



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2018/19

**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:** FORTALECIMIENTO SOCIAL
CRÉDITOS ECTS: 6 **CURSO:** 3 **SEMESTRE:** 1º semestre
LENGUA DE IMPARTICIÓN (Especificar créditos de cada lengua)
ESPAÑOL: 6 **INGLÉS:** 0

SUMMARY

.To know the international and national legal regime of freedom of association, through its normative and jurisprudential sources.
Likewise, the legal regime of the unitary representation in the company must be granted and its importance in the development of the industrial relations.

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, asociaciones empresariales y el gobierno) en un modelo como el nuestro, asentando sobre la base de un Estado Social y Democrático, y ello es así, no por un posicionamiento ideológico personal, sino por imperativo Constitucional, ex artículos, 1 y 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

| | | |
|---|--|--|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | | |
| Página 1 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

desempeño de su gestión sea en el ámbito de los RRHH o en la del asesoramiento jurídico del ejercicio profesional libre.

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;

GENERALES

CGT1 - Poseer y comprender conocimientos actualizados de su campo de estudio. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general y se suele encontrar a un nivel que se apoya en libros de texto actualizados

CGT2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y la defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio

CGT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CGT4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CGT5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía

CGT6 - Capacidad para analizar e interpretar textos jurídicos, económicos, organizativos, psicosociales y de otro tipo relacionado con las Relaciones Laborales

CGT7 - Capacidad para trabajar en equipo, como experto en el ámbito de aplicación y en tareas interdisciplinares, con contribución eficaz en las tareas de asesoramiento sobre las posibles soluciones de un caso. Negociación, conciliación y diseño de estrategias alternativas conducentes a la aplicación de diferentes soluciones.

CGT8 - Conocer las Técnicas Informáticas en el tratamiento de texto, en la obtención de la información y en la utilización de la red informática para la comunicación de datos.


3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CN1 - Comunicarse de forma adecuada y respetuosa con diferentes audiencias (clientes, colaboradores, promotores, agentes sociales, etc.), utilizando los soportes y vías de comunicación más apropiados (especialmente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación) de modo que pueda llegar a comprender los intereses, necesidades y preocupaciones de las personas y organizaciones, así como expresar claramente el sentido de la misión que tiene encomendada y la forma en que puede contribuir, con sus competencias y conocimientos profesionales, a la satisfacción de esos intereses, necesidades y preocupaciones

CN2 - Cooperar con otras personas y organizaciones en la realización eficaz de funciones y tareas propias de su perfil profesional, desarrollando una actitud reflexiva sobre sus propias competencias y conocimientos profesionales y una actitud comprensiva y empática hacia las competencias y conocimientos de otros profesionales.

CN3 - Contribuir a la mejora continua de su profesión, así como de las organizaciones en las que desarrolla sus prácticas a través de la participación activa en procesos de investigación, desarrollo e innovación.

CN4 - Comprometerse activamente en el desarrollo de prácticas profesionales respetuosas con los

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 2 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

derechos humanos, así como con las normas éticas propias de su ámbito profesional para generar confianza en los beneficiarios de su profesión y obtener la legitimidad y la autoridad que la sociedad le reconoce.

CN5 - Participar activamente en la integración multicultural que favorezca el pleno desarrollo humano, la convivencia y la justicia social.

3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE1 - 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.

CE2 - Capacidad para analizar críticamente las situaciones jurídicas, organizativas y psicosociales.

CE3 - Capacidad para identificar las fuentes jurídicas básicas y aplicar la normativa de las fuentes jurídicas de relevancia en una cuestión jurídica concreta.

CE4 - Capacidad para elaborar, exponer y defender una solución fundamentada ante los conflictos acaecidos en las diferentes vertientes de las Relaciones Laborales, así como redactar comentarios y documentos, con un dominio adecuado de las habilidades orales y escritas propias de la profesión.

CE5 - Capacidad para identificar y analizar la información estadística, social y económica, relevante para la interpretación y valoración de las soluciones y decisiones en el ámbito laboral.

