



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

GUÍA DOCENTE

CURSO: 2021/22

**41116 - MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE
TRABAJO**

CENTRO: 155 - Facultad de Ciencias Jurídicas
TITULACIÓN: 4011 - Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
ASIGNATURA: 41116 - MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
CÓDIGO ULPGC: 41116 **CÓDIGO UNESCO:**
MÓDULO: MARCO NORMATIVO DE **MATERIA:** ACCIONES LABORALES Y DE LA **TIPO:** FORTALECIMIENTO SOCIAL
CRÉDITOS ECTS: 6 **CURSO:** 2 **SEMESTRE:** 2º semestre
LENGUA DE IMPARTICIÓN (Especificar créditos de cada lengua)
ESPAÑOL: 6 **INGLÉS:**

SUMMARY

The subject allows acquiring a detailed knowledge of the jurisprudence and doctrine in labor law matters regarding the vicissitudes of the labor relationship (modification, suspension and termination of the work contract), which is basic and fundamental for the future Professional is able to apply techniques and make decisions on human resources management, as well as know and manage the regulatory framework of labor relations, identifying the different legal institutions that have an impact on the development and termination of the employment contract.

OBJECTIVES

- O1. To provide the student with the necessary knowledge to understand the complexity and the dynamic and interrelated character of the work, attending in an integrated way to their legal, organizational, psychological, sociological, historical and economic perspectives.
- O2. Train for the application of the theoretical and practical knowledge acquired in its various fields of action: labor counseling, management and personnel management, work organization and management and mediation in the labor market, both in the private and public sectors.
- O3. Train to apply information and communication technologies in their different areas of activity.
- O4. Train for autonomous learning of new knowledge and techniques.
- O5 Train for access, with reasonable guarantees of success, to further specialized and postgraduate studies.
- O6 Provide the student with the necessary knowledge to understand and act, from the aspects related to labor relations, in the Canarian productive system, based mainly on tourism.

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, 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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 1 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

(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

Dada la configuración y naturaleza de la asignatura es necesario que el alumno conozca los conceptos, elementos y las instituciones jurídicas relativas a los derechos de la persona y la personalidad, el contrato en general, los elementos del contrato, la formación, la interpretación e integración del mismo, así como su ineficacia, y, por último, la responsabilidad civil extracontractual, materias todas ellas incluidas en el contenido de la asignatura "Derecho Privado", correspondiente al primer curso del título de grado, así como el contenido completo de la asignatura "Contrato de trabajo", que se imparte en el primer semestre del segundo curso del título de grado.

Asimismo, es necesario el manejo y conocimiento de las nuevas tecnologías para poder realizar los trabajos prácticos, dado que los mismos exigen el manejo de bases de datos de legislación y jurisprudencia.

Plan de Enseñanza (Plan de trabajo del profesorado)

Contribución de la asignatura al perfil profesional:

La asignatura permite adquirir un conocimiento detallado de la jurisprudencia y doctrina en materia de derecho del trabajo en lo relativo a las vicisitudes de la relación laboral (modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo), lo que es básico y fundamental para que el futuro profesional sea capaz de aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos, así como conocer y manejar el marco normativo regulador de las relaciones laborales, identificando las diferentes instituciones jurídicas que tienen incidencia en el desarrollo y extinción del contrato de trabajo.

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,

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 2 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

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 del 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.
- 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:


I.- TEMAS

UD 1: PODER DIRECTIVO Y PODER SANCIONADOR DEL EMPRESARIO

1.- Las facultades ordenadoras empresariales y el poder sancionador. Consideraciones teóricas y delimitación material. 2.- El modo de cumplimiento de la prestación: 2.1. El deber de obediencia: significado, fundamento y contenido. 2.2.- El deber de diligencia: significado, fundamento y contenido. 2.3. El deber de buena fe: fundamento y manifestaciones. 3.- El poder disciplinario. 3.1. Concepto, fundamento y régimen jurídico. 3.2. Presupuestos materiales y procedimentales del poder disciplinario: A) Garantías sustantivas o materiales. B) Tipología de faltas y sanciones; C) Garantías formales D) Aspectos procedimentales. 4.- Singularidades sancionadoras.

UD Nº 2: DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO, PODERES DE CONTROL EMPRESARIAL Y DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

1.- La digitalización del trabajo. Problemática material, estructural y jurídica: 2.- La dialéctica

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 3 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

entre los dispositivos digitales, la ordenación del poder digital directivo y los derechos de la personalidad. 3.- Categorías iuslaborales: trabajo a distancia, desconexión digital, sistemas de videovigilancia y de geolocalización, etc; 4.- Criterios resolutorios: el criterio de proporcionalidad Constitucional, la dignidad y los derechos de personalidad.

