las habilidades necesarias para poder llevar a cabo un análisis y descripción de los sistemas de relaciones laborales, sus procesos de cambio y adaptación al entorno, entendiendo el porqué de su funcionamiento en las sociedades, así como el funcionamiento que rige a los actores sociales e individuales que las integran.
2. Desarrollar en el alumno la capacidad crítica y analítica de forma que sea capaz de razonar y discutir sobre los procesos propios de las relaciones laborales, interesándose y teniendo curiosidad por el mundo laboral actual. Así mismo, ser capaz de integrar las teorías explicativas de las relaciones laborales en el marco de las explicaciones concretas sobre el mundo del trabajo.

4. Competencias a adquirir por los estudiantes

4.1 Competencias específicas:

CE12: Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

CE18: Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.

CE23: Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.

CE27: Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.

CE28: Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.

CE30: Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

CE34: Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las Relaciones Laborales.

4.2 Competencias básicas, generales o transversales:

CG11: Capacidad de generar nuevas ideas.

CT2: Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.

5. Actividades Formativas y Metodologías Docentes

5.1 Actividades formativas:

- Clase en grupo grande: Lección impartida por el profesor puede tener formatos diferentes (teoría, problemas y/o ejemplos generales, directrices generales de la materia). El profesor puede contar con apoyo de medios audiovisuales e informáticos. Se incluyen aquí las horas dedicadas a exámenes.

- Clases en grupo reducido: Clase teórico/práctica en la que se proponen y resuelven aplicaciones de la teoría, problemas, ejercicios, pruebas de evaluación El profesor puede contar con apoyo de medios audiovisuales e informáticos.

- Clases con ordenador en grupo reducido: Se incluyen aquí las clases en las que el alumno utiliza el ordenador en aula de informática (clases de informática, uso de paquetes para ilustración práctica de la teoría, prácticas de programación). También se incluyen pruebas de evaluación con ordenador.

- Tutorías en grupo reducido: Actividades de proposición y supervisión de trabajos dirigidos, aclaración de dudas sobre teoría, problemas, ejercicios, programas, lecturas u otras tareas

propuestas, presentación, exposición, debate o comentario de trabajos individuales o realizados en pequeños grupos que no necesitan impartirse en aula de informática.

- Tutorías en grupos muy reducidos: Tutorías programadas por el profesor y coordinadas por el Centro a través de los equipos de trabajo por curso. En general, supondrán para cada alumno 1 hora por cuatrimestre y asignatura.

- Estudio autónomo individual o en grupo.

- Escritura de ejercicios, conclusiones u otros trabajos.

- Programación/Experimentación u otros trabajos con ordenador.

- Lecturas recomendadas, actividades en biblioteca o similar.

- Preparación de presentaciones orales, debates o similar.

- Asistencia a charlas, exposiciones u otras actividades recomendadas.

5.2 Metodologías Docentes:

- Sesiones académicas teóricas.

- Sesiones académicas prácticas.

- Exposición y debate.

- Tutorías especializadas.

5.3 Desarrollo y Justificación:

Lecturas y materiales preparados ad-hoc para el alumno. Recopilación en el servidor y en copistería.

Las exposiciones teóricas clásicas sobre la materia se condensan para dotar al alumno de instrumentos que le permitan llevar a cabo un seguimiento no presencial –en su caso- de la materia. Igualmente, se complementan con debates en los que los alumnos participen y con actividades académicas dirigidas. Se articulan sesiones académicas en torno a la explicación de los contenidos básicos y cómo deben ser desarrollados de manera autónoma por el alumno, con el apoyo del profesor en la plataforma o tutorías.

Igualmente se complementa el trabajo práctico con sesiones que requieren el trabajo de casos prácticos a través de vídeo y de la consulta de situaciones en internet.