CE6 - Capacidad para conocer los principios básicos de, instituciones y políticas económicas y de su relevancia para el análisis y la aplicación de las normas jurídicas, especialmente aquellas de carácter económico/mercantil.

CE7 - Capacidad para comunicar eficazmente en el idioma materno y, al menos, en un idioma extranjero (inglés) con otros profesionales del ámbito de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos.

CE8 - Capacidad para colaborar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas en la planificación de los Recursos Humanos de una organización.

CE9 - Capacidad para aplicar técnicas y toma de decisiones en materia de gestión de Recursos Humanos.

CE10 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.

CE11 - Capacidad para planificar, diseñar, asesorar y gestionar sistemas de prevención de riesgos laborales.

CE12 - Capacidad para aplicar distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.

Objetivos:

Aprender el contenido de la asignatura.


Realizar actividades de análisis y evaluación jurídica de las lecciones conforme al Derecho de las mismas.

Redacción jurídica.

Contenidos:

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

INDICE


| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 3 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IevQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

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
 - 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

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 4 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |


- 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


- 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

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 5 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

- 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
 - 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

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 6 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

- 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
 - 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

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 7 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

- 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, realizando las actividades que se les planteen en la clase, tales como lectura de textos, análisis de los mismos, responder preguntas del profesor, planteando dudas sobre la intervención de sus compañeros, debatir con sus compañeros sobre aspectos del tema que se esté exponiendo, cuando así lo indique el profesor, asistir de forma activa a los seminarios que se organice en hora de clase.

CGT1, CE1, CE2, CE4,

TRABAJO EN GRUPO: 15%

c) ELABORACIÓN DE CINCO (5) ACTIVIDADES POR ESCRITO EN GRUPOS DE TRES ESTUDIANTES.

Cada actividad consiste en la selección de 5 normas jurídicas concretas, debiendo exponer los motivos que ha llevado al grupo a proponerlas como las más importantes para ellos. La selección de las normas la harán libremente sobre 5 de las 6 lecciones del manual de referencia.

Esto supone un trabajo previo individual de lectura comprensiva, análisis, selección y razonamiento personal de los motivos de la selección.


Concluida la fase individual, se ha de poner en común con el resto de compañeros para su debate y selecciones definitiva.

CN1, CGT2, CGT3, CGT4, CE4, CE6

TUTORÍA: 5%

Actividades de evaluación: 5%

Trabajo autónomo del estudiante: 25%

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 8 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

1.- LEER LA LECCIÓN DEL MANUAL, SELECCIONAR LAS CINCO NORMAS JURÍDICAS MÁS RELEVANTES, RAZÓNAR EL MOTIVO DE SU SELECCIÓN.

CGT5, CE2, CE3, CE4, 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, de las explicaciones de clase y de las exposiciones de seminarios que se organicen en hora de clase, Las preguntas del test pueden ser puramente teóricas, de cualquiera de las actividades realizadas en clase, incluido los seminarios, por lo que los apuntes también son materia de pregunta en el examen, tales como ejemplos puestos en clase.: 50%

CN1, CGT1, CE1, CGT6, CE3

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 tablas de 5 lecciones del manual

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 de su elección.

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 9 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

El alumnado que se encuentre en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria se les recuerda que podrán acogerse a lo estipulado en el Reglamento de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje, en especial al artículo 12 y 16. El procedimiento de evaluación es el que se describe en los mismos.

En los artículos 16.6 y 16 Bis del Reglamento de Evaluación de los Resultados de Aprendizaje, señalan que aquellos que hayan solicitado, por escrito, ser excluidos de la evaluación continua serán evaluados por un tribunal (art. 12.3, 5 y 6 de dicho Reglamento), debiendo suponer dicho examen el 100% de la calificación de la asignatura. En este sentido, los estudiantes tienen que solicitar, por escrito, dicha exclusión a la CAD del Centro, al inicio del curso académico. En todo caso, el estudiante en 7ª convocatoria que no haya solicitado expresamente la exclusión de la evaluación continua y no haya superado la totalidad de la asignatura por este procedimiento, deberá presentarse a un examen final de la asignatura completa en esa misma Convocatoria que será evaluado por un Tribunal conforme al artículo 12, apartados 5 y 6.

