



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2019/20

**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:** ACCIONES LABORALES Y DE LA **TIPO:** FUNDACIÓN SOCIAL  
**CRÉDITOS ECTS:** 6      **CURSO:** 3      **SEMESTRE:** 1º semestre  
**LENGUA DE IMPARTICIÓN (Especificar créditos de cada lengua)**  
**ESPAÑOL:** 6      **INGLÉS:** 0

**SUMMARY**

The study of the right to freedom of association presupposes not only the learning of the legal regime of one of the essential fundamental rights in any democracy, but also that of knowing with solvency the essential content of this as a paradigm of collective labor law and its connection with the rest of human rights (such as the right to life, to physical integrity, freedom of expression and information, the rights of assembly and demonstration, etc.) and the right of participation in institutional headquarters and the company.

It is fundamental the thorough knowledge of the essential role played by the collective subjects (trade unions, business associations and government) in a model like ours, based on a Social and Democratic State, and this is so, not because of an ideological position personal, but by constitutional imperative, ex articles, 1 and 7.

Similarly, the future professional of Labor Relations and Human Resources (HR), must know the legal regime of union and unitary representatives, because in one way or another, at one time or another, will have to interact with workers' representatives in the performance of its management either in the field of human resources or in the legal advice of free professional practice.

It must also know the most relevant legal acts of the collective action of self-control (collective conflict and strike) or regulation (collective bargaining) of the social agents, since no graduate in the performance of their professional activity can stay out of their manifestations. and most significant effects.

**OBJECTIVES:**

- O1. Address the constitutional content of the right to freedom of association and its legal development.
- O2. To know in detail the structure, functioning and purpose of the protagonists of union law (union and union representation, unions).
- O3. Deepen collective bargaining as a source of labor law and its main product (statutory collective agreements).
- O4. Analyze the different forms of collective conflicts and, more specifically, the strike.

**LEARNING OUTCOMES**

- RA1. Select and interpret labor legislation, collective norms and court decisions (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE8, CN1)
- RA2. Decide the problems associated with the borders of the worker and employer (CGT1, CGT2, CGT3, CE2, CE4)
- RA3. Decide and offer a solution to the problems of labor flexibility and productive outsourcing,

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 1 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

with special attention to business groups and transnationalization (CGT1, CGT2, CGT3, CE1, CE2, CE3, CE4)

RA4. Design and implement integration policies in the company for specific groups of workers (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE8)

RA5. Advise and represent workers and employers and their respective organizations (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE6, CN1)

LO6. Advise and represent in the processes of collective bargaining and collective conflicts (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4)

RA7. Identify the regulations applicable at all times given the dynamic nature of labor relations both nationally and internationally (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4)

RA8. Understand the differences between the different models of labor relations (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE8, CN1)

RA9. Assess the decisions emanating from the agents involved in labor relations in the national and international context and their behavior in the different labor relations models (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE8, CN1).

## 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 profesorado)


### 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 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.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 2 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

## Competencias que tiene asignadas:

### COMPETENCIAS GENERALES

CGT1. Poseer y comprender conocimientos que implican conocimientos actualizados de su campo de estudio.

CGT2. Saber aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de forma profesional.

CGT3. Tener la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole jurídica y social.

CGT4. Poder transmitir información e ideas y aportar soluciones a un público, tanto especializado como no especializado.

CGT5. Desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

### 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 e interpretar textos jurídicos, económicos, organizativos, psicosociales y de otro tipo relacionado con las Relaciones Laboral.

CE3. Capacidad para analizar críticamente las situaciones jurídicas, organizativas, y psicosociales.

CE4. Capacidad para identificar las fuentes jurídicas básicas, y aplicar la normativa de las fuentes jurídicas de relevancia en una cuestión jurídica concreta.

CE5. Capacidad para elaborar, exponer y defender una solución fundamentada ante los conflictos acaecidos en las diferentes vertientes de las Relaciones Laborales, así como de redacción de comentarios y documentos, con un dominio adecuado de las habilidades orales y escritas propias de la profesión.

CE6. 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.

