

**FICHA IDENTIFICATIVA****Datos de la Asignatura**

Código	33563
Nombre	Derecho del Trabajo II
Ciclo	Grado
Créditos ECTS	6.0
Curso académico	2023 - 2024

Titulación(es)

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Facultad de Ciencias Sociales	2	Primer cuatrimestre

Materias

Titulación	Materia	Caracter
1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	10 - Derecho del trabajo	Obligatoria

Coordinación

Nombre	Departamento
GARCIA TESTAL, ELENA	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

RESUMEN

La asignatura “Derecho del Trabajo II”, de carácter obligatorio y con 6 créditos ECTS, es una de las materias integrantes del módulo “Marco jurídico de las relaciones laborales”. Con él se pretende hacer conocer al estudiantado, fundamentalmente, la regulación básica de las relaciones (individuales, colectivas, de protección social o procesales) que surgen en torno al trabajo dependiente y por cuenta ajena.

La asignatura se cursa en el primer semestre del segundo curso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por tanto, se emprende su estudio tras haber obtenido en primer curso los conocimientos metodológicos indispensables para asimilar y desarrollar las enseñanzas teórico-prácticas propias del Grado –gracias a la asignatura “Instrumentos y técnicas de información, estudio y documentación”- ; y los conocimientos indispensables para el aprendizaje de las asignaturas del área de conocimiento “Derecho del Trabajo y Seguridad Social” –gracias a la asignatura “Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales”-.



El alumnado debe tener presente que las disciplinas jurídicas no constituyen compartimentos estancos, independientes y completamente autónomos los unos de los otros, sino que todo conocimiento previo sirve para la comprensión de los conceptos novedosos que se vayan introduciendo. Por ello, los conocimientos adquiridos en las asignaturas de tipo jurídico del primer curso de la Titulación van a resultar de especial utilidad en la introducción de los nuevos conceptos inherentes a la disciplina del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. En este sentido, hay que destacar que, al iniciar la materia “Derecho del Trabajo-II”, el estudiante ha afrontado ya en primer curso el aprendizaje de la relación colectiva de trabajo en la asignatura “Derecho Sindical”, y se ha iniciado en el estudio de las instituciones jurídicas de las relaciones laborales desde su vertiente individual (relación persona trabajadora-empresa) en la asignatura “Derecho del Trabajo-I”. Puesto que al cursar “Derecho del Trabajo-II” pretende continuarse y completarse dicho estudio, la asignatura es completamente deudora de los conocimientos adquiridos en “Derecho del Trabajo I”. Por otra parte, la materia constituye un pilar más sobre el que asentar los conocimientos que se van a tratar en otras asignaturas, tales como Derecho de la Seguridad Social I y II, Intervención Administrativa en las Relaciones Laborales o Derecho Procesal Laboral.

En cuanto a los contenidos concretos de la materia, debe indicarse que ésta se refiere, en primer lugar, a la determinación y modificación de la prestación laboral, lo que, a vez, comprende el estudio de la movilidad funcional, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A continuación, se aborda el aprendizaje del tiempo de trabajo y del salario, que debe completarse, lógicamente, con el análisis del resto de derechos y deberes nacidos de la relación individual de trabajo. La asignatura exige, finalmente, un examen detenido de la regulación concerniente a la interrupción y suspensión del contrato de trabajo y de la relativa a las diferentes formas de extinción del mismo.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Relación con otras asignaturas de la misma titulación

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

Otros tipos de requisitos

Se recomienda haber cursado Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales, así como Derecho del Trabajo I.

COMPETENCIAS

1309 - Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.
- Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.



- Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
- Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
- Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
- Capacidad para aprender de forma autónoma y desarrollar la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- Capacidad para organizar y planificar.
- Capacidad para gestionar la información, redactar y formalizar informes y escritos.
- Capacidad para analizar, sintetizar y razonar críticamente.
- Capacidad para resolver problemas, aplicar el conocimiento a la práctica y desarrollar la motivación por la calidad.
- Capacidad para comunicar de forma oral y escrita.
- Capacidad para utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Capacidad para respetar y promocionar los derechos fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, los valores democráticos y la sostenibilidad.
- Capacidad para conocer y aplicar los principios del código deontológico profesional.
- Conocer y aplicar el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
- Conocer y analizar los principios, ámbitos y procedimientos de actuación de las instituciones políticas sociolaborales.
- Capacidad para interrelacionar los conocimientos de las distintas disciplinas académicas que analizan el ámbito laboral.
- Analizar y evaluar los factores que determinan las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Analizar y evaluar las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación sociolaboral.
- Capacidad para asesorar y gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
- Conocer y aplicar al ámbito de la empresa el marco normativo básico de la contratación privada y el derecho de sociedades.



RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Ser capaz de seleccionar e interpretar la legislación laboral, las normas colectivas y las sentencias de los tribunales en relación con el contrato de trabajo.
- Conocer los problemas asociados a las fronteras del trabajador subordinado, el trabajador autónomo y el empresario.
- Conocer las diversas vicisitudes empresariales y de su conexión con aspectos sociolaborales
- Ser capaz de determinar y ofrecer una solución a los problemas de flexibilidad laboral y externalización productiva.
- Conocer las modalidades contractuales y las medidas de fomento de empleo.
- Ser capaz de gestionar la contratación de trabajadores, mediante la oportuna documentación y la correspondiente tramitación.
- Ser capaz de confeccionar nóminas y finiquitos y gestionar prestaciones del Fondo de Garantía Salarial
- Ser capaz de tramitar actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y en particular de los derivados de la extinción de la relación contractual.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Determinación de las condiciones de trabajo: Clasificación profesional, lugar y tiempo de trabajo

I. LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL. LUGAR DE TRABAJO (remisión)

II. LA JORNADA DE TRABAJO

1. Jornada laboral ordinaria

2. Jornadas especiales en actividades determinadas

3. Jornadas especiales por circunstancias personales

III. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

IV. EL HORARIO DE TRABAJO

1. El horario

2. El trabajo nocturno

3. El trabajo a turnos

V. EL CALENDARIO LABORAL Y EL REGISTRO DE JORNADA

VI. EL DESCANSO SEMANAL

VII. LAS FIESTAS LABORALES

VIII. LAS VACACIONES ANUALES



2. El salario

I. ANÁLISIS JURÍDICO DEL SALARIO

- 1.El concepto de salario
- 2.Las percepciones extrasalariales
- 3.Modalidades del salario

II. LA ESTRUCTURA SALARIAL

III. LA FIJACIÓN DEL SALARIO

IV. EL PAGO DEL SALARIO: Lugar, tiempo y recibo de salario. Análisis del recibo individual de salario

V. LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

1. Garantías frente a los acreedores del trabajador: la inembargabilidad salarial
2. Garantías frente a los acreedores del empresario
3. Garantía frente a la insolvencia del empresario. El Fondo de Garantía Salarial

3. La modificación de las condiciones de trabajo: la movilidad funcional y geográfica

I. TIPOS DE MODIFICACIÓN DE CONDICIONES SEGÚN SU ORIGEN

1. Automática
2. Por mutuo acuerdo
3. A instancias de la empresa : Poder disciplinario. Poder de dirección: el ejercicio del ius variandi empresarial
4. A instancias de la personas trabajadora

II.-LA MOVILIDAD FUNCIONAL

III. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

4. La modificación de las condiciones de trabajo: la modificación sustancial de las condiciones de trabajo

I. LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: EL ALCANCE DEL ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

II. EL PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

1. Modificación contractual de carácter individual
2. Modificación contractual de carácter colectivo
3. Modificación normativa convencional: la inaplicación del convenio colectivo por la vía del artículo 82.3 (Remisión)

III. LOS EFECTOS DE LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL

1. Los efectos de la modificación contractual individual
2. Los efectos de la modificación contractual colectiva
3. Los efectos de la modificación normativa convencional

IV. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL ARTÍCULO 41



5. La modificación de la prestación laboral: la modificación a instancias del trabajador

- I. ASCENSOS
- II. REAGRUPAMIENTO FAMILIAR
- III. CAUSAS OBJETIVAS
 - 1. Protección de la capacidad
 - 2. Protección de la salud
 - 3. Protección de la integridad física

6. Otros derechos y deberes nacidos de la relación individual de trabajo (1)

- I. EL DEBER DE OBEDIENCIA
- II. EL PODER DE CONTROL
- III. EL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL

7. Otros derechos y deberes nacidos de la relación individual de trabajo (2)

- I. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA TRABAJADORA EN LA EMPRESA
- II. EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD: PLANES DE IGUALDAD, PROTOCOLOS DE ACOSO Y TUTELA
- III. EL DERECHO AL EMPLEO Y A LA FORMACIÓN PROFESIONAL
- IV. EL DERECHO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (REMISIÓN)

