



UNAM

UNIVERSIDAD DEL
ATLÁNTICO MEDIO

Guía Docente

Derecho Laboral

**Grado en Administración y Dirección de
Empresas**

MODALIDAD PRESENCIAL

Curso Académico 2025-2026

Índice

RESUMEN

DATOS DEL PROFESORADO

REQUISITOS PREVIOS

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

CRONOGRAMA ORIENTATIVO DE LA ASIGNATURA

METODOLOGÍA

ACTIVIDADES FORMATIVAS

EVALUACIÓN

INFORMACIÓN ADICIONAL

BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Centro	Universidad del Atlántico Medio
Titulación	Administración y Dirección de Empresas
Asignatura	Derecho Laboral
Materia	Derecho
Carácter	Formación Obligatoria
Curso	4º
Semestre	1
Créditos ECTS	6
Lengua de impartición	Castellano
Curso académico	2025-2026

DATOS DEL PROFESORADO

Responsable de Asignatura	Alejandro Manuel Quintana Cozar
Correo Electrónico	Alejandro.guitnana@pdi.atlanticomedio.es
Tutorías	De lunes a viernes bajo cita previa. El alumnado deberá solicitar la tutoría previamente a través del Campus Virtual o a través del correo electrónico.

REQUISITOS PREVIOS

Sin requisitos previos.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

Competencias:

COM01

Aplicar los conocimientos en administración y dirección de empresas para la resolución de problemas en entornos nuevos, completos o de carácter multidisciplinar dentro de la empresa.

COM02

Aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, para la gestión de personas en las empresas.

COM03

Desarrollar la capacidad de aprendizaje autónomo para su aplicación en la resolución de casos, en la elaboración de informes o memorias o del trabajo fin de grado dentro de la administración y la dirección de empresas.

Conocimientos:

CON01

Recopilar diferentes fuentes de información económico-empresarial que permita analizar las situaciones desde todas las áreas para gestionar dichas situaciones y tomar decisiones.

CON07

Conocer y aplicar la normativa jurídica aplicable a las personas que realicen operaciones jurídico-económicas.

Habilidades:

HAB01

Identificar y transmitir ideas, por procedimientos formales e informales, con evidencias concretas que respalden sus conclusiones en el ámbito económico y empresarial.

HAB02

Desarrollar la capacidad de organizar y planificar actividades adecuadas a los objetos marcados dentro de la empresa.

HAB03

Expresar de forma correcta, oral y/o por escrito, las actividades propuestas, así como la defensa del trabajo fin de grado dentro de la administración y la dirección de empresas ante un profesor o un tribunal.

CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

- La normativa laboral.
- El contrato de trabajo.
- Los procedimientos laborales.
- La negociación colectiva.
- Los conflictos en el trabajo

Estos contenidos se desarrollarán por medio del siguiente programa:

Tema 1. Las fuentes en el derecho del trabajo.

- 1.1 La ley en la Constitución: leyes ordinarias y leyes orgánicas.
- 1.2 Normas con valor de ley: decretos-leyes y decretos-legislativos.
- 1.3 Los tratados internacionales.
- 1.4 El reglamento. La reserva de ley. Clases de reglamentos.
- 1.5 La jurisprudencia. La costumbre. Otras fuentes.

Tema 2. El contrato de trabajo.

- 2.1 La intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo.
- 2.2 La intervención en el mercado de trabajo.
- 2.3 Servicios públicos de empleo
 - 2.3.1 Las agencias de colocación.
 - 2.3.2 Empresas de selección.
- 2.4 El contrato de trabajo: caracteres y formalidades.
 - 2.4.1 Caracterización de contrato.
 - 2.4.2 Forma en el contrato de trabajo.
 - 2.4.3 Derecho de información del trabajador.
 - 2.4.4 Derechos de información de los representantes.
 - 2.4.5 Nulidad del contrato de trabajo.
- 2.5 Sujetos del contrato.
 - 2.5.1 El trabajador como parte del contrato de trabajo.
 - 2.5.2 La noción de empleador en el contrato de trabajo.
- 2.6 El periodo de prueba.

Tema 3. Las relaciones triangulares de trabajo.

- 3.1 El fenómeno de la descentralización productiva.
- 3.2 Contratas y subcontratas de obras y servicios.
- 3.3 La prohibición de cesión de trabajadores.
- 3.4 Las empresas de trabajo temporal.

