



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2012/13

**41120 - DERECHO COLECTIVO DEL  
TRABAJO**

**CENTRO:** 155 - Facultad de Ciencias Jurídicas  
**TITULACIÓN:** 4011 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
**ASIGNATURA:** 41120 - DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO  
**CÓDIGO ULPGC:** 41120 **CÓDIGO UNESCO:** 5605.07  
**MÓDULO:** MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA LIBERTAD SOCIAL **TIPO:** JURÍDICO SOCIAL  
**CRÉDITOS ECTS:** 6 **CURSO:** 3 **SEMESTRE:** 1º semestre  
**LENGUA DE IMPARTICIÓN (Especificar créditos de cada lengua)**  
**ESPAÑOL:** 6 **INGLÉS:** 0

**REQUISITOS PREVIOS**

EXIGENCIA NINGUNA.

**RECOMENDACIONES:**

- 1.- Haber superado las asignaturas de Derecho Individual del Trabajo.
- 2.- Hacer curso organizado por la Biblioteca General y/o de Jurídicas sobre las Bases de datos de legislación y jurisprudencia: Westlaw, Tirant on-line, El Derecho o cualquier otra, para la realización de trabajos y casos prácticos.
- 3.- Saber trabajar los programas de tratamiento de texto y de presentaciones para la realización de trabajos.

**Datos identificativos del profesorado que la imparte.**

**Datos identificativos del profesorado que la imparte**

**Julio Juan Vega López** (COORDINADOR)  
**Departamento:** 216 - DERECHO PÚBLICO  
**Ámbito:** 140 - Derecho Del Trabajo Y De La Segurid. Social  
**Área:** 140 - Derecho Del Trabajo Y De La Segurid. Social  
**Despacho:** DERECHO PÚBLICO  
**Teléfono:** 928451211 **Correo Electrónico:** julio.vega@ulpgc.es

**Plan de Enseñanza (Plan de trabajo del Profesor)**

**Contribución de la asignatura al perfil profesional:**

El estudio del derecho de la libertad sindical supone no solo el aprendizaje tanto del régimen jurídico de uno de los derechos fundamentales esenciales en cualquier democracia, sino la profundización de éste como paradigma del derecho colectivo del trabajo y su conexión con el resto de los derechos humanos (como son el derecho a la vida, a la integridad física, la libertad de expresión e información, los derechos de reunión y manifestación, etc.) y del derecho de participación en sede institucional y de la empresa.

Es fundamental el cabal conocimiento del papel esencial que desempeñan los sujetos colectivos (sindicatos como las asociaciones empresariales) en un modelo de estado social y democrático, y ello es así, no por un posicionamiento ideológico personal, sino por imperativo Constitucional, ex

PÁGINA 1 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

artículo 7.

Igualmente, el futuro profesional de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos, ha de conocer en profundidad el régimen jurídico de los representantes sindicales y unitarios, pues de una forma u otra, en un momento u otro, tendrá que relacionarse con los representantes de los trabajadores en el desempeño de su gestión sea en el ámbito de los RRHH o en la del asesoramiento jurídico puro.

También ha de conocer los actos jurídicos más relevantes de la acción colectiva de autotutela (conflicto colectivo y huelga) o de regulación (negociación colectiva) de los agentes sociales, pues ningún egresado en el desempeño de su actividad profesional podrá mantenerse al margen de sus manifestaciones y efectos más significativos.

### Competencias que tiene asignadas:

Poseer y comprender conocimientos que implican conocimientos actualizados de su campo de estudio;

-Saber elaborar y defender argumentos y resolver problemas dentro de su área de estudio;

-Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole fundamentalmente jurídica.

-Poder transmitir información e ideas y aportar soluciones a un público, tanto especializado como profano.

-Desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

-Capacidad para comprender y conocer las principales instituciones públicas y privadas, su génesis e interconexión, así como los procedimientos de su actuación y las garantías previstas en ellos.

