

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 MATERIAS DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA TIPOLOGÍA 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 la Facultad de Ciencias 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.

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 del régimen jurídico de uno de los derechos fundamentales esenciales en cualquier democracia, sino la de conocer con solvencia el contenido esencial 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 y 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 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 el del asesoramiento jurídico del ejercicio profesional.

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.

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 1 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

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 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, 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).

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 las lecciones conforme a Derecho de las mismas.
- de redacción jurídica.

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 2 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

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, 151 y 154 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
 - 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

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|-----------|
| PÁGINA 3 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | | |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | ID. FIRMA |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | NzUwMjc= |




- 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
- 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

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 4 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

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
 - 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

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 5 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

- 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
 - 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

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 6 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

- 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 PLENARIO: 50%

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) ELABORACIÓN DE CINCO (5) RESÚMENES DE LAS LECCIONES DEL MANUAL, ELIGIENDO LIBREMENTE LAS 5 SOBRE LAS 6 QUE DESARROLLA EL MISMO.


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

TUTORÍA: 5%

Actividades de evaluación: 5%

Trabajo autónomo del estudiante: 25%

1.- LEER, SELECCIONAR LAS NORMAS JURÍDICAS MÁS RELEVANTES, RAZÓNAR EL

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|---|
| PÁGINA 7 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | |
| | | ID. FIRMA | |
| | | NzUwMjc= | |

MOTIVO DE SU SELECCIÓN, E IDENTIFICAR LA NATURALEZA JURÍDICA DE LAS MISMAS.

CGT5, CE3, CE4, CE5, CE8

Evaluación:

Criterios de evaluación

Indicadores de Evaluación Competencias

Examen Escrito tipo TEST CERRADO CON 3 ó 4 respuestas Las preguntas se extraerán del texto del manual o resolución de breves preguntas prácticas que se resuelven fácilmente dominando el manual o extraídos de ejemplos expuestos en clase): 50%

CN1, CGT1, CE1, CE2, CE4

TRABAJOS GRUPALES: 25%

-Trabajo en equipo de tres estudiantes, que deberán elaborar una tabla en la que han de seleccionar las 5 normas más importantes, a su juicio, de cada lección, razonando jurídicamente el motivo de su elección y la naturaleza jurídica de cada una de ellas.

-Elaboración de 5 RESÚMENES de 5 lecciones del manual, cada resumen

TRABAJOS INDIVIDUALES: 25%

-Estudio para el examen.

Sistemas de evaluación

A.- EXAMEN ESCRITO tiene un valor del 50 por 100 de la NOTA FINAL, es decir, hasta 5 puntos.

B.- ACTIVIDADES: consiste en 5 actividades valoradas en 1 punto cada una, pudiendo obtener un máximo de 5 puntos.

Las actividades descritas suponen la realización de un trabajo individual previo al trabajo en equipo de lectura y estudio de cada lección, para posteriormente, debatir y acordar de forma grupal, las normas seleccionadas, razonar su elección y determinar su naturaleza jurídica.

El Trabajo Individual (25%),


Consistirá en cuatro apartados:

B.1.- Estudio para elaborar y debatir con sus compañeros los resúmenes de las 5 lecciones

B.4.- Estudio para el examen.

C.- El Trabajo Grupal (25%), consistirá en el debate con sus compañeros sobre las normas seleccionadas, los razones jurídicas de su elección y la naturaleza jurídicas de cada una de ellas.

Criterios de calificación

| | | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|-----------|---|
| PÁGINA 8 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | ID. FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | NzUwMjc= | |

CALIFICACIÓN FINAL DE LA ASIGNATURA será la resultante de sumar cada una de las puntuaciones obtenidas en los diferentes segmentos evaluados (examen y actividades). Se calificará sobre 10 puntos; siendo el aprobado 5 puntos.

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

CONVOCATORIA ESPECIAL DE DICIEMBRE. Se evaluará exclusivamente el examen escrito de contenido en dicha convocatoria, no se tomará en consideración la nota obtenida en las actividades del curso .

El la nota final del examen se calificará sobre 10 puntos. Se considerará aprobado los estudiantes que obtengan, al 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. Seleccionar las normas jurídicas más relevantes y Determinar su naturaleza jurídica.

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

1. Clases teóricas: 60 horas.
2. Prácticas: 15 horas.
- 2.1. Elaborar una tabla comparativa: 3 horas x 5 resúmenes = 15 horas..

Total 75 horas


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

-El manual de la asignatura.

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.

| | | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|-----------|---|
| PÁGINA 9 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | | |  |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | ID. FIRMA | |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | NzUwMjc= | |

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.

MIÉRCOLES: 15:00 a 17:00 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.

JUEVES: 11:00 a 13:00 horas

Atención telefónica

1 hora semanal

MIÉRCOLES de 12:00 a 13:00 horas.

Atención virtual (on-line)

1 hora semanal,

MIÉRCOLES de 12:00 a 13:00 horas.

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

Bibliografía

[1 Básico] Manual de Teleformación Derecho Colectivo del Trabajo

Juan Jiménez García, Eva Garrido Pérez y Jullio Vega López

- (2013)

| | | | |
|-----------------------------------|--|------------------------|-----------|
| PÁGINA 10 / 10 | ID. DOCUMENTO u23XhOR6UbMgYUb8CS%B5w\$\$ | | |
| FIRMADO POR | | FECHA FIRMA | ID. FIRMA |
| 45700477Y JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | | 19/05/2016 19:28:11 | NzUwMjc= |