Tema 4. Los contratos de trabajo según su duración.

- 4.1 Preferencia y fomento de la contratación indefinida.

- 4.1.1 Reforzamiento del principio de causalidad.
- 4.1.2 Igualdad de condiciones entre contratación temporal e indefinida.
- 4.1.3 Desincentivo de la contratación temporal.
- 4.1.4 Fomento directo de la contratación indefinida.
- 4.1.5 Incentivo indirecto de la contratación indefinida.
- 4.1.6 Penalización de la contratación temporal.
- 4.2 Contratación temporal acasual.
- 4.3 Contratación temporal causal. Reforma Laboral RD 32/2021.
 - 4.3.1 Contrato para obra o servicio determinando.
 - 4.3.2 Contrato eventual.
 - 4.3.3 Contrato de interinidad.
- 4.4 Los contratos formativos. Reforma Laboral RD 32/2021.
 - 4.4.1 Contrato en prácticas.
 - 4.4.2 Contrato para la formación.
- 4.5 Modificación y extinción.

Tema 5. Los poderes del empresario y el trabajador a prestar.

- 5.1 Los poderes empresariales en el trabajo subordinado.
- 5.2 Derechos fundamentales y buena fe contractual.
 - 5.2.1 El respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.
 - 5.2.2 El deber empresarial de buena fe.
- 5.3 El trabajo a prestar: encuadramiento profesional.
 - 5.3.1 Noción y alcance de la clasificación profesional.
 - 5.3.2 Métodos de fijación del encuadramiento: categorías y grupos.
 - 5.3.3 La plural funcionalidad de la clasificación profesional.
 - 5.3.4 Contrato de trabajo y polivalencia funcional.
- 5.4 El modo de la prestación.
 - 5.4.1 Deberes de diligencia, colaboración y buena fe.
 - 5.4.2 La prohibición legal de concurrencia y buena fe.
 - 5.4.3 El pacto de plena dedicación.
 - 5.4.4 El pacto de no competencia postcontractual.
- 5.5 Deber de obediencia y derecho de resistencia.
- 5.6 Facultades de control del empresario.
 - 5.6.1 Control del cumplimiento.
 - 5.6.2 Control de la salud del trabajador.
 - 5.6.3 Los registros sobre el trabajador y sus efectos personales.
- 5.7 El poder disciplinario.
 - 5.7.1 Caracterización general.
 - 5.7.2 Conductas sancionables.

5.7.3 Contenido de la sanción.

5.7.4 Procedimiento sancionador.

5.7.5 Revisión judicial de la sanción.

Tema 6. El tiempo en la prestación de trabajo.

6.1 El tiempo en la determinación de la prestación de trabajo.

6.2 Regulación de la Jornada de trabajo ordinaria.

6.3 Regulación de las horas extraordinarias.

6.4 Las modalidades de jornada reducida.

6.5 Distribución del tiempo de trabajo y descanso.

Tema 7. El salario.

7.1 Concepto y caracteres del salario. Modalidades y sistemas salariales.

7.2 La estructura salarial: salario base, complementos y percepciones extrasalariales.

7.3 La fijación del salario: salario mínimo interprofesional, salario de convenio y mejoras contractuales.

7.4 La absorción y compensación salarial.

7.5 Lugar, tiempo y forma del pago del salario 6. La protección del salario. El privilegio del crédito salarial, la inembargabilidad salarial y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Tema 8. Los procedimientos laborales (poder sancionador del empresario).

8.1 Las facultades ordenadoras empresariales y el poder sancionador.

8.2 El poder disciplinario.

8.2.1 Concepto, fundamento y régimen jurídico.

8.2.2 Presupuestos materiales y procedimentales del poder disciplinario: a) garantías sustantivas o materiales; b) tipología de faltas y sanciones; c) garantías formales; d) aspectos procedimentales.

8.3 Singularidades sancionadoras.

Tema 9. Los procedimientos laborales (suspensión del contrato e interrupciones).

9.1 La suspensión del contrato de trabajo: significado general y aproximación dogmática.

9.2 Delimitación del instituto suspensivo: régimen jurídico y caracteres de las interrupciones no periódicas.

9.3 Supuestos de causas suspensivas: tipología y régimen institucional.

9.4 La excedencia. Significado y clases.

Tema 10. Los procedimientos laborales (movilidad interna y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo).

