

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

<b>Código</b>	35860
<b>Nombre</b>	Derecho del Trabajo y Sindical
<b>Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6.0
<b>Curso académico</b>	2020 - 2021

**Titulación(es)**

<b>Titulación</b>	<b>Centro</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	Facultad de Economía	3	Segundo cuatrimestre
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Facultad de Economía	3	Primer cuatrimestre

**Materias**

<b>Titulación</b>	<b>Materia</b>	<b>Caracter</b>
1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas	46 - Asignaturas Obligatorias de IC: Dirección de Recursos Humanos	Optativa
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	24 - Materia Optatividad 3er curso	Optativa

**Coordinación**

<b>Nombre</b>	<b>Departamento</b>
LOPEZ BALAGUER, MERCEDES	76 - Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**RESUMEN**

La asignatura *Derecho del Trabajo y Sindical* va a permitir que el estudiante del Grado en ADE adquiera las competencias específicas previstas en la memoria de verificación del Grado, de modo que facilitará que los estudiantes conozcan los elementos fundamentales del ordenamiento laboral y se enfrente a la solución de problemas concretos mediante la aplicación de las normas laborales.



De otra parte, la asignatura va dirigida a que el estudiante conozca los contrapesos al poder empresarial en el seno de la empresa y fuera de él, estudiando los instrumentos legales de representación y participación de los trabajadores en la empresa, la negociación colectiva y los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

Todo ello facilitará que el estudiante pueda llegar a desarrollar adecuadamente, dentro del marco normativo vigente, las estrategias de gestión de los recursos humanos en la empresa, teniendo presente que no se trata de convertirlo en un experto en materia laboral, sino que el objetivo de la asignatura es proporcionar el conocimiento adecuado para poder realizar una primera reflexión acerca de los condicionantes jurídicos a las diversas políticas de personal.

## 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

La asignatura exige que el alumno se familiarice con la terminología jurídica básica, lo cual resulta siempre un reto, y un sobreesfuerzo necesario, en el aprendizaje del derecho del trabajo en el marco de titulaciones no jurídicas

## COMPETENCIAS

### 1313 - Grado de Administración y Dirección de Empresas

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
- Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.
- Capacidad de tomar decisiones.
- Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.
- Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.
- Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Habilidad en las relaciones personales.
- Capacidad crítica y autocrítica.



- Compromiso con la ética y la responsabilidad social.
- Gestionar el tiempo de modo efectivo.
- Capacidad de aprendizaje autónomo.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Creatividad.
- Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.
- Trabajar iniciativa y espíritu emprendedor.
- Motivación por la calidad.
- Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.
- Capacidad para coordinar actividades.
- Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, tales como la organización y administración, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.
- Conocer y saber utilizar adecuadamente los diferentes métodos cuantitativos y cualitativos apropiados para razonar analíticamente, evaluar resultados y predecir magnitudes económicas y financieras.

## **RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

Según la ficha técnica de la memoria de verificación del título, la materia Derecho del Trabajo y Sindical ha de estar orientada a que el estudiante obtenga los siguientes resultados de aprendizaje:

- Conocer y utilizar de manera adecuada la terminología jurídica en materia laboral
- Comprender los conceptos básicos del Derecho del trabajo y sindical
- Adquirir una mínima destreza en la aplicación de las normas laborales y de la seguridad social a la solución de problemas concretos
- Capacidad de recoger biografía



- Plantear objetivos claros, realizables, específicos y medibles.

## DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

### 1. Derecho del Trabajo versus Derecho al empleo. La flexiseguridad

- 1) ACTIVIDAD PRODUCTIVA Y DERECHO DEL TRABAJO: NUEVAS EXIGENCIAS
  - 1.1 Origen y finalidad del Derecho del Trabajo
  - 1.2 La mundialización y los retos del Derecho del Trabajo
- 2) FLEXISEGURIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA
  - 2.1 La política de empleo en la Unión Europea
  - 2.2 Los principios comunes de la flexiseguridad

### 2. Sistema de fuentes del Ordenamiento Laboral

- 1) CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE FUENTES LABORALES
- 2) LAS DIVERSAS FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL
  - 2.1 Normas internacionales
  - 2.2 Normas comunitarias
  - 2.2 Constitución
  - 2.3 Leyes
  - 2.4 Reglamentos
  - 2.5 Convenios y pactos
  - 2.6 Fuentes supletorias

