

## Guía docente / *Course Syllabus*

2018-19

### 1. Descripción de la Asignatura / *Course Description*

Asignatura <i>Course</i>	CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES
Códigos <i>Code</i>	102032; 905078
Facultad <i>Faculty</i>	Facultad de Derecho
Grados donde se imparte <i>Degrees it is part of</i>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Módulo al que pertenece <i>Module it belongs to</i>	Optativas
Materia a la que pertenece <i>Subject it belongs to</i>	Optativas
Departamento responsable <i>Department</i>	Derecho Privado
Curso <i>Year</i>	4º
Semestre <i>Tern</i>	1º
Créditos totales <i>total credits</i>	6
Carácter <i>Type of course</i>	Optativa
Idioma de impartición <i>Course language</i>	Español
Modelo de docencia <i>Teaching model</i>	A1

Clases presenciales del modelo de docencia A1 para cada estudiante: 31 horas de enseñanzas básicas (EB), 14 horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) y 0 horas de actividades dirigidas (AD). Hasta un 10% de la enseñanza presencial puede sustituirse por docencia a distancia (también presencial, pero posiblemente asincrónica), de acuerdo con la programación de la Asignatura publicada antes del comienzo del curso.

*Number of classroom teaching hours of A1 teaching model for each student: 31 hours of general teaching (background), 14 hours of theory-into-practice (practical group tutoring and skill development) and 0 hours of guided academic activities. Up to 10% of face-to-face sessions can be substituted by online teaching, in accordance with the course schedule published before it begins.*

## 2. Responsable de la Asignatura / *Course Coordinator*

Nombre <i>Name</i>	Olga Luisa García Coca
Departamento <i>Department</i>	Derecho Privado
Área de conocimiento <i>Field of knowledge</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría <i>Category</i>	Profesora Ayudante Doctora
Número de despacho <i>Office number</i>	6.3. 08A
Teléfono <i>Phone</i>	954978016
Página web <i>Webpage</i>	
Correo electrónico <i>E-mail</i>	ogarcoc@upo.es

## 3. Ubicación en el plan formativo / *Academic Context*

Breve descripción de la asignatura <i>Course description</i>	La relación laboral constituye un vínculo jurídico que implica directamente a la persona del trabajador que se inserta en una organización productiva gobernada por el empresario y condicionado en todas las dimensiones de su personalidad por el contexto en el que se desarrolla su prestación laboral. Entre esas dimensiones de la personalidad del trabajador se encuentra, en un lugar sin duda preferente, la titularidad y el pleno disfrute de los derechos fundamentales, ya sean específicamente laborales (libertad sindical, negociación colectiva, huelga) como más genéricamente ciudadanos (opinión, intimidad, honor, imagen, libertad de expresión y de información, derecho a un trato igual y a no ser discriminado). La organización productiva empresarial, sin embargo, tiene requerimientos de productividad, eficiencia y rendimiento que también deben ser atendidos en la medida en que son valores igualmente constitucionales, lo que provoca un condicionamiento recíproco, de tal suerte que ni la lógica empresarial debe prevalecer en todo caso, ni tampoco los derechos fundamentales deben ser considerados de un modo absoluto.
Objetivos (en términos de resultados del aprendizaje) <i>Learning objectives</i>	La búsqueda, pues, del equilibrio entre ambos intereses contrapuestos a través del análisis del contenido de los derechos y del alcance de las potestades empresariales y del estudio de la abundante jurisprudencia constitucional y ordinaria que ha tratado la cuestión es el objetivo esencial del plan formativo de esta asignatura. Se trata de un análisis, esencialmente jurisprudencial, de la forma cómo dicho equilibrio se ha venido plasmando en relación con cada tipo de derecho fundamental.
Prerrequisitos <i>Prerequisites</i>	Es prácticamente imprescindible que el alumno, para cursar con aprovechamiento esta asignatura, parta de conocimientos solventes en lo que se refiere a las instituciones centrales del Derecho del Trabajo (contrato de trabajo: naturaleza, contenido, lógica interna; y derecho sindical: los derechos fundamentales de ejercicio colectivo como la libertad sindical, la negociación colectiva o la