10.1 La movilidad interna y las vicisitudes laborales. Delimitación, problemática y perfil institucional.

10.2 La movilidad funcional.

10.2.1 Delimitación y régimen jurídico.

10.2.2 Supuestos: movilidad ascendente, horizontal y descendente. Límites y efectos.

10.3 La movilidad geográfica.

10.3.1 Fundamento, significado y noción institucional.

10.3.2 Régimen jurídico.

10.3.3 Traslados y desplazamientos

10.3.4 Régimen de preferencias legales y convencionales a la movilidad geográfica.

10.3.5 Excepciones al régimen legal de la movilidad geográfica.

10.4 Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

10.4.1 Noción, significado y fundamento.

10.4.2 Régimen jurídico.

10.4.3 Delimitación institucional y elementos causales.

10.4.4 Alternativas del trabajador y reacciones posibles.

10.4.5 Modificaciones colectivas. Delimitación y procedimiento.

10.5 Los ERTES: delimitación, supuestos, y régimen jurídico.

Tema 11 Los procedimientos laborales (extinción de la relación de trabajo).

11.1 La extinción del contrato de trabajo: significado general y régimen regulador.

11.2 El mutuo disenso:

11.2.1 La extinción por mutuo acuerdo.

11.2.2 La extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato.

11.2.3 La extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.

11.3 La extinción por desaparición, incapacidad o jubilación de las partes.

11.3.1 Situaciones que afectan al trabajador.

11.3.2 Situaciones que afectan al empresario.

11.3.3 Efectos jurídicos.

11.4 La extinción a iniciativa del trabajador.

11.4.1 La dimisión. Régimen y requisitos.

11.4.2 La extinción causal por voluntad del trabajador ante el incumplimiento previo de las responsabilidades empresariales. A) causas del “despido indirecto”; b) efectos jurídicos.

Tema 12. Los procedimientos laborales (despido).

- 12.1 El despido: concepto, significado y clases.
- 12.2 El despido disciplinario.
 - 12.2.1 Caracterización general.
 - 12.2.2 Las causas del despido disciplinario. Supuestos.
- 12.3 El despido por circunstancias objetivas.
 - 12.3.1 Significado general y régimen regulador.
 - 12.3.2 Aspectos sustantivos: las causas del despido objetivo.
 - 12.3.3 Aspectos formales y rituarios del despido objetivo.
 - 12.3.4 Calificación y efectos.
- 12.4 Los despidos colectivos: la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.
 - 12.4.1 Significado general y régimen regulador.
 - 12.4.2 La delimitación institucional del despido colectivo. A) hechos causales empresariales; b) el hecho temporal.
 - 12.4.3 El procedimiento de regulación de empleo (ERE).

Tema 13. La negociación colectiva.

- 13.1 La negociación colectiva como proceso generador de normas.
 - 13.1.1 Características generales de la negociación colectiva.
 - 13.1.2 Reconocimiento e implicaciones constitucionales de la negociación colectiva.
 - 13.1.3 El escenario actual de la negociación colectiva.
- 13.2 Los diversos resultados de la negociación colectiva.
 - 13.2.1 Los convenios colectivos de trabajo.
 - 13.2.2 Los acuerdos de empresa.
 - 13.2.3 Los acuerdos a máximo nivel.
- 13.3 Unidades de negociación y ámbitos de aplicación de los convenios colectivos.
 - 13.3.1 Consideraciones generales.
 - 13.3.2 Determinación del ámbito de aplicación del convenio y sus limitaciones.
 - 13.3.3 El principio de no concurrencia entre convenios.
 - 13.3.4 Ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos.
 - 13.3.5 Delimitación temporal de los convenios colectivos.
- 13.4 Los sujetos negociadores de convenios colectivos.
 - 13.4.1 Capacidad convencional, legitimación inicial negociadora y legitimación plena o conclusiva.
 - 13.4.2 La legitimación en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior.
 - 13.4.3 La legitimación en los convenios colectivos sectoriales.
 - 13.4.4 Las comisiones negociadoras.
- 13.5 El contenido del convenio colectivo.
 - 13.5.1 Consideraciones generales.

