Guía docente de la asignatura

# Sistemas de Relaciones Laborales (2591129)

**Fecha de aprobación:**
**Departamento de Sociología: 17/06/2025**
**Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: 12/06/2025**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Grado** | Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos | **Rama** | Ciencias Sociales y Jurídicas |
| **Módulo** | Sistemas de Relaciones Laborales | **Materia** | Sistemas de Relaciones Laborales |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Curso** | 2º | **Semestre** | 2º | **Créditos** | 6 | **Tipo** | Obligatoria |

## PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

- No existen prerrequisitos necesarios para esta asignatura.

## BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

- Analizar los conceptos, las teorías y la estructura de los diversos sistemas de relaciones laborales
- Consierar en el análisis el contexto económico, político y social donde se articulan.
- Estudiar de forma comparada el sistema de relaciones laborales español, con respecto a otros modelos.
- Conocer e interpretar las características laborales que caracterizan al modelo español en relación a otros modelos.

## COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

### COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG13 - Habilidades en las relaciones interpersonales

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F



Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24
05/05/2026 - 09:33
Pág. 1 de 8

- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG19 - Creatividad o habilidad para generar nuevas ideas
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG25 - Habilidades de investigación
- CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE009 - Conocimientos de Teoría y sistemas de relaciones laborales
- CE013 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE014 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- CE015 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- CE016 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- CE017 - 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
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE028 - Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE030 - Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
- CE032 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE033 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- CE034 - Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
- CE035 - Habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CE036 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
- CE177 - Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales
- CE178 - Capacidad para estudiar y analizar del contexto económico, laboral y político donde se articulan los sistemas de relaciones laborales.
- CE179 - Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)



Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24
05/05/2026 - 09:33
Pág. 2 de 8

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.

## PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

### TEÓRICO

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.

### PRÁCTICO

- Seminarios/Talleres.
- Casos prácticos.
- Trabajo de investigación.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL


- AGUILERA, R. (2004) Corporate Governance and Employment relations: Spain in the context of western Europe, College of Business at Illinois.
- 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.
- ARUMUGAM, S. Y BALASUNDARAM, N. (2010) "Industrial Relation System: Lessons for Bangladesh and Sri Lanka from Japanese Perspective", Petroleum-Gas University of Ploiesti, Economic Sciences Series Bulletin, nº 1, vol. LXII, pp. 52 – 60.
- BABLIONI & C. GROUCH (Comps) (1990): Las relaciones laborales en Europa, MTSS, Madrid.
- BAILEY, J., TOWNSEND, K. Y LUCK, E. (2009) "WorkChoices, ImageChoices and the marketing of new industrial relations legislation, Work, employment and society, vol. 23 (2), pp. 285-304.
- BECK, U. (2000): Un nuevo mundo feliz, Paidós, Barcelona.
- CARNOY, M. (2001): El trabajo flexible, Alianza, Madrid.




Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24
05/05/2026 - 09:33
Pág. 3 de 8

- CASTELLS, M. (2001): La era de la información, Alianza,Madrid.Vol 1: La sociedad red.
- CASTILLO, J. (1999): El trabajo del futuro, Complutense, Madrid.
- 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.
- CLARKE, S., LEE C.-H. Y LI, Q. (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.
- DARAB, S. Y HARTMAN, Y. (2011) "Psychic wounds and the social structure: An empirical investigation", Current Sociology, 59(6), 787–804.
- DUNLOP, (1978): Sistemas de relaciones industriales, Alianza, Barcelona.
- GORDON, A. (1993): Evolución de las relaciones laborales en Japón, MTSS, Madrid.
- 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.
- Kuruvilla, S. (2002) "Change and Transformation in Asian Industrial Relations", Industrial Relations, 41 (2), 171-228.
- KURUVILLA, S. (2002) "Change and Transformation in Asian Industrial Relations", Industrial Relations, 41 (2), 171-228.
- LANDSBURY, R.D., KITAY, J. Y WAILES, N. (2003) "The impact of globalisation on employment relations: some research propositions", Asia Pacific Journal of Human Resources, nº 41 (1).
- 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, Madrid.
- MOHAMMAD, A. (2005) Globalization and Industrial Relations of China, India, and South Korea: an Argument for Divergence. Schmidt Labor Research Center Seminar Paper Series. [Recuperado 17-02-2012].
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MORENO VIDA, Mª.N.: Manual de Teoría de las Relaciones Laborales, Tecnos, 2011.
- 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.
- 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
- THE JAPAN INSITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING (2012) System of Employee Representation at the Enterprise, 2012 JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report n 11.


## BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA


- Como la asigantura es del segundo cuatrimester en el plan de estudios, los alumnos trabajan con las publicaciones que se actualizan en ISI Web of Science, justo antes de




Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24 Pág. 4 de 8

comenzar las clases.
- **EUROPEAN CENTRE OF EXPERTISE (ECE)** (2019) Flash Reports on Labour Law March 2019. Summary and country reports, EUROPEAN COMMISSION, Bruselas.
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, Mª. N.; VILA TIERNO: Manual de Derecho del Trabajo, Comares, Granada. 2021
- MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, Mª.N.; MARQUEZ PRIETO, A., MALDONADO MOLINA, J.A.: Manual de Seguridad Social, Tecnos, Madrid. 2021
- OCDE (2018) Building Trust in a Changing World of Work. The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 201, ILO.
- 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.
- 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
- THE JAPAN INSITUTE FOR LABOUR POLICY AND TRAINING (2012) System of Employee Representation at the Enterprise, 2012 JILPT Comparative Labor Law Seminar, JILPT Report n 11.

## ENLACES RECOMENDADOS

- OECD: https://www.oecd.org/
- European Trade Union Confederation: https://www.etuc.org/en
- Bussines Europe: https://www.businesseurope.eu/
- UNITEE. New European Business Confederation: http://www.unitee.eu/
- Centro de Investigaciones Sociológicas: www.cis.es
- Instituto Nacional de Estadística: www.ine.es
- Oficina de Estadísticas Europea: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/
- 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/
- http://www.mitramiss.gob.es/ (Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones)
- https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidado Aula de la Seguridad Social, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php(legislación nacional)
- http://www.ilo.org (Organización Internacional del Trabajo)
- https://www.poderjudicial.es/search/index.jsp (buscador de jurisprudencia del CGPJ)



Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24 Pág. 5 de 8

- 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

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

## EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

### EVALUACIÓN ORDINARIA

**La evaluación tendrá carácter continuo**.
**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/ncg7121
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/!
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.
En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:
https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenido0



Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24 Pág. 6 de 8

## EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

Cada profesora presentará en su guía didáctica en qué consistirán dicha evaluación de manera detallada.

## EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo .
- 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.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

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



Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24 Pág. 7 de 8

el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente".

4. En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable delas mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenidoo

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.
Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F



Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 6B8F520DE477B00E0A317E5FCE133E24
05/05/2026 - 09:33
Pág. 8 de 8