	<p>huelga), así como de la proyección de los derechos fundamentales no específicamente laborales en el contrato de trabajo (como una variedad de aplicación de esos derechos en el seno de relaciones jurídico-privadas). Lo que requiere igualmente conocimientos sólidos acerca de la normativa constitucional, los derechos fundamentales regulados por la misma así como de todas las categorías asociadas como son las del contenido esencial y adicional de los derechos, los cánones de interpretación a aplicar, los mecanismos de tutela de tales derechos y las consecuencias que puedan derivarse de la lesión de los mismos. Igualmente es relevante una formación básica en materia procesal, ya sea en el ámbito constitucional (recurso de amparo), como específicamente laboral (orden jurisdiccional social, particularmente la modalidad procesal destinada a la salvaguardia de los derechos fundamentales).</p>
<p>Recomendaciones <i>Recommendations</i></p>	<p>Desde un punto de vista más práctico, y puesto que el estudio es básicamente jurisprudencial, es absolutamente necesario que el alumno esté entrenado, o adquiera esa habilidad, en la búsqueda, comprensión, selección, interpretación y aplicación al caso del abundante material jurisprudencial existente, fundamentalmente de origen constitucional. Por supuesto que el conocimiento y uso del material normativo es también imprescindible así de algunas de las aportaciones doctrinales más importantes al respecto (tanto obras de carácter general como, sobre todo, comentarios de jurisprudencia referidos a la problemática que constituye el eje de la asignatura).</p>
<p>Aportaciones al plan formativo <i>Contributions to the educational plan</i></p>	<p>Para un estudiante del Grado de Relaciones Laborales, ya en el último curso del Grado, el conocimiento profundo y práctico de la problemática descrita en el apartado anterior constituye un imprescindible complemento formativo de las enseñanzas que ha venido cursando con anterioridad en materias jurídicas, tanto sustantivas como procesales, y particularmente de las correspondientes al Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Sindical, Prevención de Riesgos, Empleo). La metodología a desarrollar, consistente esencialmente en el análisis jurisprudencial, constituye también una experiencia formativa que, orientada de forma directa a una dimensión práctica o aplicativa, culmina un proceso formativo en el que el contenido más sencillamente teórico debe ir dejando paso a otro de carácter práctico.</p>

#### 4. Competencias / Skills

<p>Competencias básicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Basic skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CB2 - 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 defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio</p> <p>CB3 - 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</p>
<p>Competencias generales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>General skills of the Degree</i></p>	<p>CG02 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional</p> <p>CG05 - Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>CG06 - Capacidad de organización y planificación</p> <p>CG22 - Creatividad</p>

<i>that are developed in this Course</i>	
Competencias transversales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Transversal skills of the Degree that are developed in this Course</i>	
Competencias específicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Specific competences of the Degree that are developed in the Course</i>	CE01 - Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral CE20 - Capacidad para dirigir grupos de personas CE34 - Comprender e carácter dinámico y cambiante de las Relaciones Laborales en el ámbito nacional e internacional CE35 - Aplicar los conocimientos a la práctica
Competencias particulares de la asignatura, no incluidas en la memoria del título <i>Specific skills of the Course, not included in the Degree's skills</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto.</li> <li>- Capacidad para seleccionar e interpretar la jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto.</li> <li>- Capacidad para identificar los derechos e intereses de los implicados en cada caso y su fundamento jurídico y contenido.</li> <li>- Capacidad para seleccionar y aplicar el punto de equilibrio entre intereses de la empresa y derechos fundamentales del trabajador.</li> <li>- Capacidad para realizar informes o dictámenes escrito y para realizar su defensa de forma oral.</li> <li>- Capacidad para adoptar una posición jurídica de defensa en función del interés representado, esto es, el del empresario o el del trabajador: comprensión del significado práctico del principio de contradicción en derecho</li> <li>- Capacidad de emplear las técnicas necesarias para enfrentarse a las peculiaridades que plantea cada caso. En concreto, deben conocer el procedimiento para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, destacando los aspectos que deben ser objeto de tratamiento pormenorizado.</li> <li>-Capacidad de adoptar una decisión razonada, considerando las posibles alternativas.</li> </ul>