- 13.5.2 El contenido mínimo o delimitador.
- 13.5.3 El contenido obligacional.
- 13.5.4 El contenido normativo.
- 13.6 El procedimiento de elaboración de los convenios colectivos.
 - 13.6.1 La iniciativa negocial.
 - 13.6.2 El deber de negociar de “buena fe”.
 - 13.6.3 Las deliberaciones y la adopción de acuerdos.
 - 13.6.4 Las actuaciones de la Administración Local.
- 13.7 La interpretación y la aplicación de los convenios colectivos.
 - 13.7.1 Introducción a los conceptos.
 - 13.7.2 Las funciones de las Comisiones Paritarias.
 - 13.7.3 La interpretación con intervención de órganos externos.
 - 13.7.4 Control judicial.

Tema 14. La negociación colectiva.

- 14.1 Consideraciones generales.
- 14.2 Titulares plenos de la libertad sindical.
 - 14.2.1 Titulares de la libertad sindical con limitaciones.
 - 14.2.2 Sujetos excluidos de la libertad sindical.
- 14.3 El contenido de la libertad sindical.
 - 14.3.1 Consideraciones generales.
 - 14.3.2 Contenido de la libertad sindical individual.
 - 14.3.3 Contenido de la libertad sindical colectiva.
- 14.4 La tutela de la libertad sindical.
 - 14.4.1 Planteamiento general.
 - 14.4.2 Descripción de las conductas antisindicales.
 - 14.4.3 La protección administrativa de la libertad sindical.
 - 14.4.4 La modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.
 - 14.4.5 La tutela constitucional de la libertad sindical.
 - 14.4.6 Protección penal de la libertad sindical.
 - 14.4.7 Protección internacional de la libertad sindical.

Tema 15. La negociación colectiva (representación de los trabajadores en la empresa).

- 15.1 El mecanismo de la representación como vía de participación en la empresa.
 - 15.1.1 Consideraciones generales.
 - 15.1.2 Reconocimiento constitucional y ordenación normativa en España.
- 15.2 Los órganos de representación unitaria en la empresa.

- 15.2.1 Identificación y composición.
- 15.2.2 Procedimiento electoral.
- 15.2.3 Competencias.
- 15.2.4 Garantías de los representantes unitarios.
- 15.3 Los órganos de representación sindical en la empresa.
 - 15.3.1 Identificación de los órganos.
 - 15.3.2 Competencias.
 - 15.3.3 Garantías de los delegados sindicales.
- 15.4 La asamblea de trabajadores.
- 15.4 La participación -representación de los trabajadores en el ámbito internacional y comunitario.

Tema 16. El conflicto colectivo.

- 16.1 El conflicto colectivo laboral.
 - 16.1.1 Origen y conceptualización del conflicto de trabajo.
 - 16.1.2 Tipología de conflictos colectivos laborales.
 - 16.1.3 Las medidas de conflicto colectivo.
- 16.2 La huelga.
 - 16.2.1 Antecedentes y marco normativo aplicable.
 - 16.2.2 Concepto y notas características.
 - 16.2.3 La titularidad del derecho de huelga.
 - 16.2.4 Tipologías de huelga.
 - 16.2.5 Requisitos formales y desarrollo de la huelga.
 - 16.2.6 Huelgas en servicios esenciales de la comunidad.
 - 16.2.7 Los efectos jurídicos de la huelga.
 - 16.2.8 Protección del derecho de huelga.
- 16.3 El cierre patronal.
 - 16.3.1 Concepto y fundamento constitucional.
 - 16.3.2 Causas lícitas de cierre patronal.
 - 16.3.3 Procedimiento y efectos del cierre patronal.
- 16.4 Los sistemas autónomos y heterónomos de solución de conflictos laborales.
 - 16.4.1 Consideraciones generales.
 - 16.4.2 Sistemas heterónomos de solución de conflictos laborales.
- 16.4.3 Sistemas autónomos de solución de conflictos

CRONOGRAMA ORIENTATIVO DE LA ASIGNATURA

SEMANA	TEMA
1	TEMA1
2	TEMA2
3	TEMA3
4	TEMA4
5	TEMA5
6	TEMA6
7	TEMA7
8	TEMA8
9	TEMA9
10	TEMA10
11	TEMA11
12	TEMA12
13	TEMA13
14	TEMA14
15	TEMA15
16	TEMA16

Nota: La distribución expuesta tiene un carácter general y orientativo, ajustándose a las características y circunstancias de cada curso académico y grupo clase

METODOLOGÍA

- Clase magistral.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje basado en la realización de actividades prácticas.
- Aprendizaje on-line.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS
Lección magistral	30
Actividades Prácticas	30
Tutorías	5
Trabajo en equipo	15
Trabajo autónomo	70

Las actividades formativas tienen un porcentaje de presencialidad del 100% exceptuando el trabajo autónomo del estudiante.