-Capacidad para analizar e interpretar textos jurídicos, económicos, organizativos, psicosociales y de otro tipo relacionado con las Relaciones Colectivas del Trabajo.


-Capacidad para analizar críticamente las situaciones jurídicas

-Capacidad para identificar las fuentes jurídicas básicas, y aplicar la normativa de las fuentes jurídicas de relevancia en una cuestión jurídica concreta.

-Capacidad para elaborar, exponer y defender de forma individual o colectiva soluciones fundamentadas ante los supuestos o noticias acaecidos en las diferentes vertientes de las Relaciones Colectiva del Trabajo, así como de redacción de Informes, trabajo de investigación, comentarios, formularios y cualesquiera otro tipo de documentos, con un dominio adecuado del las habilidades orales y escritas propias de la profesión.

-Capacidad para trabajar en equipo mediante actividades diseñadas de forma específica para tal fin, siempre referidas al ámbito del asesoramiento sobre las posibles soluciones de un caso, análisis de situaciones de conflicto o de trabajos que supongan el estudio monográfico de temas de interés para la formación, pero en el que el método de trabajo sea tanto la investigación pura, como el debate colectivo del grupo de trabajo, para la obtención de conclusiones finales que se deben de exponer al profesor en las tutorías o al resto de estudiantes en la clase.

-Capacidad para dominar las técnicas informáticas en la obtención de la información a través de bases de datos de jurisprudencia y revistas jurídicas laborales especializadas.

PÁGINA 2 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA		ID. FIRMA
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11		NzUwMjk=

## Objetivos:

- Aprender el contenido de la asignatura.
- Realizar actividades de análisis aluación jurídica de situaciones, resolución conforme a Derecho de las mismas.
- Dominar las herramientas esenciales de un profesional del Derecho laboral, tales como las bases de datos de legislación y jurisprudencia, articular un discurso jurídico correcto y coherente, fundado en Derecho.
- Potenciar las habilidades expositivas y de redacción jurídica.

## Contenidos:

UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
ASIGNATURA: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO


### INDICE

#### UNIDAD DE APRENDIZAJE I. EL DERECHO SINDICAL Y SUS PROTAGONISTAS

- 1. El Derecho Sindical
  - 1.1. Las relaciones individuales y las relaciones colectivas
  - 1.2. Definición y contenido del Derecho Sindical
  - 1.3. Fuentes del Derecho Sindical
- 2. La libertad sindical como eje del derecho sindical
  - 2.1. Configuración histórica de la libertad sindical
  - 2.2. El elemento subjetivo de la libertad sindical
  - 2.3. El componente material de la libertad sindical
- 3. Los sujetos protagonistas del derecho sindical
  - 3.1. El sindicato
  - 3.2. La asociación empresarial
  - 3.3. Los mecanismos de participación y representación de los trabajadores
    - A) La asamblea de los trabajadores
    - B) Secciones Sindicales y Delegados Sindicales
    - C) Los Delegados de Personal y Comités de Empresas

#### UNIDAD DE APRENDIZAJE II. LA LIBERTAD SINDICAL


- 1. La constitucionalización de la libertad sindical
- 2. Los titulares de la libertad sindical
  - 2.1 Consideraciones generales
  - 2.2 Titulares plenos de la libertad sindical
  - 2.3 Titulares de la libertad sindical con limitaciones
  - 2.4 Sujetos excluidos de la libertad sindical
- 3. El contenido de la libertad sindical
  - 3.1. Consideraciones generales
  - 3.2. Contenido de la libertad sindical individual
    - A) El derecho de afiliación y de no afiliación sindical
    - B) El derecho de fundación sindical
    - C) El derecho a la actividad sindical en la empresa
  - 3.3. Contenido de la libertad sindical colectiva
    - A) El derecho de autoorganización
    - B) El derecho de ordenación o reglamentación