8. La interrupción y la suspensión del contrato

- I. LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL
 - 1. Por voluntad de la persona trabajadora
 - 2. Por causas imputables a la empresa y por fuerza mayor
- II. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
 - 1. Régimen jurídico general
 - 2. Causas de suspensión
- III. LAS EXCEDENCIAS LABORALES
 - 1. Régimen jurídico general
 - 2. La excedencia voluntaria ordinaria
 - 3. La excedencia para cuidado de familiares
 - 4. Las excedencias pactadas

9. La extinción del contrato de trabajo (1)

- I. LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DE LA PERSONA TRABAJADORA
 - 1. Sin causa justificada
 - 2. Con causa justificada
 - 3. Extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia terrorista



II. LA RESOLUCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA: EL DESPIDO DISCIPLINARIO

1. Noción de despido
2. Causas de despido disciplinario
3. Requisitos formales y procedimentales
4. Calificación y efectos

10. La extinción del contrato de trabajo (2)

I. EL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS

1. Causas
2. Requisitos formales y procedimentales
3. Calificación y efectos

11. La extinción del contrato de trabajo (3)

I. EL DESPIDO COLECTIVO

1. La noción de despido colectivo
2. Procedimiento (remisión) y efectos

II. LOS DESPIDOS POR FUERZA MAYOR

1. Causas
2. Requisitos formales y procedimentales (remisión)
3. Efectos

III. OTRAS CAUSAS DE EXTINCIÓN

1. Causas que afectan a la persona trabajadora
2. Causas que afectan a la empresa y a la persona empresaria
3. Voluntad conjunta de las partes

VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases teórico-prácticas	60,00	100
Elaboración de trabajos en grupo	4,00	0
Elaboración de trabajos individuales	4,00	0
Estudio y trabajo autónomo	30,00	0
Lecturas de material complementario	5,00	0
Preparación de actividades de evaluación	11,00	0
Preparación de clases de teoría	8,00	0
Preparación de clases prácticas y de problemas	10,00	0
Resolución de casos prácticos	10,00	0
Resolución de cuestionarios on-line	8,00	0



TOTAL	150,00
-------	--------

METODOLOGÍA DOCENTE

El curso se fundamenta en el trabajo personal, individual y en grupo, de los alumnos, combinándose actividades formativas teóricas, prácticas, de tutorización y aquellas que incluyen el estudio y la evaluación. La distribución según tipos de actividades quedaría como sigue:

- Actividades de tipo expositivo (exposiciones teóricas a través del método de la lección magistral participativa, seminarios, presentación de trabajos):
 - Las exposiciones teóricas a cargo del profesor presentarán la configuración general de las instituciones jurídicas principales así como los intereses subyacentes a ella. Abordarán igualmente los criterios normativos e interpretativos más generales de la disciplina.
 - Los seminarios y talleres permitirán la discusión de aspectos parciales de esta disciplina con la idea de que los participantes, previa la realización de una reflexión y trabajo personal o en pequeño grupo, puedan descubrir los problemas jurídicos y político-jurídicos existentes en las distintas instituciones.
 - Los trabajos propuestos por el profesorado responsable permiten a sus autores individuales, o en pequeño grupo, adiestrarse en el tratamiento de la información jurídica (obtención y elaboración) y ponerla al servicio de la resolución de problemas. Mediante su presentación escrita y/u oral se adquieren competencias en el terreno expositivo, esenciales para un jurista.
- Actividades prácticas (resolución de casos, prácticas en aula, aplicaciones informáticas, talleres, prácticas fuera del aula) y tutorías individuales o en pequeños grupos:
 - Mediante el aprendizaje basado en problemas extraídos de la realidad sociolaboral, los estudiantes enfrentan el funcionamiento real de la metodología jurídica (criterios argumentativos) así como los aspectos concretos de la gestión de problemas (preparación de la documentación relacionada con ella). El análisis se integra, en su caso, con la utilización de las herramientas informáticas relacionadas con la recopilación de información y/o con la gestión documental.
 - Para las tutorías individuales, o en pequeño grupo, el profesor propondrá un tema respecto del que los participantes encuentran y exponen sus aspectos problemáticos.
- Actividades de trabajo en equipo, estudio, trabajo individual y evaluación:
 - El trabajo en equipo e individual es instrumental a las técnicas que se han expuesto más arriba. Se concreta en el desarrollo de los trabajos propuestos, la preparación previa de las clases de teoría, de los supuestos prácticos y de las tutorías programadas.



