DERECHO DEL TRABAJO II

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE HUELVA

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

A) DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

NOMBRE: **DERECHO DEL TRABAJO II**

NOMBRE (en inglés): LABOR LAW II

CÓDIGO:515113206 | AÑO DE PLAN DE ESTUDIO: 2013

TIPO (básica/común): OBLIGATORIA, COMÚN

	Créditos ECTS	Horas anuales	
TOTALES	6	150	
CURSO:	SEGUNDO	CUATRIMESTRE:	SEGUNDO

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES

PROFESOR/PROFESORA: EMILIA CASTELLANO BURGUILLO

CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / FACULTAD DE DERECHO/DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO Y DEL TRABAJO

ÁREA: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Nº DESPACHO: EN EL DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y EN LA FACULTAD DE DERECHO, D-10

URL WEB:

MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO: 48 horas, excluyendo fines de semana y festivos.

HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES: PENDIENTE DE FIJAR EN LA PRIMERA SESIÓN PRESENCIAL DE ACUERDO CON EL ALUMNADO

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes

C) DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

1. Idioma en que se imparte la materia: CASTELLANO

2. Contenidos

Instituciones del Derecho Individual del Trabajo: contenido de la relación laboral, vicisitudes y formas de extinción

3. Prerrequisitos y recomendaciones

El alumno debe conocer los principios fundamentales del ordenamiento jurídico, en general, y en particular del Concepto de trabajador. Para ello se imparten en el primer curso asignaturas jurídicas introductorias, específicamente, al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

4. Medidas previstas para responder a necesidades educativas especiales

Para aquellos alumnos que por motivos laborales, discapacidades físicas o participen en los programas europeos de intercambio de alumnos (Erasmus por ejemplo), el profesor articulará un seguimiento especial y personalizado, siempre que se

justifique debidamente tal situación o condición

5. Sentido de la materia en el perfil de la titulación

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca uno de los ejes principales de todo sistema de relaciones laborales: el régimen jurídico aplicable en la relación contractual de trabajo. Para ello se estructura el programa de contenidos en función de la cada una de las principales instituciones que conforman dogmáticamente la relación laboral de carácter individual, sin renunciar por ello a ponerlas en constante conexión con las disciplinas complementarias, como son las normas de seguridad social, de carácter procesal, de origen colectivo y de carácter sancionador en el orden de lo social

. Competencias

BÁSICAS Y GENERALES

CG2.3 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica en sus diversos ámbitos de actuación
CG11 - Capacidad de generar nuevas ideas

TRANSVERSALES

CT2. Desarrollo de una actitud crítica en relación con la capacidad de análisis y síntesis.

ESPECÍFICAS
CE28. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
CE29. Aplicar los conocimientos a la práctica
CE1. Conocer el Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales
CE10. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
CE12. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE19. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

7. Objetivos

Conocimiento del régimen jurídico del contrato de trabajo y su vinculación con otras esferas del orden social del Derecho, en especial, el derecho sindical, el derecho de la seguridad social, el derecho del empleo y el derecho administrativo y procesal del trabajo. Capacidad para el manejo de las construcciones dogmáticas que se realizan tanto por los autores como por las resoluciones judiciales que resuelven finalmente las contiendas. Ello supone el uso y acceso a fuentes de conocimiento específicas, sea a través de la red o de la biblioteca y hemeroteca. Esta materia tiene como objetivo concentrarse en que los y las estudiantes desarrollen las siguientes competencias: hacer capaz al alumno para realizar un análisis crítico de las instituciones y, sobre todo, para el correcto ejercicio profesional en las mismas

8. Metodología

Sesiones académicas teóricas: X☐	**Exposición y debate: ☐**	**Tutorías especializada: ☐**

Sesiones académicas prácticas: X☐	Visitas y excursiones: ☐	Controles de lecturas obligatorias:☐

Otros (especificar):

De conformidad con los objetivos a conseguir, los alumnos desarrollarán diversas actividades complementarias entre las que se encuentran la búsqueda y cotejo de información en las oficinas competentes de las diversas cuestiones en las que interviene de forma singular la Administración Laboral. Consultas de bases de datos jurídicas, búsqueda de sentencias, etc

Desarrollo y justificación:

Las clases consistirán básicamente en temas impartidos por el profesor en las sesiones presenciales previstas, dedicados a la exposición de los contenidos teóricos y a la resolución de problemas o ejercicios. En esas sesiones presenciales se realizará un repaso de las cuestiones teóricas fundamentales analizadas en el último mes y se plantearan una serie de supuestos extraídos de la realidad socio-laboral, que deberán ser resueltos por los alumnos al amparo de la normativa aplicable, justificando así cada una de las consideraciones.

