

MÓDULO	MATERIA	ASIGNATURA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	CARÁCTER
Jurídico	Optativa	Derechos y libertades fundamentales de los extranjeros	1	2	6	Optativo
PROFESOR(ES) María del Carmen Burgos Goye			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)			
María del Carmen Burgos Goye			Dpto. del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Granada. Facultad de Ciencias Sociales Melilla. Despacho nº 101, 1ª Planta. Teléfono: 952 69 87 00 Correo electrónico: cburgos@ugr.es			
			HORARIO DE TUTORÍAS			
			Lunes 8-14 horas			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS MÁSTERES A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR			
MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIVERSIDAD CULTURAL. UN ENFOQUE MULTIDISCIPLINAR Y TRANSFRONTERIZO						
PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)						
No existen requisitos previos diferentes a los que se exigen para la matriculación en el Máster.						
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL MÁSTER)						
<p>El Derecho de Extranjería se ocupa de los derechos y libertades de los extranjeros en España, su entrada, permanencia y salida del territorio nacional, así como del régimen sancionador aplicable en este ámbito. Los conceptos de nacional y extranjero presentan un carácter relativo, definidos el uno por contraposición al otro, determinando un haz de derechos y obligaciones distintos. Todo ello se desarrollará a través de los siguientes contenidos: · Aproximación al fenómeno inmigratorio en España (dimensión política, social y económica). · El Derecho y la inmigración. · El “condicionante-imperativo” comunitario en materia de movimientos migratorios. · Los ciudadanos extranjeros en el</p>						



ordenamiento jurídico español. Fuentes de regulación · Régimen jurídico de las diversas situaciones de los extranjeros en España. · Derechos y libertades de los extranjeros no comunitarios en España (derechos de participación socio-laboral). · Infracciones en materia de extranjería y su régimen sancionador

COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES TRASVERSALES Y ESPECÍFICAS DE LA ASIGNATURA

Competencias genéricas

- Capacidad de análisis y síntesis. Buscar, seleccionar, analizar y sintetizar información para poder formular juicios que procedan de una reflexión personal sobre temas académicamente relevantes.
- Resolución de problemas. Aprender a aplicar conocimientos teóricos al trabajo personal de una forma profesional.
- Capacidad de decisión.
- Razonamiento crítico. Mostrar una actitud crítica ante la realidad y las ideas, y de apertura e interés por el trabajo intelectual y sus resultados.
- Adaptación a nuevas situaciones.

Competencias específicas

- Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos.
- Capacidad de redactar escritos jurídicos.
- Conocimientos básicos de argumentación jurídica.
- Tomar conciencia de la importancia del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- Conseguir la percepción del carácter unitario del ordenamiento jurídico y de la necesaria visión interdisciplinaria de los problemas jurídicos.
- Capacidad para el manejo de fuentes jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales).
- Capacidad de negociación y conciliación

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El alumno será capaz de:

- Identificar cuál es la concreta normativa que resultará de aplicación a cada extranjero y cuál la situación en la que aquél se encuentra en nuestro país.
- Informar a cualquier extranjero respecto a los trámites que ha de seguir para entrar y permanecer en territorio español.
- Informar a cualquier extranjero que pretenda trabajar en España sobre si precisa o no de autorización de trabajo, el tipo concreto de autorización para trabajar que en su caso necesite y el trámite que ha de seguir para su obtención, modificación o renovación, pudiendo asumir personalmente la tramitación del correspondiente expediente.
- Informar a cualquier extranjero sobre los derechos de los que goza en España y sobre sus deberes.
- Asesorar debidamente a cualquier extranjero que se encuentre incurso en cualquier expediente



sancionador por comisión de una infracción en materia de extranjería, así como formular los correspondientes recursos contra la resolución que pongan fin al mencionado expediente.

- Tramitar una declaración de nacionalidad con valor de simple presunción.
- Instar la solicitud de autorizaciones para ciudadanos de terceros países

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

I. EL FENÓMENO INMIGRATORIO Y EL DERECHO DEL TRABAJO. ANTE LA APARICIÓN DE UNA NUEVA RAMA DEL DERECHO SOCIAL

1. Aproximación al fenómeno migratorio y emigratorio en España (dimensión política, social y económica)
2. El Derecho y la inmigración y a la emigración.
 - 2.1. Antecedentes Normativos
 - 2.2. Descripción del Marco Jurídico Vigente
 - 2.3. Valoración crítica: rigidez, provisionalidad, incoherencia, ausencia de realismo
3. ¿Ante una nueva rama del Derecho Social?
 - 3.1. La ordenación sistemática del conjunto de políticas públicas al servicio de la integración social del inmigrante
 - 3.1. Escisión entre políticas sociales de integración y políticas policiales de control.
 - 3.3. La incardinación de las políticas socio-laborales en el Derecho del Trabajo

II. LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.FUENTES DE REGULACIÓN

1. La Constitución Española de 1978 (art. 13)
 - 1.1. Derechos reconocidos
 - 1.2. Aspectos competenciales
 - 1.3. La doctrina del Tribunal Constitucional: trilogía de derechos de los extranjeros en España
2. Los Convenios Internacionales en materia de inmigración
3. La Ley Orgánica 4/2000 y su Reglamento de Ejecución: contenido y valoración crítica
 - 3.1. Campo de aplicación
 - 3.2. Derechos y Libertades (los derechos supeditados a la situación de legalidad)
 - 3.3. Régimen jurídico: situaciones jurídico-administrativas
 - 3.4. Régimen Sancionador
 - 3.5. Coordinación de poderes públicos
4. La actuación de las Comunidades Autónomas y de los Entes Locales

III. DERECHOS Y LIBERTADES “LABORALES” DE LOS EXTRANJEROS NO COMUNITARIOS EN ESPAÑA (DERECHOS DE PARTICIPACIÓN SOCIO-LABORAL)

1. Delimitación del objeto de estudio (alusión a la diferencia entre derechos sociales y derechos laborales y entre derechos fundamentales específicos e inespecíficos)
2. El derecho de libertad sindical: concepto-alcance-límites. Cuestiones problemáticas



ugr

Universidad
de Granada

- 2.1. Problemas de constitucionalidad
- 2.2. Los sindicatos exclusivistas
- 2.3. La relación entre sindicatos y asociaciones de inmigrantes
3. La negociación colectiva: algunas cuestiones específicas y problemáticas
4. El derecho de huelga: configuración legal y límites

IV. REGIMEN DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA

1. Relaciones de Trabajo e Inmigración (fuerza de trabajo extranjera en España y su segmentación a efectos de regulación normativa)
 - 1.1. Relaciones de trabajo en el sector privado y en el sector público
 - 1.2. Trabajo por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena
 - 1.3. Relaciones especiales de trabajo de especial proyección en los trabajadores extranjeros: el servicio doméstico
2. Mercado de Trabajo y Política de Empleo en relación con la inmigración
 - 2.1. La colocación y la problemática sociopolítica:
 - 2.1.1. Discriminación
 - 2.1.2. Intermediación y tráfico ilegal de inmigrantes
 - 2.1.3. Planificación y coordinación con el mercado nacional
 - 2.2. Principio de acceso residual y acceso servicios de colocación y agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro
 - 2.3. Ordenación de la demanda de mano de obra: el fomento de empleo y la aplicación de las medidas de fomento a trabajadores extranjeros
3. Contrato de trabajo común y modalidades de contratación
 - 3.1. Breve aproximación a las distintas modalidades
 - 3.2. Modalidades de especial incidencia en los trabajadores extranjeros: por razones legales o extra-jurídicas
4. Elementos del contrato de trabajo: las partes
 - 4.1. La nacionalidad: ¿una cuestión de capacidad para trabajar?
 - 4.1.1. Reglas de adquisición de la nacionalidad española (arts. 17-26 C. c.)
 - 4.1.2. Convenios de doble nacionalidad
 - 4.2. Los límites por razón de edad: aplicación de la ley del lugar de ejecución del contrato (el “status” del menor extranjero)
 - 4.3. El trabajo por cuenta propia y por cuenta ajena de los trabajadores extranjeros comunitarios (remisión)
 - 4.4. El trabajo por cuenta propia de los trabajadores extranjeros extracomunitarios
 - 4.5. Los profesionales liberales (la problemática de la convalidación de títulos y la colegiación de extranjeros)
 - 4.6. El trabajo por cuenta ajena de los trabajadores extranjeros extracomunitarios.
 - 4.6.1. Situaciones específicas: Tratados bilaterales específicos, acuerdos de asociación con la UE, acuerdos de supresión de visados, etc.
 - 4.6.2. La entrada en territorio español.
 - 4.6.2.1. El endurecimiento de requisitos derivado de la política comunitaria



ugr

Universidad
de Granada

- 4.6.2.2. El requisito de visado para el ejercicio de una actividad profesional (supuestos de exención de visado)
- 4.6.2.3. El rechazo y prohibición de entrada
- 4.6.2.4. Devolución al extranjero del trabajador ilegal
- 4.6.3. Clases de autorizaciones para trabajar en España (excepciones)
- 4.6.4. Trabajadores permanentes, fronterizos y de temporada