UD N º3: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO E INTERRUPCIONES NO PERIÓDICAS DEL MISMO.

1. La suspensión del contrato de trabajo: significado general y aproximación dogmática. 2. Delimitación del instituto suspensivo: régimen jurídico y caracteres de las interrupciones no periódicas. 3. Supuestos de causas suspensivas: tipología y régimen institucional. 4.- La excedencia. Significado y clases.

UD N º 4: MOVILIDAD INTERNA Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.- La movilidad interna y las vicisitudes laborales. Delimitación, problemática y perfil institucional. 2.- La movilidad funcional. 2.1.- Delimitación y régimen jurídico; 2.2.- Supuestos: movilidad ascendente, horizontal y descendente; 3.- Límites y efectos; 3.- La movilidad geográfica: 3.1.- Fundamento, significado y noción institucional.3.2. Régimen jurídico. 3.3. Traslados y desplazamientos; 3.4.- Régimen de preferencias legales y convencionales a la movilidad geográfica. 3.5. Excepciones al régimen legal de la movilidad geográfica. 4.- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 4.1. Noción, significado y fundamento.4.2. Régimen jurídico. 4.3. Delimitación institucional y elementos causales; 4.4.- 4.5. Alternativas del trabajador y reacciones posibles; 4.6. Modificaciones colectivas. Delimitación y procedimiento. 5.- Los ERTES: delimitación, supuestos, y régimen jurídico.

UD N º 5: TRIANGULARIZACIÓN Y GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO:


1.- La "triangularización" de las relaciones laborales y la externalización del factor trabajo: problemática general, fenomenología y delimitación teórica. 2.- Régimen regulador; 3.- Las ETTs: sujetos intervinientes, derechos y obligaciones; 4.- Contratas y cesión de trabajadores; 5.- La transmisión de empresas: supuestos, régimen y efectos jurídicos. 6.- El grupo de empresas: delimitación material y régimen regulatorio.

UD N º 6: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (I)

1.- La extinción del contrato de trabajo: significado general y régimen regulador. 2. El mutuo disenso: 2.1. La extinción por mutuo acuerdo. 2.2. La extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato. 2.3. La extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio. 3. La extinción por desaparición, incapacidad o jubilación de las partes. 3.1. Situaciones que afectan al trabajador. 3.2. Situaciones que afectan al empresario. 3.3. Efectos jurídicos. 4.- La extinción a iniciativa del trabajador. 4.1. La dimisión. Régimen y requisitos. — 4.2. La extinción causal por voluntad del trabajador ante el incumplimiento previo de las responsabilidades empresariales. A) Causas del "despido indirecto"; B) Efectos jurídicos.

UD N º 7: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (II): EL DESPIDO

1.- El despido: concepto, significado y clases. 2.- El despido disciplinario. 2.1. Significado, régimen regulador y caracterización institucional. 2.2. Aspectos sustantivos. Las causas del despido disciplinario. Supuestos: 3.- El despido por circunstancias objetivas. 3.1. Significado general y régimen regulador. 3.2. Aspectos sustantivos: las causas del despido objetivo. 3.3. Aspectos formales y rituarios del despido objetivo. 3.4. Calificación y efectos. 4.- Los despidos colectivos: la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. 4.1. Significado general y régimen regulador. 4.2. La delimitación institucional del despido colectivo. A) El canon causal. B) El canon numérico-cuantitativo; C) El canon temporal. 4.3. El procedimiento de regulación de empleo (ERE): A) Iniciación del expediente. Actos de comunicación y control administrativo; B) Las consultas con los representantes legales de los trabajadores; C) El acuerdo de regulación de empleo y sus efectos jurídicos. D) El juicio de razonabilidad del despido económico. Cánones hermenéuticos.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 4 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

Metodología:

La metodología que se describe a continuación se aplica tanto a la enseñanza presencial, si pudiera llevarse a cabo, como no presencial, si debiera seguirse esta última. La diferencia entre un tipo y otro de enseñanza se refiere únicamente al medio a través del cual se lleve a cabo (la presencial en el aula y la no presencial a través de los medios técnicos del campus virtual), así como a las adaptaciones estrictamente necesarias a dicho medio.

Cada Unidad Didáctica del programa incorpora un plan de trabajo, compuesto de: preguntas de revisión, ejercicios de autoevaluación (test), actividades (lecturas, casos prácticos, seminarios, comentarios de películas de contenido social) y mapas conceptuales. El equipo docente concretará los extremos del plan propuesto y el abanico de actividades en la web y en cada lección, puntualizando los asuntos analizables en las clases presenciales y en las clases prácticas.

