GUÍA DOCENTE

DENOMINACIÓN DE LA ASIGNATURA

Denominación: **FUNCIÓN PÚBLICA**
Código: 100905
Plan de estudios: **GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS** Curso: 4
Materia: FUNCIÓN PÚBLICA
Carácter: OBLIGATORIA
Duración: PRIMER CUATRIMESTRE
Créditos ECTS: 6.0
Horas de trabajo presencial: 60
Porcentaje de presencialidad: 40.0%
Horas de trabajo no presencial: 90
Plataforma virtual:

DATOS DEL PROFESORADO

Nombre: ALCANTARA LEONES, JOSE ALBERTO (Coordinador)
Departamento: DERECHO PÚBLICO Y ECONÓMICO
Área: DERECHO ADMINISTRATIVO
Ubicación del despacho: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
E-Mail: jalcantara@uco.es Teléfono: 957218555

Nombre: ORTIZ VALVERDE, FRANCISCO JAVIER
Departamento: DERECHO PÚBLICO Y ECONÓMICO
Área: DERECHO ADMINISTRATIVO
Ubicación del despacho: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
E-Mail: fortiz@uco.es Teléfono: 957218555

Nombre: PÉREZ GARCÍA, MARÍA
Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Área: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Ubicación del despacho: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
E-Mail: z32pegam@uco.es Teléfono: 957218000
URL web: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

REQUISITOS Y RECOMENDACIONES

Requisitos previos establecidos en el plan de estudios

Ninguno

Recomendaciones

Ninguna especificada

COMPETENCIAS

CE13	Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto.
CE13	Capacidad para seleccionar e interpretar la jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto.
CE1	Conocer y resolver problemas prácticos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, específicamente en el ámbito de la función pública.

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
www.uco.es
facebook.com/universidadcordoba
@univcordoba
INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
uco.es/grados

GUÍA DOCENTE

OBJETIVOS

Con esta asignatura se pretende que el alumnado del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos conozca con un cierto grado de detalle el ordenamiento jurídico administrativo que regula el empleo público en nuestro país. Ello supone conocer el concepto de "empleado público" actualmente existente en la normativa vigente y las distintas categorías en que se divide; los instrumentos de gestión del empleo público, los requisitos generales de acceso al empleo público y los distintos sistemas de selección; las situaciones administrativas en que puede hallarse un empleado público; los derechos individuales que componen la relación de servicios ente el empleado y la Administración (derechos retributivos, licencias, vacaciones, carrera profesional y promoción interna, etc.), las causas por las que se puede perder la condición de funcionario y el régimen disciplinario de los empleados públicos. Asimismo, y junto con el conocimiento de los derechos individuales de los empleados públicos, la asignatura dedica una parte de su contenido al análisis pormenorizado de los derechos colectivos y sindicales de los empleados públicos, así como de los instrumentos de participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

CONTENIDOS

1. Contenidos teóricos

1. Contenidos teóricos 1. El empleo público. 2. Concepto y clases de empleados públicos. 3. El acceso al empleo público. 4. Derechos de los empleados públicos y carrera administrativa. 5. Deberes de los empleados públicos, en especial el régimen de imcopatibilidades. 6. Situaciones administrativas . 7. La responsabilidad de los empleados públicos. 8. Derechos colectivos de los empleados públicos (I): libertad sindical. 9. Derechos colectivos de los empleados públicos (II): derecho de huelga. 10. La negociación colectiva de los empleados públicos.

2. Contenidos prácticos

La parte práctica de la asignatura versará sobre aquellas cuestiones del programa teórico que presenten una mayor complejidad o resulten de especial relevancia. Se realizarán casos prácticos basados en supuestos de hecho ficticios o reales, así como comentarios monográficos de jurisprudencia

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE RELACIONADOS CON LOS CONTENIDOS

Paz, justicia e instituciones sólidas

GUÍA DOCENTE

METODOLOGÍA

Adaptaciones metodológicas para alumnado a tiempo parcial y estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales

El alumnado a tiempo parcial deberá ponerse en contacto con el profesorado responsable de la asignatura al comienzo del cuatrimestre a fin de establecer las actividades que, en su caso, podrán sustituir a parte de las actividades presenciales.