EVALUACIÓN

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE CALIFICACIÓN FINAL
Asistencia y participación activa	5%
Realización de casos o problemas individual o grupalmente	35%
Examen	60 %

- **Examen final teórico-práctico** Examen final teórico-práctico que podrá constar de la realización de 20 preguntas test, 5 resolución de problemas o casos prácticos. La parte práctica del examen se considerará superada cuando se haya obtenido una calificación igual o superior a 2,5 puntos. En el caso de que no se obtenga dicha calificación, se entenderá suspendido el examen.
- **Se procederá a un examen liberatorio de los primeros 8 temas de la materia, en el cual constará de Examen final teórico-práctico que podrá constar de la**

realización de 20 preguntas test, 5 resolución de problemas o casos prácticos (20% de la calificación final de examen).

- **Resolución de pruebas intermedias** y de los ejercicios propuestos en cada bloque de la asignatura: 35% de la nota final.
- **Participación activa:** 5%
- Para obtener la calificación final, sumando los criterios anteriores, es necesario haber obtenido un mínimo de 5 puntos sobre diez en la realización del examen final. Los alumnos que no superen la asignatura podrán presentarse en la convocatoria extraordinaria, atendiendo al mismo sistema de evaluación que en la convocatoria ordinaria. La nota de los trabajos desarrollados durante el curso se guardará para el resto de las convocatorias asociadas a la presente guía docente.

Sistemas de evaluación

- **Primera matrícula**

Se aplicará el sistema de evaluación continua, donde se valorarán de forma integral los resultados obtenidos por el estudiante, mediante los criterios de evaluación indicados, siempre que, el estudiante haya asistido, como mínimo, **al 80% de las clases**.

En el caso de que los estudiantes asistan a clase en un porcentaje inferior al 80%, el estudiante no podrá presentarse a la convocatoria ordinaria.

En primera matrícula los estudiantes deberán superar cada una de las partes evaluativas de la asignatura para que se haga media en el cálculo de la nota final de la asignatura.

- Convocatoria ordinaria:

La convocatoria ordinaria estará conformada por los elementos de evaluación reflejados en los sistemas de evaluación; cada uno de los cuales debe ser superado para proceder al cálculo de la nota de la asignatura.

- Convocatoria extraordinaria:

Los estudiantes podrán examinarse en convocatoria extraordinaria atendiendo al mismo sistema de evaluación de la convocatoria ordinaria. Se podrá acudir con aquellas partes de la evaluación que no superase en convocatoria ordinaria.

Si ha suspendido la parte de realización de trabajos deberá presentar nuevamente dichos trabajos que podrán ser o no los mismos según indique el docente.

Si la parte no superada es el examen deberá presentarse a un nuevo examen en su totalidad (teoría y/o práctica) según la estructura que posea el mismo y del que habrá sido informado el estudiante a inicios de la asignatura.

Dispensa académica:

Para aquellos estudiantes que hayan obtenido dispensa académica por causa justificada, se establecerá un sistema alternativo de evaluación siguiendo lo recogido en Normativa de Evaluación de la Universidad.

El sistema alternativo de evaluación estará conformado por los elementos del sistema de evaluación reflejado en esta guía docente. En el caso de dispensa, el alumno realizara un trabajo individual opinión critica que determinara el docente en el momento oportuno y se entregara en el campus virtual el día del examen de convocatoria ordinaria.

Segunda y siguientes matrículas

Las segundas y siguientes matriculas poseerán una evaluación idéntica a la expuesta en primera matrícula en la que no tendrán en consideración las entregas de cursos anteriores ni notas de pruebas de evaluación de la matrícula anterior. A todos los efectos el estudiante debe volver a realizar y superar todas las partes reflejadas el sistema de evaluación reflejado en esta guía.