Evaluación:

Criterios de evaluación

Las preguntas cortas propenden comprobar la asimilación por el alumnado de las ideas y contenidos específicos del programa en sus aspectos concretos. Con la(s) pregunta(s) de desarrollo, se pretende evaluar la capacidad de comprensión y explicación del alumno respecto de una materia, categoría o cuestión más extensa. Se valorará positivamente la exactitud de los contenidos, la claridad a la hora de expresarlos, la visión sistémica del tema abordado y el rigor expositivo.

El diseño del mapa conceptual persigue que el alumno extraiga una visión de conjunto de la Unidad Didáctica y de los grandes temas que conforman su contenido. En su confección deberá explicitar las grandes líneas del Mapa objeto de análisis, valiendo un esquema o incluso aspectos de desarrollo explicativos del mismo. No se requiere una extrapolación mimética e idéntica del Mapa, sino comprobar la capacidad de ordenación general y de síntesis de consuno.


Por último, los ejercicios test propenden promover la capacidad analítica del alumno en cuestiones de detalle de las instituciones iuslaborales o de su formulación en textos legislativos. Serán extraídos del libro de test de la asignatura (Tecnos, 2021) y en función de los desarrollados a medida que discurre el período académico.

Las preguntas cortas tienen carácter eliminatorio, debiendo ceñirse el alumno a su formulación sin abordar otras similares o relacionadas. Las respuestas deberán ajustarse a lo preguntado y contener una información estructurada y suficiente. Las preguntas en blanco (o absolutamente equivocadas) y las faltas de ortografía (máximo 3) aparejarán el suspenso automático del examen. Para aprobar será preciso superar, primero, la parte práctica y, sin solución de continuidad, las preguntas cortas, que se calificarán sobre 5 puntos. El mapa conceptual evaluará: 1.5 puntos.

La intervención y participación activa en las clases (v.gr. presentación de seminarios, comentarios, trabajos de reconstrucción empírica, casos prácticos en grupo o individualmente) se valorará favorablemente. Oportunamente, se dará puntual información de las características de los exámenes y sus principales parámetros valorativos. El equipo docente se reserva la posibilidad de realizar una convocatoria en modalidad oral.

Sistemas de evaluación

Lo que se describe a continuación se aplica tanto a la evaluación en la enseñanza presencial, si pudiera llevarse a cabo, como no en la no presencial, si debiera seguirse esta última. La diferencia entre un tipo y otro se refiere únicamente al medio a través del cual se lleve a cabo (la presencial en el aula y la no presencial a través de los medios técnicos del campus virtual), así como a las adaptaciones estrictamente necesarias a dicho medio.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 5 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

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.

Los alumnos serán calificados mediante un sistema que combina la evaluación continua (trabajos, seminarios, asistencia a actividades, y participación activa en los mismos) con la realización de un examen final

El contenido de éste abarcará los siguientes extremos:

A) PARTE TEÓRICA:

El examen teórico comprende dos apartados y unos contenidos complementarios:

El primer bloque (I) consta de 4 a 6 preguntas concretas, de las cuales: (a) 4-5 preguntas serán de respuesta breve (diez/doce líneas, máximo de extensión); y (b) 1-2: preguntas tendrán un pliego (por una cara) como máximo de espacio de respuesta. Los temas realizables corresponderán con las preguntas de revisión compiladas al final de cada Unidad Didáctica, cuyos extremos serán explicitados por el profesor en clase tras finalizar cada tema

El segundo bloque (II) estriba en la realización de un Mapa conceptual, a escoger entre dos propuestos. Los contenidos serán extraídos del conjunto de mapas expuestos al final de las Unidades Didácticas (aparecen igualmente en el CD-rom del Manual de prácticas, Tecnos, 2018).

B) EXENCIONES Y VALORACIÓN CONCOMITANTE:

1.- Al finalizar el período lectivo, el equipo docente editará un listado de alumnos aprobados en prácticas. Tendrán una asignación numérica en el examen, y estarán eximidos de realizar la parte práctica del mismo. El profesor de prácticas también podrá eximir la realización material de dicha parte a los alumnos que hayan realizado un seguimiento notable y activo de la asignatura durante el cuatrimestre, lo cual se publicitará al finalizar las clases presenciales.