La plataforma moodle será la herramienta necesaria de la asignatura, donde se subirán los materiales oportunos y las tareas a realizar por el alumno, sirviendo asimismo como canal de comunicación abierto a las necesidades docentes, sobre todo en los casos prácticos que se planteen dejando abiertos los foros necesarios. Todas las tareas del alumno habrán de ser entregadas a través de la plataforma, sirviendo además a los efectos de comprobación. Se utilizarán, cuando proceda, presentaciones en “Power Point”, al objeto de complementar pero nunca sustituir el material de estudio principal que serán los manuales recomendados en la bibliografía.

9. Bloques temáticos

BLOQUE 1. CONDICIONES DE TRABAJO TIEMPO DE TRABAJO, RÉGIMEN DE DESCANSOS Y VACACIONES. OTROS DERECHOS DE CONTENIDO LABORAL. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SALARIO Y GARANTÍAS DE EFECTIVIDAD.

BLOQUE 2. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. INCIDENCIA DE LA CONTRATAS Y SUBCONTRATAS, SUBROGACIÓN EMPRESARIAL. OTRAS SITUACIONES DIVERSAS: LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES.

BLOQUE 3. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO ESTUDIO EN PROFUNDIDAD DE LAS CAUSAS, PROCEDIMIENTOS Y CONSECUENCIAS DE LAS DIVERSAS FÓRMULAS DE SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

10. Referencias bibliográficas

El alumno deberá manejar el manual que estime oportuno siempre de su última edición, y en caso de no ser posible, deberá asesorarse con la profesora. Por el carácter omnicomprensivo de los manuales recomendados se estima innecesario especificar otras fuentes parciales o específicas.

- ✓ Derecho del Trabajo, A. Martín Valverde y otros, Tecnos, última edición Derecho del

- ✓ Compendio de Derecho del Trabajo, J. Cruz Viillalón, Tecnos, última edición
- ✓ D. Trabajo, A. Montoya Melgar, Tecnos, última edición
- ✓ LEGISLACIÓN VIGENTE: de cualquier editorial, Tecnos, Colex, Aranzadi, Cívitas, etc.. es fundamental que esté actualizada a la fecha de inicio de la asignatura.

11. Enlaces

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL :
http://www.empleo.gob.es/index.htm
- OIT : http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm
- OBSERVATORIO SOBRE DERECHO SOCIAL EUROPEO: http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA: http://www.ces.es/index.jsp
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest;jsessionid=3DA0954ABEB29CC0DA87688C2CB42FCC
- CONSEJERIA DE EMPLEO:
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_tematicas.php
- UGT: http://www.ugt.es/index1.html
- CC.OO.: http://www.ccoo.es/csccoo/menu.do
- CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE):
http://www.ceoe.es/ceoe/portal.portal.action
- CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE ANDALUCIA (CEA):
http://www.cea.es/portal/default.aspx

12. Sistema de evaluación:

Examen:	Evaluación continua:	Preparación y exposición de lecturas:	Trabajo práctico:	Otros:
X☐	☐	☐	☐	☐

Criterios de evaluación y calificación:

Atendiendo al CRITERIO GENERAL DE EVALUACIÓN PARA TODAS LAS ASIGNATURAS que aparece en la Memoria para la solicitud de verificación del título oficial el cual establece lo siguiente: “En todas las asignaturas del Grado la calificación de cada alumno se hará mediante evaluación continua y la realización de un examen final. La evaluación continua se hará por medio de ejercicios escritos, trabajos entregados, participación del estudiante en el aula, tutorías u otros medios explicitados en la programación de la asignatura. Los criterios de evaluación y calificación serán entre el 50% y el 70% para el examen y entre el 30% y el 50% para la evaluación continua. En este último porcentaje se prestará especial atención a la evaluación de las competencias correspondiente a cada asignatura. El profesor fijará en la guía docente anual el peso concreto que otorgará a la evaluación continua y al examen final, respetando la regla anterior, así como la tipología, métodos y características del sistema de evaluación que propone.”

