

Sistemas de Relaciones Laborales

Curso 2020-2021

Fecha de aprobación en Consejo de Departamento: 15 de Julio de 2020

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
2º Curso de Grado	Sociología	2	2	6	Obligatoria
PROFESORES⁽¹⁾			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
<ul style="list-style-type: none"> • Dra. Dña. Cecilia Hita Alonso (Grupo E) • Dra. Dña. María del Mar Ramos-Lorente (Grupos B y C) • D. Santiago Ruiz Chasco (Grupos A y D) 			<p>Profesora Cecilia Hita Alonso Departamento de Sociología. Facultad de CC. PP. Y Sociología. E-mail: cehita@ugr.es</p> <p>Profesora Ramos Lorente Departamento de Sociología. Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos E-mail: mdmrl@ugr.es</p> <p>Profesor Santiago Ruiz Chasco Departamento de Sociología Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos E-mail: srchasco@ugr.es</p>		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS⁽¹⁾		
			Puede ser consultado en el Tablón de Anuncios del Departamento de Sociología,		

¹ Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (<http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ng7121/>!)



	así como en la web del departamento: http://www.ugr.es/~sociologia/
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE	OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR
Grado en Relaciones Laborales y Recursos humanos	
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede) Ninguno	
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)	
Análisis de los conceptos, teorías y estructura de los diversos sistemas de relaciones laborales, teniendo presente el contexto económico, político y social donde se articulan. El estudio comparativo del sistema de relaciones laborales español, con respecto a otros modelos, permitirá conocer e interpretar las características laborales que lo caracterizan.	
COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	
<p>Competencias generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven · Habilidad de comprensión cognitiva · Capacidad de análisis y síntesis · Capacidad de organización y planificación · Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana · Capacidad para gestionar la información · Capacidad para la toma de decisiones · Destreza para el trabajo en equipos · Capacidad de trabajo en equipo de carácter interdisciplinar · Capacidad de trabajo en un contexto internacional · Habilidades en las relaciones interpersonales · Capacidad de apreciar la diversidad y multiculturalidad · Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento · Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico · Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo · Capacidad de adaptación a nuevas situaciones · Habilidad para generar nuevas ideas · Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica · Habilidades de investigación 	



· Habilidades para el diseño y gestión de proyectos

Competencias específicas:

Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales

· Capacidad para estudiar y analizar el contexto laboral, económico y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales

· Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional

· Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales

· Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de Estados de Bienestar

Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

· Capacidad para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

· Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

· Capacidad para gestionar proyectos de investigación en el ámbito laboral

· Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

· Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

· Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

· Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

· Capacidad para aplicar técnicas cualitativas y cuantitativas de investigación social al ámbito laboral

· Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

· Capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos

laborales

· Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

· Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

· Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

· Habilidad para aplicar conocimientos a la práctica

· Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)



1. Que los estudiantes comprendan y analicen de forma crítica los procesos que han incidido sobre el trabajo y la relación laboral y su repercusión en la situación actual.
2. Que los estudiantes comprendan y sean capaces de analizar teorías, conceptos y las estructuras de diversos sistemas de relaciones laborales.
3. Que los estudiantes adquieran capacidades para el estudio y análisis crítico del contexto económico, laboral y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales.
4. Que los estudiantes sean capaces de desarrollar modelos de sistemas de relaciones laborales acordes al contexto social, económico y político.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

TEMARIO TEÓRICO:

Tema 1. Introducción: Conceptos y procesos básicos. El neoliberalismo y el mercado de trabajo actual

Tema 2. Las relaciones laborales en la actualidad: El contexto europeo y el global.

Tema 3. Modelos y sistemas comparados de relaciones laborales. El caso Español.

Tema 4. El Estado como actor en las relaciones laborales. Los Estados de Bienestar en perspectiva comparada. Características del Estado de Bienestar en España.

Tema 5. Las organizaciones sindicales y empresariales en España y Europa: estructura, objetivos y estrategias. La Organizaciones sindicales y empresariales mundiales.