PÁGINA 3 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjk=	

- C) El derecho de representación
- D) El derecho de administración
- E) El derecho de federación
- F) El derecho de federación
- G) Los derechos de acción sindical
- 4. La tutela de la libertad sindical
  - 4.1. Planteamiento general
  - 4.2. Descripción de las conductas antisindicales
    - A) Actos antisindicales de los empresarios
    - B) Conductas antisindicales de los poderes públicos
    - C) Conductas lesivas de la libertad sindical realizadas por los propios sindicatos
  - 4.3. La protección administrativa de la Libertad Sindical
  - 4.4. La modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales
    - A) Alcance de este proceso especial
    - B) La legitimación activa
    - C) Procedimiento preferente y sumario
    - D) La suspensión judicial cautelar
    - E) El traslado atenuado de la carga de la prueba
    - F) Contenido de la sentencia
  - 4.5. La tutela constitucional de la libertad sindical
    - A) La vía judicial previa como presupuesto legal
    - B) Objeto del proceso y contenido de la sentencia
  - 4.6. Protección penal de la libertad sindical
  - 4.7. Protección Internacional de la libertad sindical
    - A) Controles de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
    - B) Controles del Consejo de Europa
    - C) Controles de la ONU

### UNIDAD DE APRENDIZAJE III. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y PATRONALES

- 1.El sindicato: unidad, pluralidad y tipología
- 2.El régimen jurídico de la constitución de sindicatos
  - 2.1. La especialidad asociativa del sindicato
  - 2.2. La adquisición de la personalidad jurídica
  - 2.3. Contenido mínimo de los Estatutos fundacionales
  - 2.4. La actuación de la oficina pública
- 3. La mayor representatividad sindical
  - 3.1. El fundamento de una necesaria distinción
  - 3.2. Los sindicatos más representativos: niveles y clases
    - A) SMR a nivel estatal
    - B) SMR a nivel de Comunidad Autónoma
    - C) Sindicatos representativos en ámbitos específicos
    - D) SMR por irradiación
  - 3.3. Las prerrogativas de la mayor representatividad sindical
- 4. La responsabilidad de los sindicatos
  - 4.1. La personalidad jurídica y la capacidad de obrar
  - 4.2. La responsabilidad por los actos de “sus órganos”
  - 4.3. La responsabilidad por los actos de “sus afiliados”
- 5. La financiación del sindicato
  - 5.1. Consideraciones generales
  - 5.2. El descuento de la cuota sindical por nómina
  - 5.3. El canon de negociación colectiva
  - 5.4. Inembargabilidad de las cuotas sindicales

PÁGINA 4 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	


6. El asociacionismo empresarial
  - 6.1. Elementos conceptuales de las asociaciones de empresarios
  - 6.2. Encuadre constitucional del derecho de asociación empresarial
  - 6.3. Régimen jurídico de las asociaciones empresariales
  - 6.4. La representatividad de las asociaciones empresariales

#### UNIDAD DE APRENDIZAJEIV. LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

1. El mecanismo de la representación como vía de participación en la empresa
  - 1.1. Consideraciones generales
  - 1.2. Reconocimiento constitucional y ordenación normativa en España
2. Los órganos de representación unitaria en la empresa
  - 2.1. Identificación y composición
    - A) Delegados de Personal
    - B) Comités de empresa
    - C) Comité de empresa conjunto
    - D) Comité Intercentros
  - 2.2. Procedimiento electoral
  - 2.3. Competencias
    - A) Competencias de información
    - B) Competencias de consulta
    - C) Otras competencias
    - D) Derecho / deber de informar a los trabajadores y deber de sigilo profesional
  - 2.4. Garantías de los representantes unitarios
    - A) Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones
    - B) Derecho a la apertura de expediente contradictorio
    - C) Derecho de prioridad de permanencia en la empresa
    - D) Derecho a no ser discriminado en su promoción económica y profesional
    - E) Derecho a expresar con libertad sus opiniones
    - F) Derecho de publicación y distribución
    - G) Derecho a un crédito horario
3. Los órganos de representación sindical en la empresa
  - 3.1. Identificación de los órganos
  - 3.2. Competencias
    - A) De las secciones sindicales
    - B) De los delegados sindicales
  - 3.3. Garantías de los delegados sindicales
4. La asamblea de trabajadores
  - A) Consideraciones generales
  - B) Régimen jurídico del derecho de reunión
5. La participación-representación de los trabajadores en el ámbito internacional y comunitario