6. Temario Desarrollado

I. Introducción al estudio de los sistemas de relaciones laborales

Tema 1. Relaciones laborales y sociedad. Cuestiones terminológicas

1.- La evolución de las relaciones laborales y de su análisis

2.- Las relaciones laborales “colectivizadas”. La importancia del sindicalismo

3.- Las relaciones laborales como objeto de estudio científico

Tema 2. El sistema de relaciones laborales

1.- El sistema de relaciones laborales

2.- Principales construcciones en materia de relaciones laborales

3.- El modelo neocorporativista

II. El sistema español de relaciones laborales

Tema 3. El contexto del sistema español de relaciones laborales

1.- El modelo constitucional de Estado y de relaciones laborales

2.- Condicionantes históricos y políticos

3.- Análisis del contexto económico del sistema español de relaciones laborales

Tema 4. La evolución de los actores del sistema y sus organizaciones (I)

1.- La descentralización de las relaciones laborales en España. La administración laboral.

2.- El mapa sindical español

2.1. El papel del sindicato en el sistema de relaciones laborales

2.2. Tipos de sindicatos

2.3. El marco normativo del sindicalismo en España: el sindicato más representativo

2.4. El mapa sindical español.

3.- La estructura, funcionamiento y régimen estatutario de los grandes sindicatos de clase

Tema 5. La evolución de los actores del sistema y sus organizaciones (II)

1.- El panorama del asociacionismo empresarial

2.- Estructura y funcionamiento de la patronal española

3.- Otros sujetos colectivos de representación de intereses profesionales

3.1. Las asociaciones de Economía Social

3.2. Las asociaciones profesionales agrarias y la representación de intereses de los trabajadores

autónomos

3.3. Otras peculiaridades en la representación de intereses profesionales

Tema 6. Las prácticas de los actores: la evolución del diálogo social y la negociación colectiva

1.- Panorama de los procesos de diálogo social en España. Las reformas y el Estado del Bienestar

2.- El papel de los acuerdos interconfederales. La dinámica negocial

3.- La estructura y contenido de la negociación colectiva

4.- La evolución de la conflictividad laboral en España

Tema 7. Otros ámbitos territoriales para las relaciones laborales

1.- Los marcos autonómicos de relaciones laborales. Competencias.

2.- Las relaciones laborales en Andalucía. Los actores y la administración laboral

3.- Las relaciones laborales en Andalucía. Dinámica y concertación social

4.- La intervención de las Corporaciones Locales en materia de empleo

5.- Globalización y relaciones laborales a nivel internacional. Los ODS y el mundo laboral

7. Bibliografía

7.1 Bibliografía básica:

- Dunlop, J.T.: Sistemas de relaciones industriales. Ed. Península, Badalona, 1978.
- Teoría de las Relaciones Laborales. Ed. UOC. 2004
- Consejo Económico y Social del Reino de España: Economía, Trabajo y Sociedad. España 2022. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. CES. Madrid, 2023
- Ferner, A. y mán, R.: La transformación de las relaciones laborales en Europa. Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002

7.2 Bibliografía complementaria:

https://cronicasociolaboral.es/

8. Sistemas y criterios de evaluación
8.1 Sistemas de evaluación:
- Evaluación continua. - Examen final.
8.2 Criterios de evaluación relativos a cada convocatoria:
8.2.1 Convocatoria I:

Evaluación continua

Los criterios de evaluación se articulan en torno a dos elementos esencialmente: la realización de las actividades académicas dirigidas (AAD) a través del seguimiento continuado del curso, y los exámenes correspondientes. De esta manera, durante el cuatrimestre –y sólo en los plazos que se indiquen, sin posibilidad de recuperación posterior- se realizarán una serie de actividades de carácter práctico que tendrán un valor máximo del 35% en la calificación final.

Dichas actividades podrán realizarse bien en el aula fuera de ella, o a través de la plataforma; de manera que tendrán los plazos correspondientes para su entrega, que en cada caso se indiquen. Hay que tener en cuenta aquí, las actividades transversales organizadas por la propia Facultad. Así, el 65% restante corresponde al examen, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test.

Con la suma de ambas calificaciones se obtiene la puntuación final. Sin embargo, para poder calificar al alumno como aprobado, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 2.75 puntos sobre 6.5.