CE8. Capacidad para dominar 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.

CE15. Capacidad para aplicar distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.

### COMPETENCIAS NUCLEARES

CN1. Comunicarse de forma adecuada y respetuosa con diferentes audiencias, utilizando los soportes y vías de comunicación más apropiados (especialmente las nuevas tecnologías de la información y la comunicación).

## Objetivos:


O1. Proporcionar al alumno los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.

O2. Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

O3. Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.

O4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.

O5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 3 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

O6. Proporcionar al alumno los conocimientos necesarios para comprender y actuar, desde los aspectos relacionados con las relaciones laborales, en el sistema productivo canario, basado fundamentalmente en el turismo.


## Contenidos:

### TEMA 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.

### TEMA 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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 4 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	


- 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

### TEMA 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

### TEMA IV. 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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 5 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

- 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

#### TEMA 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 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

- 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

## TEMA 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 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

- 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:

### ENSEÑANZA PRESENCIAL

- Las clases magistrales son una modalidad organizativa de la enseñanza en la que se utiliza fundamentalmente como estrategia didáctica la exposición verbal por el profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio. Los objetivos que orientan el desarrollo de las clases magistrales son: a) facilitar información a los estudiantes; b) promover la comprensión de los conocimientos; c) estimular la motivación de los estudiantes hacia el aprendizaje.
- Las prácticas de aula, seminarios y trabajos dirigidos son espacios formativos donde se construye con profundidad una temática específica de conocimiento en el curso de su desarrollo y a través de intercambios personales entre el estudiante, recibiendo asistencia y guía del profesor en sus tareas individuales y grupales. Los objetivos que orientan esta metodología son: a) el desarrollo de habilidades de comunicación; b) el desarrollo de competencias intelectuales y profesionales; c) el crecimiento personal de los estudiantes. Su marco organizativo puede incluir el estudio de casos y simulaciones; el aprendizaje basado en problemas; la resolución de problemas; el análisis de textos o documentos.
- El trabajo autónomo de cada estudiante incluye actividades de estudio de los contenidos teóricos y prácticos tales como trabajo en biblioteca, lecturas complementarias, análisis de contenido de textos...También incluye actividades de preparación de los trabajos teóricos y prácticos para entregar o exponer.
- Las actividades de tutoría consisten en una estrategia didáctica centrada en el proceso de enseñanza-aprendizaje que establece una relación entre el profesor Tutor y el estudiante, ya sea individual o grupalmente, con el fin de facilitar el aprendizaje del ámbito disciplinar al que afecta. Se ofrece al estudiante la ayuda en la superación de las dificultades que encuentra, en la resolución de dudas sobre cuestiones explicadas en clase, aclarando aspectos en el desarrollo de su trabajo autónomo..., optimizando, así, el proceso de aprendizaje del estudiante.
- La evaluación es el conjunto de pruebas escritas, orales, prácticas, proyectos, trabajos, etc., utilizados en la evaluación del progreso del estudiante.

### ACTIVIDAD, PORCENTAJE TRABAJO DEL ESTUDIANTE Y COMPETENCIAS


Clases teóricas en grupo grande: 25% CGT1,CE1,CE2,CE4, CE15

Trabajo en grupo: 15% CN1,CGT2,CGT3,CGT4,CE5,CE6, CE15

Tutoría: 5% CGT3,CN1

Actividades de evaluación: 5%

Trabajo autónomo del estudiante: 50% CGT5,CE3,CE4, CE5, CE8

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 8 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

## Evaluación:

### Criterios de evaluación

- DOMINIO DE LOS CONOCIMIENTOS TEORÍCOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA: El instrumento principal para acreditar estos conocimientos es el examen, que tendrá una parte teórica.
- DOMINIO DE LOS CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS. EL ALUMNO DEBE SER CAPAZ DE RESOLVER LOS PROBLEMAS PLANTEADOS APLICANDO LOS CONCEPTOS TEÓRICOS: El instrumento básico para acreditar estos conocimientos prácticos será el examen, que tendrá una parte práctica, y los casos y problemas resueltos y defendidos en clase.
- Valoración de la exposición de los trabajos, teniendo en cuenta la capacidad reflexiva y argumentativa.
- PARTICIPACIÓN ACTIVA, INTERVENCIÓN EN LOS DEBATES, ENTREGA DE LOS CASOS DISCUTIDOS EN CLASE: Los profesores valorarán la participación activa en las clases, tanto teóricas como prácticas.