#### UNIDAD DE APRENDIZAJE V. LA NEGOCIACION COLECTIVA


1. La negociación colectiva como proceso generador de normas
  - 1.1. Características generales de la negociación colectiva
  - 1.2. Reconocimiento e implicaciones constitucionales de la negociación colectiva
  - 1.3. El escenario actual de la negociación colectiva
2. Los diversos resultados de la negociación colectiva
  - 2.1. Los convenios colectivos de trabajo
    - A) Concepto de convenio colectivo
    - B) Naturaleza jurídica de los convenios colectivos

PÁGINA 5 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

- C) Tipología de los convenios colectivos
- D) Eficacia jurídica del convenio colectivo estatutario
- 2.2. Los acuerdos de empresa
- 2.3. Los Acuerdos a máximo nivel
  - A) Concertación social
  - B) Acuerdos Interconfederales
- 3. Unidades de negociación y ámbitos de aplicación de los convenios colectivos
  - 3.1. Consideraciones generales
  - 3.2. Determinación del ámbito de aplicación del convenio y sus limitaciones
  - 3.3. El principio de no concurrencia entre convenios.
    - A) Significado del principio
    - B) Excepciones al principio
  - 3.4. Ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos
    - A) Consideraciones generales
    - B) El acuerdo de adhesión
    - C) La decisión administrativa de extensión de convenios colectivos
  - 3.5. Delimitación temporal de los convenios colectivos
    - A) El principio de libertad en la determinación del ámbito temporal
    - B) El requisito necesario de la denuncia del convenio
    - C) La ultraactividad del convenio
    - D) La sucesión de convenios en el tiempo
- 4. Los sujetos negociadores de convenio colectivo
  - 4.1. Capacidad convencional, legitimación inicial negociadora y legitimación plena o conclusiva
  - 4.2. La legitimación en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior
    - A) Del lado de los trabajadores
    - B) Del lado de los empresarios
  - 4.3. La legitimación en los convenios colectivos sectoriales
    - A) La legitimación negociadora sindical
    - B) La legitimación negociadora empresarial
  - 4.4. Las comisiones negociadoras
- 5. El contenido del convenio colectivo
  - 5.1. Consideraciones generales
  - 5.2. El contenido mínimo o delimitador
  - 5.3. El contenido obligacional
  - 5.4. El contenido normativo
- 6. El procedimiento de elaboración de los convenios colectivos
  - 6.1. La iniciativa negocial
  - 6.2. El deber de negociar de “buena fe”
  - 6.3. Las deliberaciones y la adopción de acuerdos
  - 6.4. Las actuaciones de la Administración Laboral
- 7. La interpretación y la aplicación de los convenios colectivos
  - 7.1. Introducción a los conceptos
  - 7.2. Las funciones de las Comisiones Paritarias
  - 7.3. La interpretación con intervención de órganos externos
  - 7.4. Control judicial

## UNIDAD DE APRENDIZAJE VI. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

- 1. El conflicto colectivo laboral
  - 1.1. Origen y conceptualización del conflicto de trabajo
  - 1.2. Tipología de conflictos colectivos laborales
    - A) El conflicto jurídico
    - B) El conflicto de intereses
  - 1.3. Las medidas de conflicto colectivo