### 3. Problemas de aplicación e interpretación de las normas laborales. Eficacia del Derecho del Trabajo

- 1) RELACIONES ENTRE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO
  - 1.1 Diferentes tipos de normas según su imperatividad
  - 1.2 Concurrencia de normas
  - 1.3 Sucesión de normas
- 2) AUTONOMÍA INDIVIDUAL COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 3) INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES
  - 3.1 Criterios de interpretación de las normas
  - 3.2 Criterios de interpretación de los tribunales: la jurisprudencia
- 4) EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO
  - 4.1 Irrenunciabilidad de derechos
  - 4.2 Prescripción y Caducidad
  - 4.3 Administración Laboral: La Inspección de Trabajo y la LISOS
  - 4.4 El orden jurisdiccional social



#### 4. Cobertura de necesidades de mano de obra de las empresas. El ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo

##### 1) LA CONTRATACIÓN LABORAL. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- 1.1 Definición de contratación laboral: El ámbito de aplicación del Estatuto de los trabajadores
- 1.2 Las consecuencias derivadas de la contratación laboral

##### 2) EL RECURSO A LA EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA. CONSECUENCIAS LABORALES

- 2.1 Mecanismos de externalización existentes: Contratas y Empresas de Trabajo Temporal
- 2.2 Supuestos de cesión ilegal de trabajadores

##### 3) COBERTURA DE MANO DE OBRA MEDIANTE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- 1.1 La protección del trabajador autónomo
- 1.2 Los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE)
- 1.3 Los falsos autónomos

#### 5. Representación de los trabajadores en la empresa

##### 1) EL DOBLE CANAL DE REPRESENTACIÓN

- 1.1 La representación unitaria
- 1.2 La representación sindical a) La libertad sindical
- b) El sindicato y la mayor representatividad c) El sindicato en la empresa

##### 2) LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

##### 3) OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

- 3.1 Asamblea de trabajadores
- 3.2 La Responsabilidad Social de las Empresas o Responsabilidad Social Corporativa

#### 6. Negociación colectiva y conflictos colectivos

##### 1) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.1 Los convenios colectivos estatutarios
- 1.2 Los convenios colectivos extraestatutarios
- 1.3 Los acuerdos y pactos de empresa

##### 2) LA HUELGA

##### 3) EL CIERRE PATRONAL

##### 4) SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

#### 7. El ingreso en la empresa. Flexibilidad de entrada

##### 1) EL INGRESO EN LA EMPRESA

- 1.1 La libertad de contratación y sus límites
- 1.2 La forma del contrato de trabajo
- 1.3 El período de prueba

##### 2) MODALIDADES CONTRACTUALES

- 2.1 Contratos temporales



2.2 Contratos indefinidos

2.3 Contratos a tiempo parcial

## 8. Determinación y modificación de condiciones laborales. Flexibilidad interna

8. Determinación y modificación de condiciones laborales. Flexibilidad interna

### 1) DETERMINACIÓN DE CONDICIONES LABORALES

1.1 Lugar de trabajo

1.2 Clasificación profesional

1.3 Salario

1.4 Tiempo de trabajo

### 2) MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES

1.1 Movilidad geográfica

1.2 Movilidad funcional

1.3 Modificación sustancial de condiciones de trabajo

## 9. Extinción del contrato de trabajo. Flexibilidad de salida

9. Extinción del contrato de trabajo. Flexibilidad de salida

### 1) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR

1.1 Con causa

1.2 Sin causa

### 2) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL EMPRESARIO

2.1 Despido disciplinario

2.2 Despidos objetivos

2.3 Otras causas de extinción del contrato de trabajo.

a) Desaparición del trabajador

b) Desaparición del empresario. Transmisión de empresa

c) Mutuo acuerdo

d) Condición resolutoria

e) Término final



## VOLUMEN DE TRABAJO

ACTIVIDAD	Horas	% Presencial
Clases de teoría	30,00	100
Prácticas en aula	30,00	100
<b>TOTAL</b>	<b>60,00</b>	

## METODOLOGÍA DOCENTE

Dado el perfil no jurídico de la titulación en la que se imparte la asignatura, resulta imprescindible combinar adecuadamente diversas metodologías docentes.