El tiempo de estudio comprende una parte previa a las restantes actividades formativas y otra posterior. En la primera, los estudiantes se acercan personalmente a contenidos y problemas que serán objeto de las actividades presenciales, teóricas o prácticas. En la segunda, una vez desarrolladas éstas, consolidan los conocimientos correspondientes.

En cuanto a los medios informáticos de los que se servirán los profesores y estudiantes en el proceso de aprendizaje cabe referirse al uso de Aula Virtual como instrumento de comunicación y de dinamización de la asignatura.

EVALUACIÓN

La concreta evaluación del aprendizaje se hará conforme a los siguientes criterios:

1ª convocatoria:

- Prueba final escrita y/u oral, consistente en un examen, que podrá ser prueba tipo objetivo o de desarrollo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Constituye el 70% de la nota. En estas pruebas se tendrán como criterios generales de evaluación:

- Adecuación de la respuesta a lo que se pregunta: concreción y precisión
- Redacción y ortografía
- Precisión terminológica y técnica
- Coherencia y lógica interna de la fundamentación de las respuestas

- Evaluación continua de cada estudiante, basada en la asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, tales como la realización de prácticas o la participación en talleres, la resolución de cuestionarios, la elaboración y/o entrega de trabajos, memorias/informes y/o presentaciones orales sobre tales actividades, de forma individual o colectiva, todo ello tomando en consideración el grado de implicación y esfuerzo del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las mismas. Constituye el 30% de la nota.

En cualquier caso, será requisito necesario para tomar en consideración este 30% de la nota, haber aprobado la prueba final.

2ª convocatoria:

Se considera que las actividades de la evaluación continua desarrolladas durante el curso tienen naturaleza recuperable. A estos efectos, en el momento de la prueba final de la segunda convocatoria -escrita u oral- o con anterioridad a su celebración se propondrán al alumnado las correspondientes actividades de recuperación.

Cuando, en aplicación de las normas previstas para el caso de coincidencia de exámenes en el Reglamento de Evaluación y Calificación de las titulaciones de Grado y Máster de la Universitat de València, o cualquier otra causa reglamentariamente establecida (v. gr. supuestos de fuerza mayor justificada), sea necesario realizar la prueba en una fecha diferente a la oficial, el profesorado responsable podrá determinar motivadamente una modalidad de examen distinta a la prevista en la guía docente. En



estos supuestos, la nueva modalidad de examen a realizar deberá mantener el mismo nivel de exigencia y dificultad que el realizado con carácter general al resto del grupo.

El alumnado que haya seguido la evaluación continua y haya sido evaluado de la misma, en el supuesto de no presentarse a la prueba final en la fecha oficial del examen (tanto en 1º como en 2º convocatoria), obtendrá la calificación de NO PRESENTADO.

REFERENCIAS

Básicas

- Base de datos de IUSTEL
- Base de datos NAUTIS
- Base de datos WESTLAW
- Base de datos TIRANTONLINE

A todas estas bases se accede desde la página de bases de datos de la Universitat de València:
http://www.biblioteca.uv.es/index_sp.php

- Legislación Laboral y de Seguridad Social. Edit. Aranzadi. Pamplona (última edición)
- Estatuto de los Trabajadores. Edit. Tirant Lo Blanch. Valencia (última edición)
- Legislación Laboral. Edit. Tecnos, Madrid (última edición)
- Legislación social básica. Edit. Civitas, Madrid (última edición)
- Estatuto de los Trabajadores. Edit. Tecnos, Madrid (última edición)
- <http://www.noticias.juridicas.com/>
- <http://www.boe.es>
- Derecho del Trabajo. Ed Tirant Lo Blanch. Última edición

Complementarias

- ALONSO OLEA Y CASAS BAAMONDE. Derecho del Trabajo. Edit. Civitas. Madrid (última edición)
- MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO Y GARCÍA MURCIA. Derecho del Trabajo. Edit. Tecnos. Madrid (última edición)
- PALOMEQUE Y ÁLVAREZ DE LA ROSA. Derecho del Trabajo. Edit. Ceura. Madrid (última edición)
- MONTOYA MELGAR, Derecho del Trabajo. Edit. Tecnos. Madrid (última edición)