En cualquier convocatoria se podrá optar al 100% de la calificación superando un examen final especial que en todo caso contará con la misma parte teórica señalada para la evaluación continua, más una parte de conexión de la teoría y el sistema español e internacional de relaciones laborales con la actualidad sociolaboral. Para poder optar por esta modalidad de seguimiento y evaluación, tal y como se indica en el Reglamento de la Universidad, el alumno deberá comunicar dicha opción en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, a la dirección de correo electrónico del profesor (con acuse de recibo) que aparece en la guía docente. Esta modalidad implica la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar de sistema. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, enfermedad o discapacidad), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo, y siempre al menos dos semanas de antelación al examen de la “convocatoria I”

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los trabajos y exámenes. En ese caso, en los exámenes y trabajos se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

Las actividades en la modalidad de evaluación continua forman parte del proceso de aprendizaje, pero también sirve en el sistema de evaluación. Es por ello, que cualquier actividad que sea realizada a través de “plagio” o de manera no original y personal por parte de un alumno o alumna,

conllevará la no superación del conjunto de la asignatura.

Estos criterios de seguimiento de la asignatura, evaluación y calificación son válidos tanto para la primera convocatoria como la convocatoria segunda. Sin embargo, en otras convocatorias a la que tuviera derecho el alumnado (tercera y/o extraordinaria) el sistema de evaluación será únicamente el señalado con el 100% de la calificación a través del examen correspondiente.

PRIMERA EVALUACIÓN ORDINARIA (febrero/junio)

1. Evaluación continua

- 35% actividades
- 65% examen

1. Evaluación final única

- 100% examen

8.2.2 Convocatoria II:

Evaluación continua

Los criterios de evaluación se articulan en torno a dos elementos esencialmente: la realización de las actividades académicas dirigidas (AAD) a través del seguimiento continuado del curso, y los exámenes correspondientes. De esta manera, durante el cuatrimestre –y sólo en los plazos que se indiquen, sin posibilidad de recuperación posterior- se realizarán una serie de actividades de carácter práctico que tendrán un valor máximo del 35% en la calificación final.

Dichas actividades podrán realizarse bien en el aula fuera de ella, o a través de la plataforma; de manera que tendrán los plazos correspondientes para su entrega, que en cada caso se indiquen. Hay que tener en cuenta aquí, las actividades transversales organizadas por la propia Facultad. Así, el 65% restante corresponde al examen, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test.

Con la suma de ambas calificaciones se obtiene la puntuación final. Sin embargo, para poder calificar al alumno como aprobado, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 2.75 puntos sobre 6.5.

En cualquier convocatoria se podrá optar al 100% de la calificación superando un examen final especial que en todo caso contará con la misma parte teórica señalada para la evaluación continua, más una parte de conexión de la teoría y el sistema español e internacional de relaciones laborales con la actualidad sociolaboral. Para poder optar por esta modalidad de seguimiento y evaluación, tal y como se indica en el Reglamento de la Universidad, el alumno deberá comunicar dicha opción en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, a la dirección de correo electrónico del profesor (con acuse de recibo) que aparece en la guía docente. Esta modalidad implica la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar de sistema. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, enfermedad o discapacidad), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo, y siempre al menos dos semanas de antelación al examen de la “convocatoria I”

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as

alumnos/as en los trabajos y exámenes. En ese caso, en los exámenes y trabajos se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

Las actividades en la modalidad de evaluación continua forman parte del proceso de aprendizaje, pero también sirve en el sistema de evaluación. Es por ello, que cualquier actividad que sea realizada a través de “plagio” o de manera no original y personal por parte de un alumno o alumna, conllevará la no superación del conjunto de la asignatura.

Estos criterios de seguimiento de la asignatura, evaluación y calificación son válidos tanto para la primera convocatoria como la convocatoria segunda. Sin embargo, en otras convocatorias a la que tuviera derecho el alumnado (tercera y/o extraordinaria) el sistema de evaluación será únicamente el señalado con el 100% de la calificación a través del examen correspondiente.