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 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.

Estudiantes OUTGOING: a) entrega de las actividades de forma individual especialmente asignadas para este tipo de estudiante, teniendo el plazo de 15 días para su entrega. b) realización del examen en la fecha oficial u otra distinta.


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. La nota final del examen se calificará sobre 10 puntos. Se considerará aprobado los estudiantes que obtengan, al menos, 5 puntos.

ESTUDIANTES DE PROGRAMA DE MOVILIDAD.

Los estudiantes que participan en programas oficiales de movilidad con reconocimiento académico coordinados por la ULPGC y que se encuentren en la situación contemplada en el art. 51 del Reglamento de Movilidad de estudios con reconocimiento académico de la ULPGC, o bien estén matriculados en la ULPGC de asignaturas no incorporadas en sus acuerdos académicos, tienen derecho a ser dispensados de la asistencia a las clases y de la evaluación continua. Dichos estudiantes tienen derecho a ser evaluados mediante un sistema que les permita obtener la máxima calificación posible de acuerdo a lo establecido en el art. 37 de este Reglamento.

Convocatoria ordinaria, extraordinaria y especial: los alumnos se evaluarán de acuerdo a los siguientes criterios

Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo del Estudiante)

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 10 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | Fecha de firma | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | 20/02/2019 14:33:35 | |

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

1. Seleccionar las normas jurídicas más relevantes.

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.
- Legislación.
- Apuntes de clase y material auto generado en las clases prácticas, tales como sentencias, legislación, informes, etc.

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.

Plan Tutorial

Atención presencial individualizada (incluir las acciones dirigidas a estudiantes en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria)

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.

Plan Tutorial (Atención especial individualizada (incluir las acciones dirigidas a estudiantes en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria)

Propuesta de plan tutorial

El alumnado que se encuentre en 5º, 6º y 7º convocatoria, una vez seguido el procedimiento recogido en el artículo 16 Y 16 bis, del Reglamento de Evaluación de los resultados de Aprendizaje puede acogerse al siguiente plan tutorial:

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 11 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | Fecha de firma 20/02/2019 14:33:35 | |

Solicitar por correo electrónico cita con el profesor para personalizar el plan de trabajo acorde con las necesidades del alumnado.

Reuniones de tutorías individuales mensuales, donde se trabajarán los diferentes contenidos de la asignatura, así como las estrategias de abordaje de la evaluación, y las condiciones del plan de trabajo desarrollado por el profesorado en cada caso.

El alumnado asistirá a todas las reuniones planificadas inicialmente en el plan de trabajo a seguir, y desarrollará las acciones recogidas en dicho plan hasta la convocatoria del examen. La ausencia injustificada a alguna de ellas se considerará que renuncia al plan diseñado.

Este mismo plan de trabajo se aplicará a los alumnos con prórroga de matrícula por bajo rendimiento y para los estudiantes de retorno, según se recoge en el Plan de Acción Tutorial de la Facultad de Ciencias Jurídicas, en el apartado 3.

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

Previa cita por correo electrónico: 1 hora semanal

MIÉRCOLES de 12:00 a 13:00 horas.

Atención virtual (on-line)

Previa cita por correo electrónico: 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

| | |
|--|--|
| D/Dña. 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] Derecho colectivo del trabajo /

Juan Jiménez García, Eva Garrido Pérez y Julio J. Vega López.

Servicio de Publicaciones y Difusión

Científica de la ULPGC., Las Palmas de Gran Canaria : (2014)

978-84-9042-114-7

| | | |
|---|--|---|
| Universidad de Las Palmas de Gran Canaria | |  |
| Página 12 / 12 | ID. Documento W7m0mdA87h9xZ%ZII4IEvQ\$\$ | |
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por | Fecha de firma | |
| JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED | 20/02/2019 14:33:35 | |