PÁGINA 6 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

- A) Las medidas de conflicto colectivo por parte de los trabajadores
- B) Las medidas de conflicto colectivo por parte de los empresarios
- 2. La huelga
  - 2.1. Antecedentes y marco normativo aplicable
  - 2.2. Concepto y notas características
  - 2.3. La titularidad del derecho de huelga
  - 2.4. Tipologías de huelga
    - A) Modalidades ilegales
    - B) Las modalidades presuntamente abusivas del derecho de huelga
  - 2.5. Requisitos formales y desarrollo de la huelga
    - A) Convocatoria de la huelga
    - B) Comité de Huelga
    - C) Conductas debidas durante la huelga
  - 2.6. Huelgas en servicios esenciales de la comunidad
  - 2.7. Los efectos jurídicos de la huelga
    - A) Los efectos de la huelga legal
    - B) Los efectos de la huelga ilegal
  - 2.8. Protección del derecho de huelga
- 3. El cierre patronal
  - 3.1. Concepto y fundamento constitucional
  - 3.2. Causas lícitas de cierre patronal
  - 3.3. Procedimiento y efectos del cierre patronal
- 4. Los sistemas autónomos y heterónomos de solución de conflictos laborales
  - 4.1. Consideraciones generales
  - 4.2. Sistemas heterónomos de solución de conflictos laborales
    - A) Órganos administrativos
    - B) Intervención judicial
    - C) Arbitraje obligatorio
  - 4.3. Sistemas autónomos de solución de conflictos
    - A) Órganos convencionales de solución de conflictos
    - B) Medios de solución

## Metodología:

### ACTIVIDAD Y PORCENTAJE DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE    COMPETENCIAS QUE DESARROLLA


Clases teóricas en grupo grande: 25%

Exposición de los conceptos estructurales básico de la materia de la asignatura, así como de los más complejos de la misma.

CGT1, CE1, CE2, CE4, CE15

Trabajo en grupo: 15%

- a) Crónica Sindical Semanal. Exposición de las noticias previamente asignadas por el profesor a cada grupo.
- b) Control de lecturas obligatorias. Corrección colectiva con análisis y explicación sobre los motivos de la corrección o incorrección de cada una de las respuestas del test.
- c) Casos prácticos. Resolución individual de casos prácticos basados en supuestos de hecho reales o hipotéticos sobre aspectos relacionados con el temario.

PÁGINA 7 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjk=	

- d)Asistencia obligatoria a uno de los Seminarios que se programe al inicio del curso.
- d.1) El derecho de huelga en el cine.
- d.2) El derecho de la Libertad Sindical en la jurisprudencia actual.  
CN1, CGT2, CGT3, CGT4, CE5, CE6, CE15

Tutoría: 5%

- a)Obligatoria para la Asignación por el profesor y Preparación previa de la exposición de los temas de la exposición pública de la actividad Crónica Sindical Semanal.
- b)Obligatoria para la Tutorización del trabajo en grupo asignado sobre alguno de los contenidos tratados en los seminarios:
- b.1) El derecho de la Libertad Sindical en la jurisprudencia actual.
- b.2) El derecho de huelga en el cine CGT3, CN1


Actividades de evaluación: 5%

- a)Estudio del Examen Teórico-Práctico.
- b)Control de las Lecturas Obligatorias.

Trabajo autónomo del estudiante: 50%

- a)Materiales de estudio obligatorio específico de carácter eliminatorio.  
Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT.
- a.1) Búsqueda de los documentos.
- a.2) Estudio de los mismos.
- b)Temario de la asignatura.  
Estudio de las lecciones de forma previa a la exposición del profesor en grupo grande de los temas de la asignatura.
- c)Lecturas obligatorias.  
Lectura comprensiva de los cinco artículos, sentencias o documentos seleccionados al inicio del curso.
- d)Crónica Sindical Semanal.
- d.1) Lectura de prensa digital o de organizaciones sindicales o asociaciones empresariales internacionales, nacionales o extranjeras
- d.2) Preparación de tres exposiciones públicas sobre el/os tema/s asignado/s.
- e)Casos Prácticos.  
Estudio y elaboración de la resolución de los casos, así como la preparación de la defensa individual de cinco casos.
- f)Seminario monográfico.  
Elaboración y preparación de la exposición de la actividad obligatoria de consistente e un trabajo monográfico asignado sobre alguno de los temas tratados en el Seminario programado al inicio del curso.