**Exposición de contenidos teóricos mediante la lección magistral.** Tras una previa labor de lectura y preparación de cada uno de los temas por parte de los alumnos, el profesor expondrá y explicará de forma dinámica aquellos elementos fundamentales que deben guiar a los estudiantes en el estudio y comprensión de la materia, empleando de forma frecuente supuestos prácticos, de modo que se acerquen al alumno los problemas y soluciones jurídicas que pueden presentarse en la vida cotidiana de las empresas. De este modo, se conseguirá que el alumno se familiarice con el lenguaje jurídico, el manejo de textos legales y judiciales, y el modo en el que los problemas de personal vienen resueltos en la legislación laboral.

En esta labor de exposición de los contenidos de la asignatura, la implicación del estudiante es esencial, dado que debe realizar un esfuerzo autónomo previo de lectura y preparación de las diversas sesiones.

**Desarrollo de los conocimientos adquiridos mediante la realización de clases prácticas.** Pese a que en las clases teóricas existirá un componente igualmente práctico, será en las prácticas donde los alumnos, en trabajo cooperativo, aplicarán plenamente sus conocimientos sobre la materia, proporcionando respuestas a supuestos algo más complejos e intentando conseguir en cada una de las sesiones objetivos de conocimiento y aplicación previamente definidos.

**Trabajo autónomo supervisado.** La labor de los alumnos debe ser supervisada por el profesor. En contexto idílico, un seguimiento individualizado del proceso de aprendizaje de los alumnos sería perfectamente factible y realizable, proporcionando satisfacción a estudiantes y profesorado. Un contexto como el actual exige racionalizar esfuerzos y actividades.

La evaluación continua del alumno no puede asentarse en criterios de mera asistencia a clase o entrega de trabajos. Las actividades encomendadas a los alumnos deben ser supervisadas por el profesor, quien debe proporcionar una retroalimentación al estudiante sobre su tarea realizada, de lo contrario nos encontraremos ante una “burocratización” del proceso de aprendizaje.



Dado el incremento de dedicación docente del profesorado, que implica un considerable aumento de alumnos a los que atender; vistas las exigencias en materia de investigación que se formulan al profesorado; y con la perspectiva de un contexto jurídico-laboral sometido a constantes e inopinados cambios normativos, que provocan la necesidad de constante actualización del profesorado así como de sus materiales docentes, es necesario encontrar un punto de equilibrio entre la supervisión de la actividad de los estudiantes y las otras actividades del profesorado.

En este contexto resulta inviable la recogida periódica de trabajos individuales a los alumnos, siendo que los trabajos en grupo tampoco solucionan el problema.

Por ello, la opción que parece más viable es la del trabajo autónomo supervisado a través de los foros de aula virtual. Se trata de lanzar cuestiones, creando diversos foros, para que los alumnos reflexionen y aporten sus puntos de vista –meditados– sobre las mismas, interpeándose y aportando ideas. La supervisión de esta actividad por el profesor es fundamental, siendo que al tratarse de una supervisión realizada en colectivo permite racionalizar los esfuerzos docentes del profesor sin detrimento de su eficacia.

**Actividades dirigidas:** Tanto para el seguimiento de la exposición teórica como de la realización de las actividades aplicadas, el profesor indicará que lecturas, búsqueda de sentencias o preparación de casos, etc., realizará el estudiante.

Aunque no sea objeto de trabajo en el aula, el profesor también podrá programar, dentro del volumen de trabajo del estudiante, otras actividades que sirvan para reforzar o repasar los conocimientos adquiridos por el estudiante.

**Estudio independiente.** Obviamente el alumno debe efectuar una labor de estudio autónomo, independiente, de preparación de la materia y de las diversas sesiones. Los instrumentos de tutela de los alumnos (tutorías, ya sea presenciales o a través del aula virtual) supondrán un complemento indispensable para la consecución de los objetivos docentes.