-Convocatoria de finalización de estudios y convocatoria de gracia:

En el caso de convocatoria de finalización de estudios y convocatoria de gracia se aplicará el sistema de evaluación de dispensa académica.

Si el estudiante no supera el examen de la asignatura, en actas aparecerá la calificación obtenida en la prueba.

Si el estudiante no se presenta al examen final en convocatoria oficial, figurará como "No presentado" en actas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Entrega de actividades

Según está establecido institucionalmente, todos los ejercicios y trabajos se deben entregar por el Campus Virtual de la Universidad. No se aceptarán entregas en el correo electrónico del docente.

El trabajo se entregará en la fecha indicada por el docente.

Es el estudiante el responsable de garantizar dichas entregas y plazos en el Campus Virtual. Todos aquellos trabajos presentados fuera de fecha o por otras vías diferentes al Campus Virtual o a las indicadas por el docente contarán como no presentados.

El formato de entrega será el que indique el docente para cada una de las actividades en particular.

Si por capacidad o formato, no se puede realizar una entrega por el Campus Virtual, el docente informará de la vía alternativa de almacenamiento que suministra la universidad y su mantenimiento será responsabilidad del estudiante.

En cualquier caso, el trabajo deberá permanecer accesible hasta que finalice el curso académico.

El docente deberá realizar una copia de todos aquellos trabajos que por su naturaleza no puedan estar almacenados en el Campus Virtual.

Normativa:

Todas las pruebas susceptibles de evaluación, así como la revisión de las calificaciones, estarán supeditadas a lo establecido en la Normativa de Evaluación, la Normativa de Permanencia y la Normativa de Convivencia de la Universidad del Atlántico Medio públicas en la web de la Universidad:

[Normativa | Universidad Atlántico Medio](#)

Las conductas de plagio, así como el uso de medios ilegítimos en las pruebas de evaluación, serán sancionados conforme a lo establecido en estas normativas. El personal docente tiene a su disposición una herramienta informática antiplagio que puede utilizar según lo estime necesario. El estudiante estará obligado a aceptar los permisos de uso de la herramienta para que esa actividad sea calificada.

Sistema de calificaciones:

El sistema de calificaciones (R.D. 1125/2003, de 5 de septiembre) será:

0 – 4,9 Suspenso (SS)

5,0 – 6,9 Aprobado (AP)

7,0 – 8,9 Notable (NT)

9,0 – 10 Sobresaliente (SB)

La mención de “matrícula de honor” podrá ser otorgada a estudiantes que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. Se podrá conceder una matrícula por cada 20 estudiantes o fracción.

Exámenes:

Al examen solo se podrá acudir con la dotación que indique el docente responsable de la asignatura y el estudiante deberá acudir correctamente identificado. Según la parte del examen se podrá o no contar con dispositivos electrónicos, acceso a internet u otras herramientas o utilidades. El docente tiene la potestad de expulsar al estudiante del examen si se hace uso de cualquier elemento no autorizado en el examen, obteniendo una calificación de suspenso.

En caso de producirse alguna irregularidad durante la celebración del examen o prueba de evaluación, se podrá proceder a la retirada inmediata del examen, expulsión del estudiante, calificación de suspenso y apertura de expediente si se considerase el caso.

El estudiante podrá solicitar la modificación de pruebas de evaluación por escrito a través de correo electrónico dirigido a Coordinación Académica, aportando la documentación justificativa correspondiente, dentro de los plazos indicados en cada caso en la Normativa de evaluación.

[Normativa-de-Evaluacion.pdf](#)

Estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales

A fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la mayor garantía de éxito académico, los y las estudiantes con discapacidad o con necesidades educativas especiales podrán solicitar adaptaciones curriculares para el seguimiento de sus estudios acorde con el Programa de Atención a la Diversidad de la UNAM:

[Programa_atencion_diversidad.pdf](#)

BIBLIOGRAFÍA (según normativa APA)

Básica

- Compendio de Derecho del Trabajo (Jesús Cruz Villalon, Editorial Tecnos última actualización).

Complementaria

- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Ley 36/2011 de 10 de octubre código básico Lefebvre.
- Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre código básico Lefebvre. · C.G.P.J - Poder Judicial ; Modalidades de contratos | Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)