### 5. Contenidos de la Asignatura: temario / *Course Content: Topics*

TEMA 1	INTRODUCCIÓN.LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO MARCO DE REFERENCIA.
1.1	El significado de la constitucionalización del Derecho del Trabajo: sus manifestaciones.
1.2	Los derechos fundamentales. Categorías: específicos e inespecíficos, individuales/colectivos.
1.3	El contrato de trabajo como espacio de materialización y de contraste de los derechos fundamentales del trabajador. La implicación personal, la subordinación y los poderes empresariales de organización, dirección y disciplina
TEMA 2	POR UNA TEORÍA GENERAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1	La eficacia interprivados de los derechos fundamentales. La obligada recomposición constitucional del contenido del contrato de trabajo. Reconocimiento del derecho frente a la modulación de su ejercicio: la búsqueda de un punto de equilibrio.
2.2	Los elementos o factores del equilibrio.
2.2.1	<i>La limitación inevitable</i>
2.2.2	<i>La razonabilidad de la adaptación. De la visión contractual a la constitucional.</i>
2.3	El contenido esencial del derecho fundamental y sus límites. La limitación interna o de ejercicio: buena fe y abuso de derecho. La limitación externa: el referente de la proporcionalidad o razonabilidad y sus manifestaciones.
TEMA 3	LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ASOCIADOS A LA LIBERTAD DE PENSAMIENTO Y DE OPINIÓN Y SU EJERCICIO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES
3.1	Los derechos fundamentales a la libertad de pensamiento, adscripción política o sindical, a la libertad sexual y de modos o hábitos de vida: su proyección en el ámbito de la empresa. Los controles o indagaciones empresariales: instrumentos, límites y
3.2	El derecho a la libre elección religiosa: su tutela en el medio laboral.
3.3	La libertad de expresión y de información de los trabajadores. Especial referencia a los representantes.
TEMA 4	LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA PROPIA IMAGEN, AL HONOR Y A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR
4.1	El tratamiento unitario de estos derechos y sus especialidades.
4.2	El derecho a la propia imagen como opción personal y como límite a su utilización por parte de la empresa.
4.3	El derecho al honor del trabajador: la dimensión específicamente profesional. La dignidad personal y el acoso en todas sus manifestaciones.
4.4	El derecho a la intimidad del trabajador en la empresa. Particular referencia a la intimidad informática.
TEMA 5	LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE EJERCICIO COLECTIVO
5.1	Libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga como derechos fundamentales en su doble versión individual y colectiva. La participación de los trabajadores en la empresa.
5.2	Los derechos fundamentales de titularidad sindical: alcance.
5.3	Los derechos fundamentales colectivos del trabajador individual: condiciones de ejercicio y límites.
5.4	La especial posición de los representantes de los trabajadores.
TEMA 6	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL
6.1	El principio de igualdad y la prohibición de un tratamiento desigual sin justificación: el término de comparación y la justificación de la diferencia.
6.2	La prohibición de discriminación por causas de índole personal: raza o etnia, religión, opinión sindical o política, religión, nacionalidad, origen social, edad y otros factores.
6.3	El tratamiento particular de la prohibición de discriminación por razón de género y de orientación sexual.
TEMA 7	LAS FACULTADES DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL EMPRESARIO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR
7.1	Fundamento jurídico del control: alcance. El control del uso por parte del trabajador de las herramientas de trabajo a su disposición.
7.2	Los instrumentos de control: las nuevas tecnologías.

7.3	Requisitos, alcance y límites del control empresarial.
7.4	El control del uso por parte del trabajador de las herramientas de trabajo a su disposición.
TEMA 8	LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
8.1	La tutela judicial ordinaria ante la jurisdicción social: modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales; las especialidades en cuanto a los recursos.
8.2	La tutela constitucional: el recurso de amparo.
8.3	La protección internacional de los derechos fundamentales.
8.4	La responsabilidad penal por lesión de los derechos fundamentales del trabajador. La responsabilidad civil o indemnizatoria. La responsabilidad administrativa del empresario
8.5	Procedimientos internos: protocolos y otras medidas empresariales.

## 6. Metodología y recursos / *Methodology and Resources*

Metodología general <i>Methodology</i>	NUMERO TOTAL DE HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO:120 horas de trabajo. Nº de Horas de enseñanzas básicas: 18; número de horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo: 32; actividades académicas dirigidas (Seminarios-Grupo de Trabajo): 0. T- Trabajo personal autónomo: 80 dedicadas al estudio de enseñanzas básicas, al estudio y preparación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo y al trabajo personal o en grupo derivadas de las actividades académicas dirigidas.
Enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching</i>	Al tratarse de una asignatura optativa, de perfeccionamiento de las competencias profesionales así como una materia basada en el conocimiento, estudio y manejo del material jurisprudencial, las técnicas docentes previstas serán tanto sesiones académicas teóricas (cuyo contenido abarcará los dos primeros y el último de los temas del programa) y sesiones académicas prácticas y de exposición y debate (que versarán sobre el resto del programa).
Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice</i>	En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, éstas se organizarán fundamentalmente de la siguiente manera: estudio, sea individual, sea por grupos de trabajo, de la información doctrinal y jurisprudencial referida a cada grupo de derechos fundamentales para proceder luego a una exposición pública y a debate. Estas sesiones prácticas también comprenderán una diversidad de actividades tales como: resolución de casos prácticos, lecturas, debates, exposiciones de conclusiones sobre trabajos de investigación, actividades basadas en problemas, simulaciones, trabajos de campo, participación en seminarios y conferencias, etc.
Actividades académicas dirigidas (AD) <i>Guided academic activities</i>	Realización de pruebas de evaluación y/o exámenes: A) Prueba de evaluación y/o exámenes escritos B) Pruebas de evaluación y control del trabajo personal, consistente en la exposición de trabajos en las sesiones prácticas