Consiguientemente, los alumnos que no hayan realizado el seguimiento de las clases prácticas, o que no hayan aprobado estas últimas, tendrán que abordar el día del examen un caso práctico. Este será extraído del manual de la asignatura (DT II) y en su abordaje deberán ofrecer una respuesta fundada en Derecho, amén de abordar un número de cuestiones explicitadas en el mismo. El abordaje y correcta resolución del caso práctico será eliminatorio, sin haber compensaciones entre la parte teórica y práctica de la evaluación.

2.- Durante el período lectivo el equipo docente planteará un bloque de Actividades-Test. Estas serán extraídas del Libro de test de la asignatura (supra cit, Ed. Tecnos, 2021). La superación de tales pruebas tendrá una puntuación numérica en la nota final, y el alumnado estará eximido en ese caso de realizar esta parte del examen (test) el día de la evaluación final. Así pues, quienes no hayan superado las Actividades-Test, deberán confeccionar una prueba de test el(los) día(s) de la evaluación final de la asignatura, cuyas baterías serán entregadas en la misma para su oportuna resolución.

C) PARTE PRÁCTICA:

Conforme a lo expuesto, los no aprobados en prácticas solventarán el día del examen un ejercicio práctico o un comentario de texto, cuyos contenidos serán extraídos del manual de la asignatura (DT II). En ese caso, podrán recabar la apoyatura de libros, manuales, monografías, apuntes propios, o legislación. No podrán, empero, utilizarse fotocopias ni soportes informáticos. Según se avanzó antes, esta parte de la calificación tiene carácter eliminatorio, requiriéndose fundamentación y solidez argumental en su elaboración.

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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 6 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

calificación posible de acuerdo a lo establecido en el art. 37 de este Reglamento.

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

Los criterios de calificación que se describen a continuación se aplican tanto a la evaluación en la enseñanza presencial, si pudiera llevarse a cabo, como no en la no presencial, si debiera seguirse esta última. La diferencia entre un tipo y otro se refiere únicamente al medio a través del cual se lleve a cabo (la presencial en el aula y la no presencial a través de los medios técnicos del campus virtual), así como a las adaptaciones estrictamente necesarias a dicho medio.

La realización de los exámenes en la enseñanza no presencial, atenderá a los mismos criterios que la presencial, pero será on line, de forma telemática y siempre a través de la plataforma oficial de la ULPGC (Campus Virtual). El equipo docente dará todas las explicaciones oportunas a través de dicha herramienta.

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 o, como máximo, 4.9 puntos).

EN LAS CONVOCATORIAS EXTRAORDINARIA Y 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 realizado, se evaluará exclusivamente el examen escrito. El examen se calificará sobre 10 puntos. Se considerará aprobado el estudiante que obtenga, al menos, 5 puntos.


Plan de Aprendizaje (Plan de trabajo de cada estudiante)

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

Como ya se adelantó, cada Unidad Didáctica va acompañada de un plan de trabajo con actividades diversas que se desarrollarán tanto en la docencia presencial como, de ser necesario, en la docencia on line (en este último caso, con las necesarias adaptaciones a las herramientas disponibles)

Tareas y actividades en un contexto científico:

- Lectura de materiales y utilización de recursos didácticos
- Resolución de supuestos prácticos en los que el alumno deberá extraer los hechos relevantes e

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 7 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

identificar las cuestiones jurídicas que se plantean.

- Búsqueda de información sobre normas jurídicas, jurisprudencia o doctrinas aplicables a los hechos planteados.

Tareas y actividades en un contexto profesional:

- Aprendizaje cooperativo basado en casos prácticos en donde los alumnos abordarán problemas reales en pequeños grupos, bajo la supervisión del profesor.
- Participación en los seminarios que se programen y realización de las conclusiones del mismo de forma individual o colectiva.
- Mesas redondas: la preparación del tema sobre el que verse la mesa redonda deberá propiciar su intervención en la misma mediante la formulación de preguntas a los ponentes.

Tareas y actividades en un contexto social:

- Reuniones en grupo, presenciales y no presenciales.

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

La organización de los contenidos en Unidades Didácticas permitirá dedicar un promedio de dos semanas a cada una de ellas, distribuyendo las horas de docencia en sesiones teóricas y sesiones prácticas,

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, revisión y supervisión de las actividades y atención tutorial (individual y en grupos).

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 y la realización de las correspondientes actividades

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

Los recursos didácticos habituales serán:

- Los contemplados en los manuales y resto de material editable elaborado por el profesorado.
- Artículos doctrinales de consulta.
- Manuales recomendados.
- Entorno virtual de apoyo a la enseñanza presencial (en su caso, plataformas y aplicaciones para docencia on line).