Tema 6. Las prácticas de los actores: la negociación colectiva en España y en perspectiva comparada.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

ADiReLab (2017) *El futuro del trabajo y la función de las relaciones laborales*, Asociación de Directores de Relaciones Laborales.

AMOSSE, T. Y T. COUTROT (2011) "Socio-Productive Models in France: An Empirical Dynamic Overview 1992–2004", *Industrial and Labor Relations Review*, n.º 4, vol. 64.

BABLIONI & C. GROUCH (Comps) (1990): *Las relaciones laborales en Europa*, MTSS, Madrid.

BECK, U. (2000): *Un nuevo mundo feliz*, Paidós, Barcelona.

BOE (2012) *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, n.º 36, sábado 11 de febrero de 2012, Sec. I, pp. 12483 y ss.

BOE (2018) *Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, n.º 314, sábado 29 de diciembre de 2018, I. pp. 129875 y ss.

CARNOY, M. (2001): *El trabajo flexible*, Alianza, Madrid.

CASTELLS, M. (2001): *La era de la información*, Alianza, Madrid. Vol 1: La sociedad red.

CASTILLO, J. (1999): *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.

CCOO. Secretaría Confederal de Empleo y Migraciones (2010) *Reformas Laborales 1984-2012*. Documento interno.

CEOE Canarias (2018) *Análisis comparado de modelos de relaciones laborales en Europa*, CEOE Canaria



- CLARKE, S. C.-H. LEE & Q. LI (2004)** “Collective Consultation and Industrial Relations in China”, *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42:2, pp. 235–254.
- CORTINA, A. H. CONILL (2002):** *Cambio de valores en el trabajo*, Sistema, nº 168.
- COUNTOURIS, N. (2019)** *Defining and regulating work relations for the future of work*, *International Labour Organization* [ISBN: 978-92-2-132826-1 (web pdf)].
- Derecho de huelga desde una perspectiva comparada. Acceso libre: <http://www.cen7dias.es/BOLETINES/352/derechodehuelgaperspectivacomparada.pdf>
- DUNLOP, (1978):** *Sistemas de relaciones industriales*, Alianza, Barcelona.
- EMPRESAS ALAVESAS (2019)** *Guía para un modelo avanzado de relaciones laborales 4.0. Resumen del ciclo de encuentros 2018 – 2019*. Empresas Alavesas.
- EUROPEAN COMISION (2019)** *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on labour markets*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.
- EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (2019)** *Activity report 2015-2019*, European Trade Union Confederation, Bruselas.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (2019)** *Benchmarking Working Europe*, EUTI, Bruselas.
- GORDON, A. (1993):** *Evolución de las relaciones laborales en Japón*, MTSS, Madrid.
- GREER, S. (2018)** “Labour politics as public health: how the politics of industrial relations and workplace regulation affect health”, *European Journal of Public Health*, Vol. 28, Supplement 3, 34–37.
- HITA, C.:** *Introducción a la Sociología de las Relaciones Laborales*. Editorial Andalucía, Granada
- HOLM-DETLEV K:OHLER & A. MARTÍN ARTILES (2009):** *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Ed. Delta, Madrid.
- HYMAN, R. & STREECK, W. (Comps) (1993):** *Nuevas tecnologías relaciones industriales*, MTSS, Madrid.
- ILO (2016)** *China Decent Work Country Programme 2016-2020*, ILO.
- KURUVILLA, S. (2002)** “Change and Transformation in Asian Industrial Relations”, *Industrial Relations*, 41 (2), 171-228.
- LÓPEZ, G. (2019)** “El trabajador joven en la economía de las plataformas: ¿juventud, divino tesoro?” *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(1), 133-141.
- Madrid.
- MARTÍNEZ, R.; PRIOR, J.C. & P. OGAYAR (2004):** *Trabajo y Sociedad: Introducción a la*
- MIGUÉLEZ, F. & C. PRIETO (Dir y Coods) (1999):** *Las relaciones de empleo en España*, S. XXI,
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2015)** *Guía de la Negociación Colectiva*, Subdirección General de Información, Administración y Publicaciones, Madrid.
- ORTEGA, J. (Ed) (1999):** *Relaciones sociolaborales*. Universidad de Salamanca, Salamanca.
- PAOLI, P. & BODIN, P. (2002):** *La calidad del trabajo y del empleo en Europa*, Sistema, nº 168.
- PÉREZ, C. (2015)** “Actores sociales y relaciones laborales en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 33, Núm. 2 (2015) pp. 423-451.
- PRIMO, G. & T. TREN (1991):** *Las relaciones industriales en Italia*, MTSS, Madrid.
- PRIOR RUIZ & MARTINEZ MARTIN (2009):** *Trabajo y sociedad: una introducción al estudio del trabajo desde la sociología*. Granada.