### Sistemas de evaluación

El sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones de las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

### ENSEÑANZA PRESENCIAL

A lo largo del desarrollo de la materia, podrán programarse trabajos específicos que el estudiante deberá presentar, de manera oral y/o escrita, de forma individual o grupal; serán trabajos de corte teórico o práctico, con el objeto de que el profesorado y alumnado puedan realizar un seguimiento de la adquisición de competencias, así como incluir las calificaciones obtenidas por cada estudiante en estos trabajos como parte de la evaluación final de la materia. La participación activa en el aula, así como en los trabajos en equipo también tendrá un peso en la evaluación global de la materia.

### SISTEMA Y CRITERIOS

Se pueden concretar los indicadores en:

Indicadores de Evaluación y competencias


Examen Escrito: 50% CN1, CGT1, CE1, CE2, CE4

Trabajos Grupales: 25% CN1, CGT2, CGT3, CGT4, CE5, CE6

Trabajos Individuales: 25% CGT1, CGT2, CGT3, CGT5, CE3, CE4, CE5

El alumnado que participa en programas oficiales de movilidad con reconocimiento académico coordinados por la ULPGC y que se encuentre en la situación contemplada en el art. 51 del Reglamento de Movilidad de estudios con reconocimiento académico de la ULPGC, o bien esté matriculado en la ULPGC de asignaturas no incorporadas en sus acuerdos académicos, tiene derecho a ser dispensado de la asistencia a las clases y de la evaluación continua. Ese alumnado tiene derecho a ser evaluado mediante un sistema que les permita obtener la máxima calificación posible de acuerdo a lo establecido en el art. 37 de este Reglamento. En la convocatoria extraordinaria ese alumnado se evaluará de acuerdo a los siguientes criterios; a saber: examen teórico-práctico con valor 10.

Respecto al 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,

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 9 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

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 signatura 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

-----  
La evaluación de la asignatura incluye tres partes:

Parte 1.- El trabajo en grupo aporta el 25% de la calificación final y se evaluará a partir de la realización de cinco (5) actividades a determinar por el docente a principio del semestre. Será obligatoria la entrega de todas las actividades de evaluación en los plazos previstos para poder superar el trabajo en grupo. La calificación oscila entre 0 y 2,5 puntos, y será necesario obtener una nota mínima de 1,25 puntos para poder superar la asignatura.


Parte 2.- Las actividades individuales aportan el 25% de la calificación final y se evaluará a partir de la realización de una serie de actividades en clase. Será obligatoria la entrega de todas las actividades de evaluación en los plazos previstos para poder superar dichas actividades individuales. La calificación oscila entre 0 y 2,5 puntos, y será necesario obtener una nota mínima de 1,25 puntos para poder superar la asignatura.

Parte 3.- El examen aporta el 50% de la calificación final y se evaluará mediante las respuestas ofrecidas a preguntas del temario. La calificación oscila entre 0 y 5 puntos, y será necesario obtener una nota mínima de 2,5 puntos para poder superar la asignatura.

**CALIFICACIÓN FINAL DE LA ASIGNATURA EN LA CONVOCATORIA ORDINARIA** será la resultante de sumar cada una de las puntuaciones obtenidas en los diferentes segmentos evaluados (examen, prácticas y actividades y tutorías en su caso). Se calificará sobre 10 puntos, siendo el aprobado 5 puntos. En aquellos casos en que, por no alcanzar la puntuación mínima requerida en cada uno de los ítems evaluables anteriores, no se supere la asignatura, la nota del acta será de suspenso (la resultante 0, como máximo, 4.9 puntos).