## EVALUACIÓN

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 considerarán 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 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 dichas. 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

## REFERENCIAS

### Básicas

- AA.VV. Camps y Ramírez (coord.) Derecho del Trabajo. Valencia (Tirant lo Blanch), última edición
- Alonso Olea y Casas Baamonde: Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid, última edición

### Complementarias

- Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo y García Murcia: Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid., última edición
- Montoya Melgar: Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid. última edición
- Palomeque y Alvarez: Derecho del Trabajo, Ceura, Madrid. última edición
- Vida Soria, Monereo López y Molina Navarrete: Manual de Derecho del Trabajo. Comares, Granada. última edición
- Legislación laboral y de la Seguridad Social, a cargo de Galiana y Sempere. Ed. Aranzadi.



- Normas laborales básicas, a cargo de Blasco y Goerlich, Edit. Tirant Lo Blanch, Valencia.

## ADENDA COVID-19

**Esta adenda solo se activará si la situación sanitaria lo requiere y previo acuerdo del Consejo de Gobierno**

### 1. Contenidos

Se mantienen los contenidos de la asignatura, si bien, en función de su naturaleza, se procederá a su distribución entre los diferentes tipos de sesiones en que se organice la docencia híbrida o a distancia.

### 2. Volumen de trabajo y planificación temporal de la docencia

Se mantienen las distintas actividades, con las horas de dedicación en créditos ECTS marcadas en la guía docente original. En caso de que sea necesario recurrir a la docencia híbrida o a distancia en función de imperativos sanitarios, las sesiones y actividades programadas se desarrollarán, como regla general, en las fechas y horas establecidas por la autoridad académica competente.

### 3. Metodología docente

Si es posible en atención a los criterios establecidos por las autoridades sanitarias y académicas, la docencia se desarrollará de forma presencial en su totalidad conforme a las previsiones de la Guía.

En caso de que haya que recurrir a formas de docencia híbrida, las lecciones magistrales podrán desarrollarse a distancia, preferentemente por medio de videoconferencias síncronas. Si las herramientas informáticas lo permiten, las sesiones correspondientes podrán realizarse en presencia de una parte de los estudiantes y con acceso en streaming para el resto.

Los tiempos de presencia física de los estudiantes, de acuerdo con los criterios establecidos por la autoridad académica, se dedicarán a actividades aplicadas y tutorías colectivas. En función de las disponibilidades, se permitirá igualmente el acceso en streaming para el resto de estudiantes.

Si a lo largo del curso la situación sanitaria impusiera que la totalidad de la docencia sea on line, en función de las características de la materia, las disponibilidades informáticas de los componentes de cada grupo y el efectivo funcionamiento de las herramientas informáticas, las lecciones magistrales deberán realizar preferentemente mediante videoconferencias BBC síncronas. Si esto no fuera posible, podrán ser sustituidas por subida de materiales en el AV, o transparencias locutadas. Para las actividades aplicadas, que se subirán a través del AV, se garantizará la interacción entre profesores y estudiantes, mediante videoconferencias BBC o el uso de foros o chats del AV.



En todo caso, aparte la atención personalizada a través de la herramienta AV o del correo electrónico, se establecerá un sistema de tutorías colectivo, a través de sesiones de BBC o chats o foros de la AV.

#### 4. Evaluación

Se mantienen íntegramente los criterios fijados en la guía docente, tanto respecto a la ponderación entre evaluación continua y prueba final como a los requisitos mínimos de puntuación de una y otra. Queda garantizada la posibilidad de conseguir la nota de la totalidad de la evaluación continua en el caso de que el estudiante no pueda concurrir presencialmente por imperativos sanitarios.

La prueba final se desarrollará de forma presencial de acuerdo con las previsiones de la guía docente. Para el caso de que, en algún momento, por imperativos sanitarios, la evaluación presencial no fuera posible, se realizará a distancia una prueba objetiva de preguntas teórico-prácticas de respuesta múltiple con descuento de errores, un examen de preguntas de desarrollo o un examen oral, a través de las herramientas informáticas disponibles.

#### 5. Bibliografía

Se mantiene la bibliografía existente en la guía docente. Si la situación sanitaria implicara el cierre de las bibliotecas, se facilitará material de apoyo a través del aula virtual.