A)CONTENIDO DEL EXAMEN Y CRITERIOS DE CORRECCIÓN DEL MISMO: Se realizará un examen final de toda la materia estudiada a lo largo del cuatrimestre, la cual habrá

sido facilitada y explicada por el profesor responsable de la asignatura a través de la plataforma tecnológica y durante las sesiones presenciales de la asignatura. Se incluirá toda la materia descrita en el temario de esta Guía docente. Dicho examen constará de una parte teórica y una parte práctica, la evaluación de la misma será del 70%, resultando que el 30% restante serán los trabajos, prácticas, participación en foros, etc, realizada por el alumnado durante el cuatrimestre. .

El examen constará de preguntas teóricas y prácticas sobre las materias estudiadas en el temario de la asignatura. Para poder superar la asignatura, se exigirá un mínimo de 3.5 puntos sobre 10 en el examen.

B) PRÁCTICAS DE CLASE A través de la plataforma de enseñanza virtual de la Universidad de Huelva, se propondrá la realización de ejercicios o casos prácticos, individuales o en grupo, sobre aspectos relacionados con la asignatura y que el alumno deberá entregar dentro de los plazos establecidos. La realización y entrega en fecha de los mismos, así como su exposición en las sesiones presenciales, la asistencia a seminarios, charlas o conferencias recomendadas por el profesor, y cualquier otra actividad que, a juicio del profesor, pueda ser considerada útil para la formación teórica y práctica de los temas abordados en el programa de la asignatura expuesto, se valorará dentro de este apartado.

A efectos de expediente las calificaciones serán: - Aprobado: de 5 a 6,9 - Notable: de 7 a 8,9 - Sobresaliente: de 9 a 10. Los alumnos con sobresaliente podrán optar a Matrícula de Honor mediante la realización de un trabajo a determinar por el profesor de la asignatura y que deberá estar concluido y entregado un día antes de la fecha marcada por la Universidad de Huelva para el cierre de las actas de la asignatura.

En cuanto a la forma de calificar, será tolerante con los errores que no sean fruto de conceptos mal adquiridos, valorando especialmente la capacidad de razonamiento y de resolución de los problemas que se planteen. En base al acuerdo adoptado por la Junta de Facultad del Centro, se informa acerca de los siguientes aspectos y su repercusión en la nota final de la asignatura:
- FALTAS DE ORTOGRAFÍA: se restará 0,2 puntos por cada falta de ortografía y expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as en los trabajos y exámenes. –

.-PARTICIPACIÓN EN FOROS Y ACTIVIDADES DE LA FACULTAD. La participación en foros, y la asistencia a las clases presenciales y el aprovechamiento de las actividades transversales se valorará con 0,1 puntos sobre la calificación final.

D) ORGANIZACIÓN EL TRABAJO DURANTE EL CURSO.

13. Distribución del número de horas de trabajo del alumno:

PRIMER CUATRIMESTRE	Número de horas	Créditos ECTS
CON SUPERVISIÓN DEL PROFESOR	**45**	**1,8**
• Tratamiento de teoría		
• Desarrollos prácticos		

• Clases teórico-prácticas presencial o por videoconferencia	6	0.24
• Tutorías en grupos muy reducidos o individualizadas		
• Realización de Exámenes		
• Otras (*especificar*) Actividades transversales	1	0,04
TRABAJO PERSONAL DEL ALUMNO. ACTIVIDADES DIRIGIDAS Y ESTUDIO	**105**	**4,2**
• Elaboración de trabajos, ejercicios u otras actividades dirigidas		
• Programación/Experimentación u otros trabajos con ordenador		
• Lecturas recomendadas, actividades en biblioteca o similar		
• Preparación de presentaciones orales, debates o similar		
• Asistencia a charlas, exposiciones u otras actividades recomendadas		
Nº TOTAL DE HORAS PRIMER SEMESTRE	**150**	**6**
14. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor: Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/grado/horarios_clase.html		
15. Calendario de exámenes: Ver en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/erel/grado/examenes.html		