**EN LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA** se aplicará preferentemente el sistema anterior y de haberse realizado prácticas por el alumnado entonces se tomarán en cuenta las puntuaciones obtenidas en las prácticas y actividades y tutorías, tal y como se prevé reglamentariamente; de no haberlas realizado, se evaluará exclusivamente el examen escrito. A tal fin, el examen consistirá en preguntas del programa en número variable, ni inferior a dos ni superior a cinco, incluido el escrito judicial. El examen se calificará sobre 10 puntos. Se considerará aprobado el estudiante que obtenga, al menos, 5 puntos.

**EN LA CONVOCATORIA ESPECIAL** se aplicará preferentemente el sistema anterior y de haberse realizado prácticas por el alumnado entonces se tomarán en cuenta las puntuaciones obtenidas en las prácticas y actividades y tutorías, tal y como se prevé reglamentariamente; de no haberlas hecho, se evaluará exclusivamente el examen escrito. A tal fin, el examen consistirá en preguntas del programa en número variable, ni inferior a dos ni superior a cinco, incluido el escrito judicial. El examen se calificará sobre 10 puntos. Se considerará aprobado el estudiante que obtenga, al menos, 5 puntos.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 10 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiV2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por	Fecha de firma	
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	21/02/2020 11:22:45	

## Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo de cada estudiante)

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

#### TAREAS Y ACTIVIDADES EN UN CONTEXTO CIENTÍFICO:

- Búsqueda de información en bibliotecas, hemerotecas, recursos electrónicos, revistas, periódicos, etc.

#### TAREAS Y ACTIVIDADES EN UN CONTEXTO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL:

- Identificación y análisis de soluciones a problemas profesionales e institucionales relacionados con la prevención de riesgos laborales en las organizaciones o sector de actividad, mediante la realización de casos, actividades o prácticas.

#### TAREAS Y ACTIVIDADES EN UN CONTEXTO SOCIAL

- Establecer vínculos con el entorno socio-económico. La realización de estas tareas y actividades está sujeta a las circunstancias en las que se desarrolle la docencia y el grado de aprendizaje de los estudiantes

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

Tema 1: Semana 1 y 2. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Tema 2: Semana 3 y 4. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Semana 5: Actividades evaluación I  
Tema 3: Semana 6 y 7. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Tema 4: Semanas 8 y 9. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Semana 10: Actividades evaluación II  
Tema 5: Semanas 11 y 12. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Tema 6: Semana 13 y 14. Horas teóricas 8. Horas prácticas 2.  
Semana 15: Seminario


La dedicación del profesor a la actividad docente es la especificada en este cuadro, sin perjuicio del tiempo dedicada a la preparación de las clases.

El trabajo autónomo del estudiante se concreta en un promedio de 5 horas para la preparación y estudio de cada uno de los temas de la asignatura.

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

Los recursos didácticos habituales serán:

- Material editable elaborado por el profesor.
- Artículos doctrinales de consulta.
- Manuales recomendados.
- Videos.
- Proyector multimedia.
- Pizarra.
- Entorno virtual de apoyo a la enseñanza presencial.
- Panel de expertos.
- Mesas de debate.
- Exposiciones audiovisual.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 11 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

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

- RA1. Seleccionar e interpretar la legislación laboral, las normas colectivas y las sentencias de los tribunales (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE8, CN1)
- RA2. Determinar los problemas asociados a las fronteras del trabajador y empresario (CGT1, CGT2, CGT3, CE2, CE4)
- RA3. Determinar y ofrecer una solución a los problemas de flexibilidad laboral y externalización productiva, con especial atención a los grupos de empresas y la transnacionalización (CGT1, CGT2, CGT3, CE1, CE2, CE3, CE4)
- RA4. Diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para colectivos específicos de trabajadores (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE8)
- RA5. Asesorar y representar a los trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE6, CN1)
- RA6. Asesorar y representar en los procesos de negociación colectiva y conflictos colectivos (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4)
- RA7. Identificar la normativa aplicable en cada momento dado el carácter dinámico de las relaciones laborales tanto en el ámbito nacional como internacional (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4)
- RA8. Comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE8, CE15, CN1)
- RA9. Valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional y su comportamiento en los diferentes modelos de relaciones laborales (CGT1, CGT2, CGT3, CGT4, CGT5, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE8, CE15, CN1).