- PRIOR RUIZ, J.C. & MARTÍNEZ MARTIN, R. (Cords) (2005):** *El trabajo en el Siglo XXI*, ed. Comares, Granada
- PRIOR RUIZ; J.C.& MARTINEZ MARTIN, R. (2013).** *Reflexiones sobre el trabajo en al sociedad actual: Nuevos restos & nuevas realidades*. Civitas. Pamplona
- PURCALLA . M.A.** (2009) *EL trabajo Globalizado*. Cizur Menor. Navarra. *Sociología del Trabajo*, Método, Granada.
- RECHTE VORBEHALTEN, A.** (2012) *The future of the welfare state a comparative study in EU-countries*, Lambertus-Verlag, Friburgo de Brisgobia (pp. 1- 34; pp. 35-92; pp. 93-184; pp. 185-226; pp. 227-288 y pp. 289-320).
- ROJAS, M.** (2018) *El bienestar después de la crisis del Estado de bienestar*, España: crecer en la nueva economía global.
- SOLE, M.** (2019) *Coordination vs Regulation. State's Functions in Industrial Relations: The Cases of Norway and Spain*, Oñati Socio-legal Series [online], 9(1), 128-144.
- STEFANO, V. Y A. ALOISI** (2018) *European legal framework for “digital labour platforms”*, European Union.
- VVAA** (2018) *Informe de Oxfam. Premiar el trabajo, no la riqueza*, Oxfam.
- WEF** (2018) *The Future of Jobs Report*, WEF Ginebra.
- WORLD DEVELOPMENT REPORT** (2019) *The Changing Nature of Work*, Washington.
- ZAGUIRRE, A.** (2019) *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*, Laboratorio de alternativas.

Bibliografía complementaria: **EUROPEAN CENTRE OF EXPERTISE (ECE)** (2019) *Flash Reports on Labour Law March 2019. Summary and country reports*, EUROPEAN COMMISSION, Bruselas.

OCDE (2018) *Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 201*, ILO.

ENLACES RECOMENDADOS

España

Instituto de Estadística de Andalucía: www.iea.es

Ministerio de Trabajo e Inmigración: www.mtas.es

Consejo Económico y Social: www.ces.es/index.jsp

Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/

Instituto de Estudios Avanzados de Andalucía: www.iesa.csic.es/

Centro de Estudios Sociales: www.centrodeestudiossociales.com/

Europa y el mundo

OECD: <https://www.oecd.org/>

European Trade Union Confederation: <https://www.etuc.org/en>

Bussines Europe: <https://www.bussinesseurope.eu/>

UNITEE. New European Business Confederation: <http://www.unitee.eu/>

European Union. Employment, Social Affairs & Inclusion:



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

METODOLOGÍA DOCENTE

Para el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje se desarrollaran distintas acciones pedagógicas que permitirán al alumnado adquirir las competencias programadas. Las **clases teóricas** permitirán la interacción profesor-estudiante para informar al alumnado de las competencias y contenidos de las materias y mostrar sus conceptos y teorías fundamentales. Con ello, el alumnado desarrollará fundamentalmente competencias cognitivas, de gran importancia para que comiencen a desarrollar sus *trabajos individuales y en grupo*, los cuales serán revisados y estructurados para una orientación correcta de su desarrollo en el tiempo destinado a **clases prácticas, trabajos tutelados y tutorías**. Con estas actividades se adquirirán, sobre todo, competencias instrumentales. Los *seminarios*, trabajos en grupo y trabajo individual del alumnado, revertirán en el desarrollo de competencias genéricas y actitudinales que impregnan todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con ello, el proceso de enseñanza aprendizaje será un proceso activo y significativo. Los debates suscitados en clases, en seminarios y trabajos en grupo, permitirá al alumnado ser activo y protagonista de su propio proceso de aprendizaje. La diversidad de materias deberá incidir en el desarrollo de una visión multidisciplinar y dotarles de competencias cognitivas e instrumentales para desarrollar un enfoque ecológico.

Si los medios técnicos lo permiten, se emitirán en streaming las explicaciones de modo que el medio grupo al que no corresponda el turno de docencia presencial cada semana pueda seguirlas de forma no presencial. En caso contrario, se proporcionarán lecturas y otros materiales a través de PRADO para que puedan trabajar de forma autónoma, consultando dudas en tutorías y dedicando los primeros minutos de la siguiente sesión presencial a recapitular y comentar los contenidos de dichos materiales.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

La evaluación tendrá *carácter continuo*.

Como técnicas de evaluación se utilizarán:

- **Pruebas objetivas** por escrito: supondrá un 50% del total de la evaluación. En esta prueba, el alumnado podrá obtener una calificación comprendida entre 0 y 5 puntos; para superarla deberá obtener 2,5 puntos o más.



· **Prácticas:** supondrá un 50% del total de la evaluación. En concreto, la calificación se efectuará en función de las siguientes actividades: trabajo/s de grupo, prácticas individuales (cada profesor desarrollará más estos contenidos en su respectiva guía didáctica).

El Sistema de Evaluación, régimen de convocatorias, compensación curricular, exámenes de incidencias, calificación y revisión de las calificaciones de las asignaturas cursadas por los estudiantes de las enseñanzas oficiales de Grado de este centro quedará regulado por la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013. <http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ngc7121>

Cada profesor presentará en su guía didáctica su sistema de evaluación de manera detallada.

El Sistema de Evaluación, régimen de convocatorias, compensación curricular, exámenes de incidencias, calificación y revisión de las calificaciones de las asignaturas cursadas por los estudiantes de las enseñanzas oficiales de Grado de este centro quedará regulado por la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en Consejo de Gobierno de 9 de noviembre de 2016. Incluye la corrección de errores de 19 de diciembre de 2016. Para más información sobre la Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada, consultar: [http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/_doc/examenes/!](http://secretariageneral.ugr.es/bougr/pages/bougr112/_doc/examenes/)

Siguiendo las recomendaciones de la CRUE y del Secretariado de Inclusión y Diversidad de la UGR, los sistemas de adquisición y de evaluación de competencias recogidos en esta guía docente se aplicarán conforme al principio de diseño para todas las personas, facilitando el aprendizaje y la demostración de conocimientos de acuerdo a las necesidades y la diversidad funcional del alumnado

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA "NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA"

El estudiantado al que le haya sido concedido la evaluación única final, se examinarán en la fecha establecida oficialmente por la Facultad y del mismo temario y en las mismas condiciones que sus compañeros que han seguido la dinámica normal del curso siempre.

Cada profesora presentará en su guía didáctica en qué consistirán dichas pruebas de manera detallada.



ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Puede ser consultado en el Tablón de Anuncios del Departamento de Sociología, así como en la web del Departamento:

<http://www.ugr.es/~sociologia>

Google Meet, Google Classroom, Skype y PRADO.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

Se alternarán clases magistrales para todo el grupo mediante video-conferencia, o la publicación de vídeos explicativos en PRADO, con sesiones prácticas presenciales con grupos reducidos.

