



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2013/14

**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 **MATERIA:** RELACIONES LABORALES Y DE LA **TIPO:** JURISDICCIONAL 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 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

artículo 7.

Igualmente, el futuro profesional de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos, ha de conocer 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, 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.

En definitiva, la competencias:

GENERALES: CGT1); CGT2); CGT3); CGT4); CGT5).

PÁGINA 2 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjg=	

ESPECÍFICAS: CE 1; CE 2; CE 3; CE 4; CE 5; CE 6; CE 8.

### Objetivos:

- Aprender el contenido de la asignatura.
- Realizar actividades de análisis y evaluación 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 Y RECURSOS HUMANOS  
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.
- 4. Contenido de los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT.

#### 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

PÁGINA 3 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

- 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
  - 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

PÁGINA 4 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	


- 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
- 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

PÁGINA 5 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbOV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

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
    - 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 colectivos
  - 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

PÁGINA 6 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

- 1.2. Tipología de conflictos colectivos laborales
  - A) El conflicto jurídico
  - B) El conflicto de intereses
- 1.3. Las medidas de conflicto colectivo
  - 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 del profesor y participación activa de los estudiantes en el desarrollo de la clase, respondiendo preguntas, planteando dudas, debatiendo con sus compañeros sobre aspectos del tema que se esté exponiendo, cuando así lo indique el profesor.

CGT1, CE1, CE2, CE4, CE15

Trabajo en grupo: 15%

c)EXPOSICIÓN Y DEFENSA DE CASOS PRÁCTICOS EN CLASE.

PÁGINA 7 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

CN1, CGT2, CGT3, CGT4, CE5, CE6, CE15

Tutoría: 5%

Actividades de evaluación: 5%

a) Estudio del Examen Teórico-Práctico.

Trabajo autónomo del estudiante: 50%

Estudio de las lecciones de forma previa a la exposición del profesor de los temas de la asignatura.

Mini casos prácticos (4) : con la finalidad que conozcan el proceso de resolución de casos prácticos.

Casos Prácticos (5) : elaboración individual de la resolución de los casos, así como la preparación de la defensa individual en la clase práctica.

CGT5, CE3, CE4, CE5, CE8

#### 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%

-Defensa pública de los casos prácticos.

TRABAJOS INDIVIDUALES: 25%


#### Sistemas de evaluación:

A.- El examen escrito (50%), consistirá en tres preguntas del temario oficial. Dicho examen puntuará sobre 5, en el que una pregunta mal contestada o vacía de contenido dará lugar a la calificación de suspenso.

A1.- La pregunta sobre los convenios 87, 98, 135 y 151 o el doble canal de representación tendrá un valor de 3 puntos. Para tener respondida correctamente esta pregunta se ha de responder más del 65% del contenido de la misma de forma correcta y no cometer errores de bulto. El contenido a responder exigido es el de los textos de los convenios y en el doble canal de representación el del manual de referencia y las explicaciones y ejemplos de clase.

A2.- Las otras dos preguntas tienen el valor de un punto cada una. La primera de ellas corresponderá a los temas 1 a 3 y la segunda a los temas 4 a 6

B.- El Trabajo Individual (25%), consistirá en la resolución de un caso práctico a partir de un

PÁGINA 8 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbOV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

supuesto de hecho, debiendo realizarse mediante el trabajo con la legislación sustantiva, por lo que al examen se ha de acudir con toda la legislación adecuada.

C.- El Trabajo Grupal (25%), consistirá en cinco prácticas, cada de las cuales tiene un valor de 0,5 puntos.

### Criterios de calificación:

CALIFICACIÓN FINAL DE LA ASIGNATURA será la resultante de sumar cada una de las puntuaciones obtenidas en los diferentes segmentos evaluados (examen, prácticas y actividades y tutorías). Se calificará sobre 10 puntos; siendo el aprobado 5 puntos. En cualquier caso, para poder superar la asignatura es imprescindible haber obtenido, al menos, 4 puntos en el examen escrito. Los alumnos que no hayan sido calificados con la puntuación de 4 puntos en el examen escrito no aprobarán la asignatura aunque la suma de calificaciones obtenidas en el examen, las prácticas, actividades y tutorías supere alcance o supere los 5 puntos. En estos casos la nota del acta será de suspenso 4.0 puntos.

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE JULIO. Se aplicará el sistema anterior y se tomará en cuenta las puntuaciones obtenidas en las prácticas y actividades y tutorías del curso en que se realizará el examen.