Actividades presenciales

Actividad	Grupo completo	Grupo mediano	Total
Actividades de evaluación	3	-	3
Estudio de casos	-	15	15
Lección magistral	42	-	42
Total horas:	***45***	***15***	***60***

Actividades no presenciales

Actividad	Total
Estudio	90
Total horas:	***90***

MATERIAL DE TRABAJO PARA EL ALUMNO

Casos y supuestos prácticos
Manual de la asignatura
Presentaciones PowerPoint

Aclaraciones

no hay

EVALUACIÓN

Competencias	Estudio de casos	Exámenes	Supuesto práctico/discusión caso clínico/discusión trabajo científico
CE1	X	X	X

GUÍA DOCENTE

Competencias	Estudio de casos	Exámenes	Supuesto práctico/discusión caso clínico/discusión trabajo científico
CE13	X	X	X
Total (100%)	***10%***	***80%***	***10%***
Nota mínima (*)	***4***	***5***	***4***

(*)Nota mínima (sobre 10) necesaria para que el método de evaluación sea considerado en la calificación final de la asignatura. En todo caso, la calificación final para aprobar la asignatura debe ser igual o superior a 5,0.

Valora la asistencia en la calificación final:

No

Aclaraciones generales sobre los instrumentos de evaluación:

La evaluación se realizará, por un lado, mediante un examen final, que valdrá un 80% de la nota . En todo caso es preciso obtener un mínimo de un 5 sobre diez en el examen teórico final para que se promedie con el resto de instrumentos de evaluación. - El 20% restante se obtendrá a partir de la participación en clase y de la resolución, también en clase, de distintos casos y supuestos prácticos. Esta nota no consistirá en la mera firma de un "parte de firmas", sino en la participación activa del alumno en la resolución de los supuestos que se planteen y resuelvan durante las clases prácticas. La simple asistencia a clase no otorga puntuación alguna
en la nota final. Esta nota de prácticas se conserva para la convocatoria de febrero (segunda convocatoria). - La forma concreta de utilizar los instrumentos de evaluación citados (número de casos prácticos, subdivisiones del examen final, tipo de preguntas del examen, etc.) dependerá de lo que indique el profesor responsable del grupo correspondiente. -

Aclaraciones sobre la evaluación para el alumnado a tiempo parcial y necesidades educativas especiales:

Para los alumnos que acrediten debidamente que, por razones de suma y justificada importancia, no pueden asistir regularmente a las clases de la asignatura el sistema de evaluación será un examen final único y global (teórico-práctico) en el que se les examinará de toda la asignatura

Aclaraciones sobre la evaluación de la convocatoria extraordinaria y convocatoria extraordinaria de finalización de estudios:

El sistema de evaluación será un examen final único y global en el que el alumnado se examinará de toda la asignatura.

GUÍA DOCENTE

Criterios de calificación para la obtención de Matrícula de Honor:

La excelencia en todos los campos objeto de evaluación.

BIBLIOGRAFIA

1. Bibliografía básica

Manuel Izquierdo Carrasco y Mariano López Benítez (coordinadores) Derecho Administrativo tomo IV, Tecnos, Madrid, última edición -
Federico Navarro Nieto, Lecciones Derechos Colectivos en Función Pública, Copistería Don Folio SL, Córdoba, última edición -
Miguel Sánchez Morón, Derecho de la Función Pública, Tecnos, Madrid, última edición. -
Humberto Gosálbez Pequeño et al., Manual básico de Derecho del Empleo público, Civitas, Madrid, última edición.
- Legislación administrativa debidamente actualizada

2. Bibliografía complementaria

Salvador del Rey Guanter (dir.), Comentarios al Estatuto Básico del Empleado Público, La Ley, Madrid, última edición.
- Miguel Sánchez Morón (dir.), Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Lex Nova, Valladolid, útima edición .
- Alberto Palomar Olmeda/ Antonio Sempere Navarro (dirs.), Comentarios a la Ley 7/2007, de 12 de abril,del Estatuto Básico del Empleado Público, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, última edición

CRITERIOS DE COORDINACIÓN

Selección de competencias comunes

CRONOGRAMA

Periodo	Actividades de evaluación	Estudio de casos	Lección magistral
1ª Quincena	0,0	1,0	8,0
2ª Quincena	1,0	2,0	6,0
3ª Quincena	1,0	2,0	6,0

GUÍA DOCENTE

Periodo	Actividades de evaluación	Estudio de casos	Lección magistral
4ª Quincena	0,0	2,0	6,0
5ª Quincena	0,0	3,0	6,0
6ª Quincena	1,0	2,0	5,0
7ª Quincena	0,0	3,0	5,0
Total horas:	***3,0***	***15,0***	***42,0***

Las estrategias metodológicas y el sistema de evaluación contempladas en esta Guía Docente serán adaptadas de acuerdo a las necesidades presentadas por estudiantes con discapacidad y necesidades educativas especiales en los casos que se requieran.