V. DERECHOS SOCIALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS EN ESPAÑA (EL ACCESO A LAS PRESTACIONES SOCIALES)

1. Introducción: el Sistema Español de Seguridad Social
2. Marco internacional, constitucional y legal
3. La Seguridad Social en el ámbito de la UE:
 - 3.1. Medidas relacionadas con la Libre Circulación de Trabajadores (el principio de igualdad del trabajador comunitario y sus familiares en materia de prestaciones sociales)
 - 3.2. La política comunitaria de coordinación de los Sistemas de Seguridad social (una visión general)
4. El derecho a la Seguridad Social en la LOEXIS y su coordinación en la LGSS
5. El derecho a la Asistencia Social y Servicios Sociales
6. Los trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo y sus derechos de Seguridad Social: interpretación del art. 36.3 LOEXIS en la doctrina judicial y su incidencia en el ámbito prestacional y en la configuración de la responsabilidad empresarial en orden a prestaciones.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA ORIENTATIVA:

Cada profesor orientará pormenorizadamente a los alumnos en cada tema concreto sobre la bibliografía a consultar. Ahora bien, en esta Guía Docente se incluye una bibliografía general.

A) TEXTOS NORMATIVOS:

- AA. VV., Legislación sobre extranjeros, Civitas, Madrid, 2011.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: Código de la Seguridad Social, Aranzadi, Pamplona, 2011.
- VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J. L. Y MOLINA NAVARRETE, C.: Normas laborales básicas, Comares, Granada, 2011.

B) BIBLIOGRAFÍA JURÍDICA INDICATIVA:

- MIÑARRO YANINI, M. *La dimensión social del derecho de asilo: el estatuto de garantías de integración socio-laboral de los "refugiados"*, Bomarzo, 2018.
- AA. VV., *Comentario a la Ley y al Reglamento de Extranjería e Integración Social*, MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C. (dirs.), Comares, Granada, 2001.
- AA. VV., *Comentario sistemático a la Ley de Extranjería*, MOYA ESCUDERO, M. (coord.), Comares, Granada, 2001.
- AA. VV., *Migrantes y derecho: problemas actuales de la coordinación comunitaria de las prestaciones sociales en España*, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. (Dir.), Laborum, Murcia, 2006.



ugr

Universidad
de Granada

- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. *Desplazamiento y traslado de trabajadores al extranjero. Régimen laboral y de seguridad social y cuestiones de competencia judicial*, Aranzadi, 2018.
- RODRÍGUEZ MATEOS, P. *Los flujos migratorios en el ordenamiento jurídico español (estudios de la Real Academia Asturiana de Jurisprudencia)*, Aranzadi, 2018.

ENLACES RECOMENDADOS

- <http://www.mtin.es> (Ministerio de Trabajo e Inmigración)
- <http://www.seg-social.es> (Seguridad Social)
- <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/car> Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)/herramientas/observatorio/1stContenidos.asp (Observatorios del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)

METODOLOGÍA DOCENTE

Se sigue una metodología constructivista que se concreta en los siguientes principios:

- a. Comprensividad: Se trata de establecer una homogeneidad en el aprendizaje de los contenidos básicos.
- b. Diversificación: La enseñanza se ha adaptado a las características y necesidades educativas de los alumnos.
- c. Funcionalidad: Se intentan realizar adaptaciones curriculares de carácter funcional y homogéneo.
- d. Interacción social grupo clase: El diálogo, el debate, la confrontación de ideas... etc., y el amplio repertorio de técnicas de trabajo en grupo, son ejes importantes a tener en cuenta en todo el planteamiento didáctico.
- e. Aprendizajes significativos: Se establecen relaciones entre los conocimientos y experiencias que ya posea el alumno y la nueva información que es necesaria adquirir.
- f. Aprendizajes por descubrimiento: Se considera al alumno como el principal protagonista de sus aprendizajes.



Las características básicas de la metodología aplicada son:

- a. Activa: Se trata de procurar en todo momento que exista una actividad por parte de los alumnos en su aprendizaje.
- b. Investigativa: La investigación invita al alumno a la búsqueda de soluciones como respuesta a su curiosidad.
- c. Participativa: El alumno se implica directamente en su aprendizaje.
- d. Global: Todos los aspectos didácticos convergen en un planteamiento global están estrechamente relacionados entre sí constituyendo un todo.