## 7. Criterios generales de evaluación / *Assessment*

Primera convocatoria ordinaria (convocatoria de curso) <i>First session</i>	El 50% de la calificación procede de la evaluación continua. El 50% de la calificación procede del examen o prueba final. El 10% corresponderá a la participación activa en las sesiones EB;
---	--

	<p>el 20% a la presentación y defensa oral del trabajo realizado durante la EPD y el 20% al trabajo efectivamente presentado. El examen escrito consistirá en la elaboración de un dictamen o informe acerca de un supuesto de colisión entre derechos fundamentales del trabajador e intereses de la empresa. La nota global del examen (informe jurídico) constituirá el 40% de la nota final de la asignatura, para cumplimentar el otro 10% los alumnos realizarán un test de los temas 1 y 2 , durante la mitad del semestre.</p> <p>Para poder aprobar la asignatura es necesario alcanzar un mínimo de dos puntos en cada una de las dos evaluaciones ( examen y EPDs).</p>
<p>Segunda convocatoria ordinaria (convocatoria de recuperación) <i>Second session (to re-sit the exam)</i></p>	<p>Los estudiantes que no superen la asignatura en el semestre en el que se imparte, dispondrán de una convocatoria de recuperación de curso en el mes de junio/julio. Quienes no hubieran frecuentado el sistema presencial, o haciéndolo prefirieran renunciar a la calificación obtenida, podrán solicitar que en las pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación se les evalúe del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura. Estos alumnos se examinarán sobre un total de 10 puntos, correspondiendo cinco al práctico o informe y otros cinco a preguntas teóricas acerca del contenido del programa.</p>
<p>Convocatoria extraordinaria de noviembre <i>Extraordinary November session</i></p>	<p>Se activa a petición del alumno siempre y cuando éste esté matriculado en todas las asignaturas que le resten para finalizar sus estudios de grado, tal y como establece la Normativa de Progreso y Permanencia de la Universidad.</p> <p>Se evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuren en la guía docente del curso anterior, mediante el sistema de prueba única.</p> <p>El alumno podrá acceder a la convocatoria extraordinaria de noviembre en la que se examinará del 100% de la asignatura. Estos alumnos se examinarán sobre un total de 10 puntos, correspondiendo 5 al práctico o informe y otros 5 a preguntas teóricas acerca del contenido del programa</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: no tiene Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): no tiene Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): no tiene</p>
<p>Criterios de evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice assessment criteria</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: no tiene Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): no tiene Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): no tiene</p>
<p>Criterios de evaluación de las actividades académicas dirigidas (AD) <i>Criteria of assessment of guided academic activities</i></p>	<p>Durante la evaluación continua: Trabajo en equipo, expresión oral y razonamiento crítico.</p> <p>Aplicar los conocimientos a la práctica asumiendo la responsabilidad de hacer propuestas interpretativas y de aplicación al caso</p> <p>- Planificación: Según cronograma que se facilitará en la asignatura a principios del curso académico, y en el intervalo temporal que se indicará, es imprescindible, que los estudiantes sepan distribuirse el trabajo teniendo en cuenta las tareas que les han sido asignadas en las prácticas y desarrollo y el tiempo del que disponen para la realización de las mismas. Siendo aconsejable que la preparación</p>