IMPORTANTE

Para las convocatorias de enero-febrero y junio, el calendario de exámenes está diseñado en la modalidad de DOBLE VUELTA, que a su vez se establece igualmente como CALENDARIO DE INCIDENCIAS. De esta forma deberán tenerse en cuenta las siguientes circunstancias: 1.- Cada asignatura (presencial y virtual juntas) ofrece dos posibles fechas de examen, y los alumnos podrán elegir SOLO UNA de ellas; la que consideren mejor para sus intereses. Es decir, bajo ningún concepto se puede entender que el alumnado tiene derecho a realizar dos exámenes por asignatura. 2.- Si un alumno o alumna se presentara en la primera de las fechas, y una vez visto el examen considera que no lo va a realizar, NO TENDRÁ DERECHO A PRESENTARSE a la segunda fecha de esa misma convocatoria. Este sistema se ha diseñado para que sea el alumno el que organice su propio calendario de exámenes por convocatoria, de manera que concurra a aquellos exámenes que decida en la fecha que estime oportuno, pero ésta sólo podrá ser una. Todo lo anterior elimina por tanto, las situaciones en las cuales se puede solicitar examen de incidencia (al alumno se le ofrecen dos fechas por cada convocatoria). 4.- En la organización del calendario particular de exámenes por parte de cada alumna o alumno, éste deberá priorizar con carácter absoluto el hecho de evitar la coincidencia de exámenes en un mismo día (salvo que sea su deseo); pues decíamos que este sistema significa a su vez "un calendario de incidencias preestablecido". Si a pesar de las diversas posibilidades, y por acumulación de exámenes de diferentes cursos, un alumno llegara a sufrir dicha circunstancia de coincidencia "no deseada", deberá proceder a solicitar la correspondiente incidencia como marca el reglamento de la Universidad de Huelva, teniendo que demostrar que en la elaboración de su calendario de exámenes no tuvo otra posibilidad, y obviamente presentar en las asignaturas coincidentes, el certificado de haber realizado el examen. 5.- Para que el profesorado pueda organizar adecuadamente los espacios y –en su caso- el personal docente de apoyo a la realización del examen, con 15 días mínimo de antelación al inicio del calendario de exámenes, los alumnos que pretendan presentarse a cada examen en la primera de las fechas propuestas, deberán comunicar a cada profesor por el medio que éste indique (y que ofrezca garantías de acuse de recibo), su deseo de realizar el examen en esa "primera vuelta". De este modo, quienes no lo comunicaran, realizarán el examen en la "segunda vuelta". Para la convocatoria de septiembre no se plantea ninguna novedad. Es decir, se ha elaborado un calendario de exámenes por curso académico, con la rotación respecto al curso anterior y con las reglas habituales establecidas por la Universidad de Huelva (Normativa de Evaluación de Grados) en cuanto a posibles coincidencias de exámenes. Este sistema de evaluación está sujeto a los posibles cambios que haya que incorporar una vez aprobada la nueva normativa de evaluación que en estos momentos se está elaborando en la UHU:

E) TEMARIO

15. Temario desarrollado

TEMA 1 EL TIEMPO EN LA PRESTACIÓN DE TRABAJO 1.- El tiempo en la determinación de la prestación de trabajo 2.- Regulación de la jornada de trabajo ordinaria 2.1. Jornada máxima: concepto y módulo de referencia 2.2. Tiempos de trabajo y tiempos de descanso 2.3. Jornadas especiales: ampliaciones y reducciones 3.- Regulación jurídica de las horas extraordinarias 4.- Las

modalidades de jornada reducida 4.1. Trabajo a tiempo parcial. 4.2. Trabajo fijo discontinuo 4.3. Contrato de relevo 4.4. Otros supuestos de reducción de jornada 5.- Distribución del tiempo de trabajo y de descanso 5.1. El calendario laboral 5.2. Horario de trabajo 5.3. Trabajo nocturno 5.4. Trabajo a turnos 5.5. Descansos y festivos 5.6. Vacaciones