CGT5, CE3, CE4, CE5, CE8

PÁGINA 8 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjk=	

## Criterios y fuentes para la evaluación:

Indicadores de Evaluación Competencias

Examen Escrito (teórico-práctico) Mixto (test+desarrollo): 50%  
CN1, CGT1, CE1, CE2, CE4

Trabajos Grupales: 25%  
-Crónica Sindical Semanal: 10%  
-Trabajo monográfico sobre tema del Seminario asignado: 15%  
CN1, CGT2, CGT3, CGT4, CE5, CE6

Trabajos Individuales: 25%  
-Lecturas obligatorias: 10%  
-Casos prácticos: 15%  
CGT1, CGT2, CGT3, CGT5, CE3, CE4, CE5

## Sistemas de evaluación:

EXAMEN: 50%

Examen escrito, modalidad mixto:

I. Ejercicio Teórico:

- Tipo test máximo 52 preguntas.
- Responder únicamente 50 de las 52 preguntas.
- Las 10 primeras preguntas serán eliminatorias, de las que se han de responder únicamente 8, quedando eliminado en el caso de que se responda de forma incorrecta o se deje de responder más de 2 preguntas, es decir, se ha de responder correctamente 6 de las 8 preguntas elegidas entre las 10 primeras.
- Los contenidos considerados estructurales de la asignatura y, por lo tanto eliminatorios, son:
  - Los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT.
  - Doble canal de representación.

II. Práctico:

El examen práctico consiste en la resolución de un o varios supuesto en el que se ha de resolver de forma práctica, es decir, con el correspondiente apoyo normativo, subsunción de hechos del supuesto en los descrito en la norma, y la valoración jurídica que merecen los mismos, desarrollando un proceso de razonamiento jurídico completo.

Por lo tanto, No se trata de dar una respuesta simplemente teórica, sino que ha de está totalmente ajustado a los concretos datos del caso.

El examen podrá contener entre 3 y 5 preguntas sobre el caso o casos.


**PARA APROBAR LA ASIGNATURA ES REQUISITO INDISPENSABLE OBTENER UN MÍNIMO DE 2,5 SOBRE 10 PUNTOS EN EL EXAMEN.**

TRABAJOS GRUPALES: 25%

I.Crónica Sindical Semanal: 10%

-Asistencia a las tutorías para:

- Asignación de las fuentes de noticias

PÁGINA 9 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

- 2) Control quincenal de las noticias asignadas.
- 3) Control de exposición pública en la que ha de utilizar un programa de presentaciones.
- Seguimiento completo de las fuentes de noticias asignadas.
  - Exposición pública se ha de realizar de forma obligatoria. Se ha de acompañar de presentación mediante programa al efecto. El contenido se ha de realizar de forma clara y sometiéndose a preguntas del resto de estudiantes.
  - Subir al FORO ESPECÍFICO (creado para esta actividad) las presentaciones de las noticias con las aclaraciones y mejoras que se hayan suscitado durante su exposición. El plazo de entrega es de 7 días naturales a partir de la exposición pública.

II. Trabajo Monográfico sobre tema del Seminario asignado: 15%

- Asistencia a las tutorías para:
  - 1ª tutoría. Asignación del tema y orientación para su desarrollo, recomendación de bibliografía básica.
  - 2ª tutoría. Su objeto es el seguimiento de tema asignado: presentación de una propuesta de índice en base a las lecturas recomendadas en la tutoría.
  - 3ª y siguientes tutorías. Se realizarán cuantas tutorías sean necesarias para garantizar el buen fin del trabajo realizado.
- A la tutoría han de acudir todos los estudiantes del grupo sin excepción.
- Entrega del trabajo.
- Defensa del trabajo final. En la defensa han de intervenir todos los estudiantes que integran el grupo.
- Todos los estudiantes han de poder responde las preguntas que se formulen sobre cualquier parte del trabajo.
- La nota final del trabajo podrá ser de suspenso "0", cuando el contenido del mismo no tenga la calidad suficiente, o se haya seguido las orientaciones del profesor o no haber realizado una de las partes del mismo.