## Plan Tutorial

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


La atención presencial individualizada se realizará por el profesor responsable de la asignatura en los horarios de tutoría comunicados a principio del semestre.

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

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:

- 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.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 12 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

## Atención presencial a grupos de trabajo

La atención presencial a grupos de trabajo se realizará en el horario de tutoría presencial que indique el profesor responsable comunique a principio del semestre.

## Atención telefónica

La atención telefónica se podrá realizar en los términos que indique el profesor responsable comunique a principio del semestre.

## Atención virtual (on-line)

La atención on- line se realizará en el correo institucional que el profesor responsable comunique a principio del semestre.

## Datos identificativos del profesorado que la imparte.

### Datos identificativos del profesorado que la imparte

**Dr./Dra. Venancio Carmelo Batista Machín**

**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:** 928457130 **Correo Electrónico:** carmelo.batista@ulpgc.es

## Bibliografía

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

*dirección de la obra, José Ignacio García*

*Ninet, Jordi García Viña, Arántzazu Vicente Palacio ; coordinación de la obra, José Luis Salido Banús, Jesús Barceló Fernández ; Inmaculada Ballester Pastor ... [et al.].*

*Atelier,, Barcelona : (2017) - (4ª ed.)*

*978-84-16652-58-7 (Observaciones: última edición)*

### [2 Básico] Esquemas de derecho del trabajo II.

*director, Jesús R. Mercader Uguina ; coordinadora, Ana de la Puebla Pinilla ; autores, Ana de la Puebla Pinilla ...[et al.].*

*Tirant lo Blanch,, Valencia : (2014) - (2ª ed.)*

*978-84-9053-562-2 (Observaciones: última edición)*

### [3 Básico] Curso de derecho del trabajo: fuentes, derecho sindical, contrato de trabajo, seguridad social, proceso laboral /

*director, Juan M. Ramírez Martínez ; autores, Jesús García Ortega ... [et al.].*

*Tirant lo Blanch,, Valencia : (2009) - (18ª ed.)*


*978-84-9876-623-3 (Observaciones: última edición)*

### [4 Básico] Normas laborales básicas /

*[editores] José Mª Goerlich Peset, Ángel Blasco Pellicer.*

*Tirant lo Blanch,, Valencia : (2013) - (7ª ed.)*

*978-84-9053-508-0 (Observaciones: última edición)*

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 13 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbiv2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 21/02/2020 11:22:45	

---

**[5 Básico] Curso de derecho del trabajo.**

Francisco Alemán Páez.

Tecnos,, Madrid : (2015)

978-84-309-6736-0 (Observaciones: última edición)

---

**[6 Básico] Manual de derecho del trabajo /**

Ignacio García-Perrote Escartín.

Tirant lo Blanch,, Valencia : (2016) - (6ª ed.)

9788491431602 (Observaciones: última edición)

---

**[7 Básico] Manual de derecho sindical /**

José Luis Monereo Pérez, Cristóbal Molina Navarrete, María Nieves Moreno Vida.

Comares,, Granada : (2016) - (11ª ed.)

978-84-9045-443-5 (Observaciones: última edición)

---

**[8 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 (Observaciones: última edición)

---

**[9 Recomendado] Derecho del trabajo II /**

Francisco Alemán Páez, Juan Jiménez García, Julio J. Vega López.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Vicerrectorado de Planificación y Calidad,, Las Palmas de Gran Canaria : (2007)

84-96718-51-4 (Observaciones: última edición)

---


**[10 Recomendado] Manual de derecho del trabajo /**

Ignacio García-Perrote Escartín.

Tirant lo Blanch,, Valencia : (2012) - (2ª ed.)

978-84-9033-332-7 (Observaciones: última edición)

---

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 14 / 14	ID. Documento Ky4TOW9gzReYSMIBbIV2fA\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por	Fecha de firma	
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	21/02/2020 11:22:45	