

Guía Docente: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I

DATOS GENERALES	
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Titulación	Grado en Derecho
Plan de estudios	2012
Materia	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Carácter	Obligatorio
Período de impartición	Segundo Trimestre
Curso	Segundo
Nivel/Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6
Lengua en la que se imparte	Castellano
Prerrequisitos	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
Profesor Responsable	José Manuel López Jiménez	Correo electrónico	josemanuel.lopez.jimenez@ui1.es
Área		Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas
Perfil Profesional 2.0	<p>Doctor en Derecho por la Universidad de Valencia (2015). Licenciado en Derecho y Máster en Derecho de la Empresa.</p> <p>Profesor Contratado Doctor por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL)</p> <p>En mi trayectoria profesional he dedicado mi actividad a la docencia, tanto en formación profesional como a nivel universitario, especializándome en las especialidades de Derecho del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>En el ámbito profesional no académica he trabajado en el ámbito de los recursos humanos, a través de la gestión contractual, selección de personal y formación continua.</p> <p>Linkedin: linkedin.com/in/dr-jose-manuel-lopez-jimenez-4a332253</p>		

CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Asignaturas de la materia	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I • Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social II
Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional	<p>La asignatura “Derecho del Trabajo I” guarda estrecha relación con varias asignaturas de la titulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el Derecho Civil del que históricamente procede y más concretamente con la asignatura de “Derecho de obligaciones y contratos” de segundo curso. • Con la asignatura de “Derecho Constitucional” de primer curso, ya que hay derechos fundamentales y libertades públicas y principios rectores de la política social y económica que tienen un contenido específicamente laboral. • Con el Derecho Administrativo y más concretamente con la asignatura de “Ordenamiento Jurídico-Administrativo” de segundo curso y con la asignatura “Garantías frente a la Administración Pública” de tercer curso, ya que la Administración Laboral interviene de forma activa en las relaciones laborales individuales y colectivas. <p>Cómo no, con la asignatura de “Derecho del Trabajo II” que se imparte en el cuarto y último curso, ya que en ésta se estudian y analizan en profundidad los sindicatos, las asociaciones empresariales, la negociación colectiva, los medios de presión como la huelga y el cierre patronal, la mediación y el arbitraje, la solución judicial de los conflictos y la seguridad social.</p> <p>Esta asignatura permite que los futuros titulados tengan un conocimiento especializado en materia sociolaboral, lo que les permitira desarrollar su actividad profesional en este campo (en salidas profesionales como la abogacía, la inspección de trabajo, el asesoramiento en dirección de personal, etc).</p>

COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Competencias de la asignatura

- CG-01: Desarrollar la capacidad de analizar e interpretar normas y supuestos de hecho relevantes jurídicamente.
- CG-06: Capacidad de gestión de la información. Saber recabar, gestionar, analizar y elaborar información sobre los elementos necesarios para resolver problemas jurídicos en el contexto del derecho y la realidad social.
- CG-07: Resolución de problemas.
- CG-11: Adquirir la capacidad de elaborar un razonamiento crítico sobre las respuestas y soluciones del derecho a las situaciones y los problemas planteados en la actualidad.
- CG-13: Desarrollar la capacidad de un aprendizaje autónomo, sobre la base de saber reflexionar sobre el propio aprendizaje, tanto en la etapa de formación del Grado como posteriormente en la ampliación de conocimientos y saber hacer en el campo del Derecho.
- CG-14: Adaptación a nuevas situaciones
- CG-15: Capacidad para encontrar soluciones nuevas o imaginativas en el planteamiento de un problema o en la utilización de recursos jurídicos con diversos enfoques.
- CE-01: Demostrar un conocimiento riguroso de los principales rasgos del sistema jurídico incluyendo cierta familiaridad con sus instituciones y procedimientos identificando las preocupaciones y valores sociales subyacentes en las normas y principio jurídicos.
- CE-03: Capacidad para identificar y aplicar las fuentes jurídicas básicas, y saber identificar y aplicar todas las fuentes jurídicas de relevancia en una cuestión concreta (legales, jurisprudenciales y doctrinales).
- CE-05: Capacidad para leer una amplia diversidad de trabajos complejos en relación con el derecho y sintetizar sus argumentos de forma precisa.
- CE-08: Adquisición de una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y desarrollo de la dialéctica jurídica.
- CE-11: Saber sintetizar los argumentos de forma precisa, sobre la base de conocimientos sólidos de argumentación jurídica.
- CU-03: Utilizar la expresión oral y escrita de forma adecuada en contextos personales y profesionales.
- CU-06: Aprender a trabajar individualmente de forma activa.
- CU-08: Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una manera de indagar sobre la práctica valores teóricos.
- CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.
- CU-15: Utilizar una adecuada estructura lógica y un lenguaje apropiado para el público no especialista y escribir con corrección.