TRABAJOS INDIVIDUALES: 25%

I. Lecturas Obligatorias: 10%

- a) Se ha de realizar lectura, y someterse a su control, las 4 lecturas obligatorias que se indicarán al inicio del curso.
- b) El control consiste en responder un cuestionario tipo test de número variable de preguntas, con cuatro respuestas, en las que puede haber más de una correcta.  
La última pregunta a desarrollar en un espacio de máximo una cara de folio, con el objeto de que explique de forma resumida el contenido más importante de la lectura y lo que la misma le ha aportado para el aprendizaje de la asignatura.
- c) A la conclusión del control, se procederá a realizar una revisión colectiva del mismo, con el objeto de debatir de forma colectiva los motivos de la corrección o incorrección de cada una de las respuestas de las preguntas.
- d) Concluido los controles ordinarios, se realizará un último control de recuperación para los estudiantes que han suspendidos un máximo de 2 lecturas.

II. Casos Prácticos Obligatorios: 15%

- a) Caso práctico piloto: el objetivo es que conozcan la metodología, objetivos y forma de resolver los casos. No puntuable.
- b) Casos prácticos evaluables. Se realizarán 4 casos prácticos evaluables.
  - b.1) La resolución de cada caso se ha de ser entregado por escrito a través de la herramienta creada

PÁGINA 10 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

para este fin en el campus virtual de la asignatura, con antelación al inicio de la clase en que el mismo se debatirá.

b.2) El estudiante ha de defender públicamente su propuesta de resolución del caso.

La no participación en la clase de resolución del caso práctico equivale a la no defensa del mismo, no surtiendo efecto su presentación formal a los efectos de obtener la puntuación asignada a cada caso.

### Criterios de calificación:

1.- Para aprobar la asignatura es requisito indispensable obtener al menos 2,5 sobre 10 puntos del examen.

2.- La calificación final de la asignatura será la suma de los puntos obtenidos en el examen (siempre que haya alcanzado cuando menos 2,5 puntos sobre 10) y los de las actividades realizadas.

### CRITERIOS DE CORRECCIÓN DEL EXAMEN PRÁCTICO

El requisito para que la respuesta sea puntuada conforme al baremo que se expone a continuación consiste en que la misma sea correcta

I. ASPECTOS DE FONDO DE LA RESPUESTA de cada pregunta: hasta 80% punto sobre 1 punto en respuestas valoradas en 1 punto: 0,80.

a) Selección de normas generales con un razonamiento adecuado, 5 % sobre 10 puntos: 0,5.

b) Selección de las normas específica con un razonamiento adecuado: 25% sobre 10 puntos: 2,5.

c) Correcta Subsunción de los hechos del caso en los supuestos de hecho de las normas: 25% sobre 10 puntos: 2,5.

e) Razonamiento jurídico de fondo: 25% sobre 10 puntos: 2,5.

II. ASPECTOS FORMALES DE LA RESPUESTA de cada pregunta: hasta 20% sobre respuesta valoradas en 10 puntos de cada respuesta 2,0.


a) Claridad expositiva: 10% sobre 10 puntos: 1,0.

b) Correcta identificación de las normas y de la Jurisprudencia: 0,10 sobre 10 puntos: 1,0.

### Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo del Estudiante)

### Tareas y actividades que realizará según distintos contextos profesionales (científico, profesional, institucional, social)

1. Asesoramiento jurídico sindical en todo tipo de ámbitos, profesionales e institucionales, consistentes en informes, dictámenes, escritos jurídicos, alegatos verbales en sala de juicio.
2. Investigación jurídica sindical.