TEMA 2 EL SALARIO 1.- El salario: concepto y diferencias con las percepciones extrasalariales 1.1. La noción legal de salario 1.2. Las percepciones extrasalariales 2.- Sistemas salariales y estructura del salario 2.1. Los sistemas salariales 2.2. Estructura del salario: salario base y complementos salariales 3.- Determinación del salario 3.1. La determinación de la cuantía del salario 3.2. El salario mínimo interprofesional 3.3. La absorción y compensación en los cambios de cuantías retributivas 3.4. Las obligaciones tributarias y de cotizaciones por salario 4.- Forma, lugar y tiempo del pago del salario 4.1. El devengo, pago y anticipo del salario 4.2. La forma de pago del salario: el salario en especie 4.3. Modalidades de pago en dinero 4.4. La documentación del pago de la retribución: el recibo de salarios 4.5. Lugar y tiempo de pago: el abono extemporáneo 5.- Protección del salario 5.1. Privilegios del crédito salarial 5.2. El Fondo de Garantía Salarial 5.3. La inembargabilidad de los salarios

TEMA 3 VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL 1.- Modificaciones objetivas de la relación laboral 1.1. Concepto y tipología 1.2. Movilidad funcional ordinaria 1.3. El ius variandi 1.4. Promoción automática 1.5. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo 1.6. Procedimiento de descuelgue de condiciones en convenio colectivo 1.7. Movilidad geográfica 1.8. Modificaciones unilaterales a instancias del trabajador 2.- Modificaciones subjetivas de la relación laboral 2.1. La subrogación contractual y su finalidad 2.2. El objeto de la transmisión. 2.3. Efectos individuales de la subrogación contractual 2.4. La vertiente colectiva de la transmisión 3.- La interrupción de la prestación de trabajo 3.1. La ruptura de la sinalagmaticidad 3.2. La mora accipiendi del empleador 3.3. Permisos retribuidos 4.- La suspensión de la relación laboral 4.1. Concepto, naturaleza y distinción de figuras afines 4.2. Causas de suspensión 4.3. Efectos de la suspensión 4.4. El derecho a la reincorporación tras la suspensión

TEMA 4 EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO 1.- Concepto y principios básicos inspiradores 2.- Clasificación y tipología 3.- La extinción por voluntad conjunta de las partes 3.1. El mutuo disenso 3.2. Causas pactadas: extinción de los contratos temporales 4.- Desaparición o incapacidad de una de las partes 4.1. Por causas atinentes al trabajador 4.2. Por causas atinentes al empleador 5.- La extinción por decisión unilateral del trabajador 5.1. Dimisión del trabajador 5.2. El pacto de permanencia en la empresa 5.3. La resolución causal por decisión del trabajador

TEMA 5 DESPIDO 1..- El despido disciplinario 1.1. Caracterización general 1.2. Causas del despido disciplinario 1.3. Requisitos formales 1.4. Impugnación y calificación judicial del despido disciplinario 1.5. Efectos del despido procedente 1.6. Efectos de la nulidad del despido 1.7. Efectos del despido improcedente 2.- El despido objetivo 2.1. Noción y causas 2.2. Requisitos formales 2.3. Especialidades de la impugnación y calificación judicial 3.- El despido por reducción de personal 3.1. Causas empresariales y fuerza mayor 3.2. Despidos colectivos versus despidos objetivos 3.3. El procedimiento de despido colectivo 3.4. Efectos del despido por reducción de personal 3.5. Reclamación judicial

TEMA 6 RELACIONES LABORALES ESPECIALES 1. Personal de Alta Dirección 2.

Servicio doméstico 3. Penados en Instituciones Penitenciarias 4. Menores en centros de internamiento 5. Deportistas profesionales 6. Artistas en espectáculos públicos 7. Operadores mercantiles 8.Discapacitados que trabajan en Centros Especiales de Empleo 9. Estibadores portuarios 9. Abogados al servicio de despachos profesionales 10. Personal sanitario de residencia en formación 11. Personal civil en establecimientos militares
MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO Plataforma Moodle y clases