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

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

Observación:

Escalas de valoración

Listas de control

Registro anecdótico

Pruebas tradicionales, en todas sus variedades, tanto orales como escritos

Cuestionarios

Mapas conceptuales

Resolución de problemas explicitando los pasos seguidos

Fichas de recogida de información

Trabajos monográficos y pequeñas investigaciones.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- a) Comprender y utilizar correctamente los contenidos del programa de la asignatura, utilizando los textos normativos tanto en su reconstrucción teórica como en su formulación práctica.
- b) Comprender el lenguaje técnico jurídico de la asignatura y saber expresarse en él de manera apropiada.
- c) Utilizar con sentido crítico los distintos contenidos de la materia y sus fuentes de información, y adquirir nuevos conocimientos con su propio esfuerzo.
- d) Comportarse con espíritu de cooperación, responsabilidad moral, respeto por el entorno educativo y profesional.
- e) Conocer, valorar y respetar el ordenamiento jurídico-laboral.
- f) Analizar los principales factores que influyen en el desarrollo de las relaciones laborales, y conocer las leyes y principios básicos por los que se rigen.
- g) Entender la dimensión práctica de los conocimientos obtenidos y adquirir una preparación básica en el campo de las relaciones laborales.
- h) Conocer las actitudes y comportamientos básicos que se dan en nuestro entorno socio-laboral, valorarlos críticamente y elegir las opciones que mejor favorezcan su desarrollo integral como profesionales.



ugr

Universidad
de Granada

- i) Valorar críticamente los hábitos sociales relacionados con las relaciones de trabajo: la contratación laboral, la representatividad tanto unitaria como sindical, la conflictividad laboral...
- j) Conocer el medio social en el que se desarrollan las relaciones laborales en el que van a tener que actuar como profesionales y utilizarlo como instrumento para su formación.
- k) Utilizar la aplicación práctica a realidades concretas para favorecer el desarrollo profesional.

PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL

La evaluación de los aprendizajes de los estudiantes será continua y se realizará tomando como referente los siguientes criterios:

Las exposiciones y debates sobre los trabajos realizados, así como las actividades realizadas en clase serán un 80% de la nota. Siendo un 20% de la nota la asistencia.

El 80% de la asistencia a clase es obligatoria.

- SE1. Exposiciones y debates sobre los trabajos realizados
- SE3. Participación
- SE4 Asistencia

Evaluación continua:

La calificación global responderá a la puntuación ponderada de los diferentes aspectos y actividades que integran el sistema de evaluación. Para superar el sistema de evaluación continua es necesario asistir a un 80% de las clases.

Evaluación única final:

Para los estudiantes que no puedan asistir y cumplir con la evaluación continua la Universidad ha establecido en la Normativa de Evaluación y Calificación de los estudiantes la posibilidad de solicitar la evaluación única final. Para ello tendrá que solicitar dicha evaluación en las dos primeras semanas de clase.

De conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada. Se sigue así el sistema de evaluación:

La calificación global para este tipo de evaluación será la siguiente:

- Examen

Evaluación por incidencias:

Los estudiantes que no puedan concurrir a las pruebas finales de evaluación y a las que se encuentren programadas en la Guía Docente de la asignatura con asignación de la fecha para su realización, podrán solicitar al Coordinador del Máster la evaluación por incidencias. En este caso el estudiante deberá cumplir con los requisitos establecidos recogidos en el artículo 15 de la Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada. El sistema de evaluación consistirá en un examen escrito. Es de obligado cumplimiento.

Evaluación de estudiantes con discapacidad u otras necesidades específicas de apoyo educativo:

De conformidad con el artículo 11 de la Normativa de Evaluación y de Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, se adaptarán, de una parte, los sistemas de evaluación a las necesidades especiales de aquéllos con discapacidad garantizando sus derechos y favoreciendo su inclusión en los estudios universitarios; y, de otra parte, las pruebas de evaluación a sus necesidades, de acuerdo a las



ugr

Universidad
de Granada

recomendaciones de la Unidad de Inclusión de la Universidad. Llegado el caso de adaptaciones metodológicas especiales, el profesor puede solicitar apoyo a la unidad competente de la Universidad.

Evaluación extraordinaria por tribunal:

Atendiendo al artículo 10.3 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada, el estudiante que desee acogerse a esta modalidad, lo ha de solicitar al coordinador del Máster mediante escrito, motivando las circunstancias extraordinarias que lo justifiquen. Solicitud que ha de presentarse, como mínimo, quince días hábiles antes de la fecha de inicio del período de exámenes en convocatoria ordinaria y extraordinaria, renunciando a las calificaciones obtenidas mediante realización de las distintas pruebas de evaluación continua. En el plazo de siete días hábiles desde la presentación de la solicitud, el estudiante ha de recibir respuesta por escrito del coordinador del Máster. El silencio se ha de entender positivo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