SEGUNDA EVALUACIÓN ORDINARIA

1. Alumnos que optaron por la evaluación continua

- 35% actividades
- 65% examen

1. Alumnos que optaron por la evaluación final única

- 100% examen

8.2.3 Convocatoria III:

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los exámenes. En ese caso, en los exámenes se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

TERCERA EVALUACIÓN ORDINARIA

100% examen

8.2.4 Convocatoria extraordinaria:

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los exámenes. En ese caso, en los exámenes se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

EVALUACIÓN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA:

100% examen

8.3 Evaluación única final:

8.3.1 Convocatoria I:

En cualquier convocatoria se podrá optar al 100% de la calificación superando un examen final especial que en todo caso contará con la misma parte teórica señalada para la evaluación continua, más una parte de conexión de la teoría y el sistema español e internacional de relaciones laborales con la actualidad sociolaboral. Para poder optar por esta modalidad de seguimiento y evaluación, tal y como se indica en el Reglamento de la Universidad, el alumno deberá comunicar dicha opción en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, a la dirección de correo electrónico del profesor (con acuse de recibo) que aparece en la guía docente. Esta modalidad implica la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar de sistema. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, enfermedad o discapacidad), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo, y siempre al menos dos semanas de antelación al examen de la “convocatoria I”.

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

EVALUACIÓN :

100% examen

8.3.2 Convocatoria II:

En cualquier convocatoria se podrá optar al 100% de la calificación superando un examen final especial que en todo caso contará con la misma parte teórica señalada para la evaluación continua, más una parte de conexión de la teoría y el sistema español e internacional de relaciones laborales con la actualidad sociolaboral. Para poder optar por esta modalidad de seguimiento y evaluación, tal y como se indica en el Reglamento de la Universidad, el alumno deberá comunicar dicha opción en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura, o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de la asignatura, a la dirección de correo electrónico del profesor (con acuse de recibo) que aparece en la guía docente. Esta modalidad implica la renuncia expresa a la evaluación continua, sin posibilidad de que el estudiante pueda cambiar de sistema. No obstante lo anterior, por causas excepcionales sobrevenidas y justificadas (motivos laborales, enfermedad o discapacidad), podrá solicitarse la evaluación única final fuera de los citados plazos, bajo el mismo procedimiento administrativo, y siempre al menos dos semanas de antelación al examen de la “convocatoria I”.

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

EVALUACIÓN :

100% examen

8.3.3 Convocatoria III:

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los exámenes. En ese caso, en los exámenes se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

EVALUACIÓN :

100% examen

8.3.4 Convocatoria Extraordinaria:

El criterio de evaluación se articula de manera exclusiva en torno al examen correspondiente, que incluirá preguntas de desarrollo teórico, de análisis de textos, de respuesta breve o de tipo test, de manera que para poder calificar al alumno o alumna como aprobado o aprobada, deberá obtenerse en el examen una puntuación mínima inexcusable de 5 puntos sobre 10.

Tener en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los exámenes. En ese caso, en los exámenes se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía.

EVALUACIÓN :

100% examen

9. Organización docente semanal orientativa:							
Fecha	Grupos Grandes	G. Reducidos				Pruebas y/o act. evaluables	Contenido desarrollado
		Aul. Est.	Lab.	P. Camp	Aul. Inf.		
11-09-2023	0	0	0	0	0		
18-09-2023	0	0	0	0	0		
25-09-2023	0	0	0	0	0		
02-10-2023	0	0	0	0	0		
09-10-2023	0	0	0	0	0		
16-10-2023	0	0	0	0	0		
23-10-2023	0	0	0	0	0		
30-10-2023	0	0	0	0	0		
06-11-2023	0	0	0	0	0		
13-11-2023	0	0	0	0	0		
20-11-2023	0	0	0	0	0		
27-11-2023	0	0	0	0	0		
04-12-2023	0	0	0	0	0		
11-12-2023	0	0	0	0	0		
18-12-2023	0	0	0	0	0		
TOTAL	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**		