PÁGINA 11 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjk=	

### Temporalización semanal de tareas y actividades (distribución de tiempos en distintas actividades y en presencialidad - no presencialidad)

- Clases teóricas: 4 horas durante 10 semanas.
- Clases para el desarrollo de actividades o prácticas: 4 horas.
- Clases para realización de actividades:
  - 5 semanas se realizará control de lecturas.
  - 5 semanas se realizará casos prácticos.
  - 10 semanas se realizará la actividad de crónica sindical semanal.
  - 2 semanas se realizará el seminario El derecho de huelga en el cine.

### Recursos que tendrá que utilizar adecuadamente en cada uno de los contextos profesionales.

- Bases de datos de legislación y jurisprudencia.
- Internet: webs de instituciones nacionales e internacionales especializadas, como OIT, UE, Ministerios de Trabajo, BOE, etc.
- Legislación nacional e internacional.
- Convenios colectivos.
- Formularios profesionales.

### Resultados de aprendizaje que tendrá que alcanzar al finalizar las distintas tareas.

Conocimiento profundo de las instituciones jurídicas propias de la disciplina, singularmente:

1. Dominio de los contenidos de las principales normas internacionales sobre la Libertad Sindical, es decir, los principales convenios de la OIT.
2. Conocimiento profundo de las instituciones básicas del derecho de representación de los trabajadores.
3. Dominio de la principal línea jurisprudencial sobre el contenido esencial de la Libertad Sindical, especialmente en lo referente a su dimensión constitucional y relacional con el resto de derechos fundamentales.
4. Cumplimentar formularios profesionales.


### Plan Tutorial

#### Atención presencial individualizada

- 2 hora semanales.
- Tutoría se ha de solicitar con antelación de 24 horas a través del campus virtual o en clase.
- LUNES: 12:00 a 13:00 horas y de 19:30 a 20:30 horas.

#### Atención presencial a grupos de trabajo

- 2 horas semanales.
- LUNES: 14:00 a 15:30 horas
- VIERNES: 16:00 a 17:00 horas

PÁGINA 12 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjk=	

## Atención telefónica

1 hora semanal  
MARTES de 11:00 a 12:00 horas.

## Atención virtual (on-line)

1 hora semanal,  
MARTES de 12:00 a 13:00 horas.

## Bibliografía

### [1 Básico] Derecho sindical /

Antonio Ojeda Avilés.  
Tecnos,, Madrid : (1995) - (7ª ed.)  
8430927514

### [2 Básico] Manual de Derecho sindical /

[director: José Ignacio García Ninet ; coordinador: Jordi García Viña ; Carmen Agut García ... et al. ].  
Atelier,, Barcelona : (2003)  
84-95458-90-X

### [3 Básico] Legislación sindical /

edición preparada por Alfredo Montoya Melgar y Raquel Aguilera Izquierdo.  
Tecnos,, Madrid : (2007) - (16ª ed.)  
978-84-309-4581-8

### [4 Básico] Derecho sindical.

Juan Jiménez García, Julio Juan Vega López.  
ULPGC, Vicerrectorado de Ordenación  
Académica y EEES,, [Las Palmas de Gran Canaria] : (2007)  
978-84-96718-82-1

### [5 Básico] Compendio de Derecho sindical.

Ojeda Avilés, Antonio  
Tecnos,, Madrid : (1998)  
8430932550 (Observaciones: última edición de 2012)

### [6 Básico] Derecho sindical /


Tomás Sala Franco, Ignacio Albiol Montesinos.  
Tirant lo Blanch,, Valencia : (2003) - (9ª ed.)  
8484428982

### [7 Recomendado] Representación y libertad sindical: presente y futuro /

Julio Vega López, Mª Fernanda Fernández López, Carlos L. Alfonso Mellado.  
Comisión Ejecutiva Confederal de UGT,, Madrid : (2008)

### [8 Recomendado] Manual jurídico de los representantes de los trabajadores /

Ricardo Escudero Rodríguez y Jesús R. Mercader Uguina, coord.  
La Ley,, Las Rozas : (2004)  
8497255569

PÁGINA 13 / 13	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbPKq0HyR5E6tw\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjk=	