CONVOCATORIA ESPECIAL DE DICIEMBRE. Se evaluará exclusivamente el examen escrito que se realice en dicha convocatoria, sin que se tome en consideración la nota obtenida en las prácticas y/o actividades y tutorías del curso o cursos académicos anteriores que hubiera realizado el alumno. A tal fin, el examen consistirá en preguntas del programa en número variable, no inferior a dos ni superior a cinco, incluido el escrito judicial. Para superar el examen el alumno deberá responder a todas y cada una de las preguntas formuladas. Una pregunta sin contestar o prácticamente vacía de contenido o que carezca del concepto y naturaleza jurídica de la institución preguntada, dará lugar a la calificación de suspenso. El examen se calificará sobre 10 puntos. Todas las preguntas tienen la misma puntuación. Se considerará aprobado los estudiantes que obtengan, a menos, 5 puntos.

### 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.

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

1ª Semana


Teórica Lección 1 4 h.

Práctica Mini caso 1 .... 1 h.

2ª Semana

Teórica Lección 1 4 h.

Práctica Mini caso 2 ... 1 h.

PÁGINA 9 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

3ª Semana

Teórica Lección 1 .... 2 h.

Práctica Caso nº 1 ... 3 h.

4ª Semana

Teórica Lección 1 .... 2 h.

Práctica Caso nº 1 (continuación) ... 3 h.

5ª Semana

Teórica Lección 2 .... 2 h.

Práctica Caso nº 2 ... 3 h.

6ª Semana

Teórica Lección 2 .... 2 h.

Práctica Caso nº 2 (continuación) ... 3 h.

7ª Semana

Teórica Lección 3 .... 2 h.

Práctica Caso nº 3 ... 3 h.

8ª Semana

Teórica Lección 3 .... 2 h.

Práctica Caso nº 3 (continuación) ... 3 h.

9ª Semana

Teórica Lección 3 .... 2 h.

Práctica Caso nº 4 ... 3 h.

10ª Semana

Teórica Lección 4 .... 2 h.

Práctica Caso nº 4 (continuación) ... 3 h.

11ª Semana

Teórica Lección 4 .... 2 h.

Práctica Caso nº 5 ... 3 h.

12ª Semana

Teórica Lección 5 .... 2 h.

Práctica Caso nº 5 (continuación) .... 3 h.

13ª Semana

Teórica Lección 5 .... 2 h.

Práctica Caso nº 6 ... 3 h.

14ª Semana


Teórica Lección 6 .... 2 h.

Práctica Caso nº 6 (continuación) ... 3 h.

15ª Semana

Teórica Lección 6 .... 2 h.

Práctica Caso nº 6 (continuación) ... 3 h.

PÁGINA 10 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UboV4Tatt%qihA\$\$		
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	
		ID. FIRMA	
		NzUwMjg=	

Clases teóricas: 34 horas.  
Prácticas: 41 horas.  
Total 75 horas

### 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 básico de las instituciones jurídicas propias de la disciplina, singularmente:

1. Conocimiento de los contenidos de las principales normas internacionales sobre la Libertad Sindical, es decir, los principales convenios de la OIT.
2. Conocimiento de las instituciones básicas del derecho de representación de los trabajadores.
3. Conocimiento 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.

### 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: 11:00 a 13:00 horas.

#### Atención presencial a grupos de trabajo


2 horas semanales.  
Tutoría se ha de solicitar con antelación de 24 horas a través del campus virtual o en clase.  
MIÉRCOLES: 11:00 a 13:00 horas

#### Atención telefónica

1 hora semanal  
LUNES de 10:00 a 11:00 horas.

#### Atención virtual (on-line)

1 hora semanal,  
MIÉRCOLES de 10:00 a 11:00 horas.

PÁGINA 11 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbOV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA	ID. FIRMA	
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11	NzUwMjg=	

## Bibliografía

### [1 Básico] Compendio de derecho sindical /

Antonio Ojeda Avilés.  
Tecnos., Madrid : (2012) - (2ª ed.)  
9788430954537

### [2 Básico] Legislación sindical /

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


### [3 Básico] Derecho sindical.

Juan Jiménez García, Julio Juan Vega López.  
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Espacio Europeo de Educación Superior., [Las Palmas de Gran Canaria] : (2007)  
978-84-96971-09-7

### [4 Básico] Derecho sindical /

Tomás Sala Franco.  
Tirant Lo Blanch., Valencia : (2013)  
978-84-9033-656-4 (Observaciones: RECOMENDADO edición 2013)

Programa Autenticado por el Administrador del  
Edificio de Ciencias Jurídicas  
D. José Luis Muñoz Ben Mohamed

PÁGINA 12 / 12	ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbOV4Tatt%qihA\$\$			
FIRMADO POR		FECHA FIRMA		ID. FIRMA
45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED		19/05/2016 19:28:11		NzUwMjg=