Resultados de aprendizaje de la asignatura

- Demostrar al público especialista y no especialista conocimientos sobre el Derecho Laboral.
- Redactar escritos jurídicos en materia de Derecho Laboral.
- Manejar las fuentes jurídicas propias del Derecho Laboral.
- Analizar el Ordenamiento Jurídico laboral desde una conciencia crítica.
- Utilizar las Nuevas Tecnologías de la Información y la comunicación para encontrar respuestas a problemas jurídico-laborales en la red informática.
- Leer e interpretar textos jurídicos en materia de Derecho Laboral.
- Asesorar jurídicamente entidades y particulares en materia de Derecho Laboral.
- Aplicar los principios generales del Derecho y la normativa jurídica laboral a supuestos fácticos.

PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<p>Breve descripción de la asignatura</p>	<p>Comprende el estudio del Derecho del Trabajo como conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores y sus respectivos derechos y deberes, prestando especial atención a los convenios colectivos y a la regulación de las condiciones de trabajo tales como jornada, salario o prevención de riesgos laborales, así como las medidas de conflicto colectivo.</p>
<p>Contenidos</p>	<p>Unidad didáctica 1: aproximación al Derecho del Trabajo.</p> <p>1.1. Concepto e introducción.</p> <p>1.2. Evolución histórica del Derecho del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La esclavitud en el mundo clásico. • El trabajo en la sociedad medieval. • La época moderna: el origen del trabajo libre. <p>1.3. Objeto del Derecho del Trabajo.</p> <p>1.4. Fuentes del Derecho del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Constitución española de 1978. • Los tratados y convenios internacionales. • Las disposiciones con rango de ley. • Las disposiciones reglamentarias. • Los convenios colectivos. • El contrato de trabajo. • Los usos y costumbres locales y profesionales. • Los principios generales del Derecho. <p>Unidad didáctica 2: el contrato de trabajo.</p> <p>2.1. Concepto, significación y caracteres del contrato de trabajo.</p> <p>2.2. La celebración del contrato de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos. • Condiciones de validez. • Distinción de figuras afines. • Nulidad. • Forma. • Duración. <p>2.3. El período de prueba.</p> <p>2.4. Las relaciones laborales de carácter especial.</p> <p>2.5. Derechos y deberes.</p> <p>Unidad didáctica 3: la duración del contrato. Las Modalidades de contratación.</p> <p>3.1. Introducción:</p>

- Modalidades de contratación.
 - El contrato indefinido.
 - Los contratos temporales.

3.2. Contratos de duración determinada:

- Contrato por circunstancias de la producción.
- Contrato por sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Aspectos comunes a todos los contratos de duración determinada.

3.3. Los Contratos formativos:

- Contrato de formación en alternancia.
- Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

3.4. Normas comunes del contrato formativo:

3.5. El trabajo a tiempo parcial:

- Contrato a tiempo parcial.
- Contrato fijo discontinuo.
- Contrato de relevo y jubilación parcial.

3.6. Contrato de grupo, relación de auxilio asociado y trabajo en común.

Unidad didáctica 4: el salario, las licencias, los permisos y las vacaciones.

4.1. El salario:

- Concepto: retribuciones salariales y extrasalariales.
- Estructura del salario.
- Determinación de la cuantía.
- Liquidación y pago.
- Protección jurídica del salario.

4.2. Licencias y permisos:

- Licencias.
- Permisos.

4.3. Vacaciones:

- Introducción.
- Fijación y duración.
- Disfrute de las vacaciones.
- Retribución.

Unidad didáctica 5: la modificación de las condiciones de trabajo:

5.1. Introducción:

- Facultad del empresario para modificar las condiciones de trabajo.

- Impugnabilidad de dicha decisión.