	<p>de las sesiones (documentación y autoformación) se haga teniendo en cuenta el tiempo asignado.</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, fundamentalmente de tipo jurisprudencial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para analizar el material jurisprudencial y derivar de él consecuencias teóricas o al nivel de las categorías jurídicas implicadas: derecho fundamental, naturaleza, contenido esencial, aplicación en las relaciones entre privados, o tutela de los derechos</li> <li>- Capacidad para asesorar en supuestos de posible confrontación entre intereses de la empresa y respeto a los derechos fundamentales implicados de los trabajadores.</li> </ul> <p>Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, fundamentalmente de tipo jurisprudencial</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para analizar el material jurisprudencial y derivar de él consecuencias teóricas o al nivel de las categorías jurídicas implicadas: derecho fundamental, naturaleza, contenido esencial, aplicación en las relaciones entre privados, o tutela de los derechos.</li> </ul> <p>Capacidad para asesorar en supuestos de posible confrontación entre intereses de la empresa y respeto a los derechos fundamentales implicados de los trabajadores.</p> <p>Capacidad para asesorar en supuestos de posible confrontación entre intereses de la empresa y respeto a los derechos fundamentales implicados de los trabajadores.</p>
<p>Puntuaciones mínimas necesarias para aprobar la Asignatura <i>Minimum passing grade</i></p>	<p>1ª convocatoria: Para que se pueda sumar la nota de la parte práctica con la del examen final es necesario alcanzar un mínimo de dos puntos en cada una de las dos evaluaciones.</p> <p>2ª convocatoria: Para poder aprobar la asignatura es necesario alcanzar un 5 en el examen de forma global si has renunciado a la nota de las EPDS.</p> <p>Si no se comunica la renuncia, el sistema de evaluación será el exigido en la primera convocatoria.</p>
<p>Material permitido <i>Materials allowed</i></p>	<p>Está expresamente prohibida la utilización de cualquier herramienta informática o de telefonía, adicional a la establecida por el profesor, para realizar el examen,. Si cualquier alumno fuera sorprendido en este uso, o lo fuera recurriendo a cualquier otro medio de copia, comunicación, intercambio de información, etc, será expulsado del aula y retirado el examen, procediendo a su suspenso y a la comunicación del incidente a la Dirección del Departamento.</p>
<p>Identificación en los exámenes <i>Identification during exams</i></p>	<p>En cualquier momento de la realización de una prueba de evaluación los profesores podrán requerir la acreditación de la identidad de cualquier estudiante, mediante la exhibición de su carnet de estudiante, documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido a juicio del examinador. Si no lo hiciese, el estudiante podrá continuar la prueba, que será calificada solo si la documentación es presentada en el plazo que el examinador establezca.</p>
<p>Observaciones adicionales <i>Additional remarks</i></p>	<p>En caso de coincidencia en la fecha de realización de exámenes, el alumno que cumpla los requisitos exigidos en la normativa de la Universidad, debe comunicar al profesor de la asignatura su situación con una antelación de al menos 15 días naturales, para que proceda el profesor a fijar una fecha alternativa.</p> <p>Los alumnos/as beneficiarios de los distintos programas oficiales</p>

de movilidad (Sócrates-Erasmus, Séneca, Atlanticus...), facilitándoles el Área de Derecho del Trabajo, de cara a la calificación final y del modo que estime más conveniente, la recuperación del porcentaje que en cada caso corresponda dentro del 50 por 100 relativo a las Prácticas y Desarrollo.

Está prohibido el plagio tal y como establece el Título II. Capítulo II. Artículo 14.2 y 14.3 de la Normativa de Régimen Académico y de Evaluación del Alumnado (aprobada en Consejo de Gobierno de la UPO el 18 de julio de 2006): “En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquél obtenido a través de Internet, sin indicación expresa de su procedencia y, si es el caso, permiso de su autor, podrá ser considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, sin perjuicio de que pueda derivar en sanción académica.

Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la asignatura, oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia académica requerida por la Dirección del Departamento, decidir sobre la posibilidad de solicitar la apertura del correspondiente expediente sancionador”.

Los estudiantes inmersos en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, así como los afectados por razones laborales, de salud graves o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, tendrán derecho a que en la convocatoria de curso se les evalúe mediante un sistema de evaluación de prueba única. Para ello, deberán comunicar la circunstancia al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial.

*Students enrolled in a mobility program or a program for high-level athletes, as well as students affected by work or serious health problems or reasons of force majeure duly accredited, will have the right to be evaluated during the first session through a single test evaluation system. To do this, they must report changes in their circumstances to the program coordinator before the end of the teaching period.*

## 8. Bibliografía / Bibliography

### Monografía

- AA.VV (2014) “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social”, *AEDTSS-Cinca, Madrid*, pp. 1-266
- AA.VV (2014) “Monográfico sobre Derechos Fundamentales”, *Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social*