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

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 8 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

(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)

Docencia presencial:

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

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:

1. Solicitar por correo electrónico cita con el profesor para personalizar el plan de trabajo acorde con las necesidades del alumnado.
2. 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.
3. 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.

Docencia on line:

Se seguirán las pautas descritas para la docencia presencial garantizando la acción tutorial en un horario establecido utilizando herramientas sincrónicas (videoconferencias, conversación telefónica, etc.) y asincrónicas (foros, correo electrónico, etc.) disponibles que permitan reforzar la acción orientadora y de seguimiento del estudiantado. De igual forma se procederá con el alumnado que se encuentre en 5ª, 6ª y 7ª convocatoria.

Atención presencial a grupos de trabajo

La atención presencial a grupos de trabajo se realizará en el horario de tutoría presencial que el equipo docente de la asignatura comunique a principio del semestre.

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 9 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

Atención telefónica

Atención virtual (on-line)

La atención on- line se realizará a través de las aplicaciones y herramientas habituales, del correo institucional, de los foros y diálogos de tutoría, etc. en los términos y condiciones que se concreten al inicio del periodo lectivo.

Datos identificativos del profesorado que la imparte.

Datos identificativos del profesorado que la imparte

Dr./Dra. Francisco Antonio Alemán Páez (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: **Correo Electrónico:** franciscoantonio.aleman@ulpgc.es

Dr./Dra. María del Carmen Grau Pineda
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: 928457007 **Correo Electrónico:** carmen.grau@ulpgc.es

Bibliografía

[1 Básico] Legislación social básica /

actualizada por José E. Serrano Martínez y Marcial Sequeira de Fuentes.
Thomson Civitas,, Cizur Menor (Navarra) : (2009) - (28ª ed.)
978-84-470-3273-0 (Observaciones: última edición)

[2 Básico] Legislación laboral y de seguridad social /

edición preparada por Jesús Mª Galiana Moreno y Antonio V. Sempere Navarro.
Aranzadi,, Cizur Menor (Navarra) : (2010) - (18ª ed.)
978-84-9903-603-8 (Observaciones: última edición)

[3 Básico] Legislación laboral y de seguridad social /


edición preparada por Miguel Rodríguez-Piñero ... [et al.].
Tecnos,, Madrid : (2010) - (12ª ed., act. septiembre de 2010.)
978-84-309-5097-3 (Observaciones: última edición)

[4 Básico] Compendio de Derecho del trabajo.

Ignacio Albiol Montesinos ... [et al.].
Tirant Lo Blanch,, Valencia : (2010) - (5ª ed.)
978-84-9876-973-9 (Observaciones: última edición)

[5 Recomendado] Derecho del trabajo /

Alfredo Montoya Melgar.
Tecnos,, Madrid : (2009) - (30ª ed.)
978-84-309-4958-8 (Observaciones: última edición)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 10 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	

[6 Recomendado] Derecho del trabajo /

Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Joaquín García Murcia.

Tecnos,, Madrid : (2010) - (19ª ed.)

978-84-309-5146-8 (Observaciones: última edición)

[7 Recomendado] Curso de derecho del trabajo.

Francisco Alemán Páez.

Tecnos,, Madrid : (2015)

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

[8 Recomendado] Materiales didácticos del Derecho del Trabajo y políticas sociolaborales :[adaptado al EEES y al examen nacional de acceso a la abogacía] /

Francisco Alemán Páez (Director).

Tecnos,, Madrid : (2018) - (1ª ed.)

978-84-309-7356-9 (Observaciones: última edición)

[9 Recomendado] Curso de derecho del trabajo.: (adaptado al EEES) /

Francisco Alemán Páez, Mª José Rodríguez Crespo.

Tecnos,, Madrid : (2011)

978-84-309-5207-6 (Observaciones: última edición)

[10 Recomendado] Manual de derecho del trabajo /

Ignacio García-Perrote Escartin.

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

9788491431602 (Observaciones: última edición)

[11 Recomendado] Compendio de derecho del trabajo /

Jesús Cruz Villalón.

Tecnos,, Madrid : (2009) - (2ª ed.)


978-84-309-4949-6 (Observaciones: última edición)

[12 Recomendado] Derecho del trabajo /

Manuel Alonso Olea, María Emilia Casas Baamonde.

Thomson-Civitas,, Madrid : (2009) - (26ª ed. rev.)

978-84-470-3310-2 (Observaciones: última edición)

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria		
Página 11 / 11	ID. Documento dsHtwreEQEVX88iawhj9Vg\$\$	
Este documento ha sido firmado electrónicamente por		
JOSÉ LUIS MUÑOZ MOHAMED	Fecha de firma 20/05/2022 17:07:40	