Se utilizarán PRADO, Google Meet y Google Classroom.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

Se mantienen las mismas actividades evaluables con los mismos porcentajes de puntuación. Mientras la situación sanitaria lo permita, dichas actividades se realizarán en las sesiones presenciales.

Convocatoria Extraordinaria

El examen se realizará presencialmente mientras la situación sanitaria lo permita.

Evaluación Única Final

El examen se realizará presencialmente mientras la situación sanitaria lo permita.

ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO

(Según lo establecido en el POD)

HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL

(Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)

Puede ser consultado en el Tablón de Anuncios del Departamento de Sociología, así como en la web del Departamento: <http://www.ugr.es/~sociologia>

Google Meet, Google Classroom, Skype y PRADO.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE



Las clases se continuarán desarrollando a través de Google Meet, o bien se subirán vídeos explicativos a la plataforma PRADO.

Se utilizará el trabajo a través de PRADO, Google Meet y Google Classroom.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

- Se mantienen las mismas actividades evaluables con los mismos porcentajes de puntuación.

Convocatoria Extraordinaria

- El examen se realizará de forma telemática mediante PRADO, Google Meet o correo electrónico institucional.

Se realizará a través de PRADO, Google Meet y Google Classroom.

Evaluación Única Final

- El examen se realizará de forma telemática mediante PRADO, Google Meet o correo electrónico institucional.

Se realizará a través de PRADO, Google Meet y Google Classroom.

INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

ESTUDIANTES INTERNACIONALES

En el caso del alumnado cuya lengua nativa no sea el español y que no tenga la competencia lingüística suficiente para realizar las actividades de evaluación, el profesorado de la asignatura podrá valorar la introducción excepcional de alguna adaptación específica.

EVALUACIÓN TELEMÁTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS

En aquellas pruebas de evaluación contempladas en esta guía que requieran o tengan prevista la utilización de audio y/o video durante el desarrollo de las mismas, este uso se hará conforme a las directrices establecidas en las instrucciones y recomendaciones para la aplicación de la normativa de protección de datos, intimidad personal o domiciliaria marcadas por la Secretaría General u órgano competente de la UGR.

ADVERTENCIA CONTRA EL PLAGIO Y COPIA

Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, aprobada en



Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2013 y modificada por los Acuerdos del Consejo de Gobierno en sesiones de 3 de febrero de 2014, 23 de junio de 2014 y de 26 de octubre de 2016, artículo 15:

“Originalidad de los trabajos y pruebas:

1. La Universidad de Granada fomentará el respeto a la propiedad intelectual y transmitirá a los estudiantes que el plagio es una práctica contraria a los principios que rigen la formación universitaria. Para ello procederá a reconocer la autoría de los trabajos y su protección de acuerdo con la propiedad intelectual según establezca la legislación vigente.
2. El plagio, entendido como la presentación de un trabajo u obra hecho por otra persona como propio o la copia de textos sin citar su procedencia y dándolos como de elaboración propia, conllevará automáticamente la calificación numérica de cero en la asignatura en la que se hubiera detectado, independientemente del resto de las calificaciones que el estudiante hubiera obtenido. Esta consecuencia debe entenderse sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en las que pudieran incurrir los estudiantes que plagien.
3. Los trabajos y materiales entregados por parte de los estudiantes tendrán que ir firmados con una declaración explícita en la que se asume la originalidad del trabajo, entendida en el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente”.

DISEÑO PARA TODOS: NECESIDADES ESPECÍFICAS DE APOYO EDUCATIVO (NEAE)

Siguiendo las recomendaciones de la CRUE y del Secretariado de Inclusión y Diversidad de la UGR, los sistemas de adquisición y de evaluación de competencias recogidos en esta guía docente se aplicarán conforme al principio de diseño para todas las personas, facilitando el aprendizaje y la demostración de conocimientos de acuerdo a las necesidades y la diversidad funcional del alumnado.