5.2. Movilidad funcional:

- Límites.
- Tipos.
- Acciones frente a la decisión empresarial.

5.3. Movilidad geográfica:

- Traslados.
- Desplazamientos.

5.4. Modificaciones de otras condiciones de trabajo:

- Modalidades de condiciones.
- Formas de adopción.
- Acciones frente a la decisión empresarial.

Unidad didáctica 6: la suspensión y la extinción de la relación laboral.

6.1. La suspensión del contrato de trabajo:

- Efectos de la suspensión.
- Causas de suspensión.

6.2. La extinción de la relación laboral:

- Obligaciones de las partes.
- Causas de extinción.

6.3. El despido y las sanciones disciplinarias:

- Derecho sancionador del empresario.
- El despido disciplinario.

METODOLOGÍA

Actividades formativas

En esta asignatura se van a trabajar actividades formativas heterogéneas y adaptadas a las temáticas que se abordan en cada momento del desarrollo de la asignatura, como son los estudios de caso, las actividades sobre contenidos teóricos y los foros de debate.

EVALUACIÓN

Sistema evaluativo

En caso de que la situación sanitaria impida la realización presencial de los exámenes con todas las garantías, la Universidad Isabel I celebrará dichas pruebas en modalidad online. Para la realización de dichos exámenes, la universidad incorporará la herramienta de proctoring a nuestra plataforma tecnopedagógica, con el objetivo de garantizar los

procesos de autenticación del alumno, como el control del entorno durante el desarrollo de las pruebas de evaluación. A su vez, la Universidad Isabel I pondrá a disposición del alumnado una Unidad de Exámenes Online específica para ofrecer apoyo técnico durante todo el proceso y así solventar todas las incidencias que se puedan presentar.

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Opción 2. Prueba de evaluación de competencias

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes

correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

Características de los exámenes

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

<p>Bibliografía básica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Goerlich Peset, J.M.; García Ortega, J.; Alfonso Mellado, C.L.; Ballester Pastor, M.A.; Blasco Pellicer, A. (última edición): <i>Derecho del Trabajo</i>. Valencia. Tirant lo Blanch • Montoya Melgar, A. (última edición). <i>Derecho del Trabajo</i>. Madrid: Tecnos. <p>En ambos casos se trata de manuales básicos de referencia en la materia de Derecho del Trabajo que explicitan perfectamente el contenido teórico de la materia sin, por ello, perder su evidente orientación práctica.</p>
<p>Bibliografía complementaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alonso García, M. (2017). <i>Curso de Derecho del Trabajo</i>. Barcelona: Ariel. • Borrajo Dacruz, E.(2017). <i>Introducción al Derecho del Trabajo</i>. Madrid: Tecnos. • Correa Carrasco, M. (2019): <i>El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y la digitalización de la economía</i>. Albacete.Bomarzo. • Cruz Villalón, J. (última edición). <i>Compendio de Derecho del Trabajo</i>. Madrid. Tecnos. • López Balaguer, M. (2021). <i>El trabajo a distancia en el RDL 28/2020</i>. Valencia. Tirant lo Blanch • Martín Valverde, A., Rodríguez Sañudo Gutiérrez, F., García Murcia, J. (2018). <i>Derecho del Trabajo</i>, Madrid, Tecnos. • Ministerio de Trabajo y economía social. <i>Guía laboral 2021</i>. • Rodríguez Piñero Royo, Miguel C (2020): <i>vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital</i>. Aranzadi-Thomson reuters
<p>Otros recursos</p>	<p>http://www.mitramiss.gob.es/es/organizacion/mites/index.htm Ministerio de Trabajo y Economía Social</p> <p>https://www.inclusion.gob.es/ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones</p> <p>http://www.empleo.gob.es/ITSS/web/index.html Inspección de Trabajo y Seguridad Social</p> <p>http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/ Guía Laboral</p> <p>http://www.sepe.es/ Servicio Público de Empleo Estatal</p> <p>http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm Seguridad Social</p> <p>http://noticias.juridicas.com/base_datos/ Legislación y Jurisprudencia</p> <p>http://www.ceoe.es/ Confederación Española de Organizaciones Empresariales</p> <p>http://www.cepyme.es/es/portada/ Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa</p> <p>http://www.ugt.es/ Unión General de Trabajadores</p> <p>http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do Comisiones Obreras</p>