UNIVERSIDAD DEL ATLÁNTICO MEDIO

GUÍA DOCENTE

DERECHO LABORAL

GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD PRESENCIAL

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

ÍNDICE

RESUMEN 3
DATOS DEL PROFESORADO 3
REQUISITOS PREVIOS 3
COMPETENCIAS 4
RESULTADOS DE APRENDIZAJE 5
CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA 6
METODOLOGÍA 13
ACTIVIDADES FORMATIVAS 14
EVALUACIÓN 14
BIBLIOGRAFÍA 16

RESUMEN

Centro	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas		
Titulación	Grado en Administración y Dirección de Empresas		
Asignatura	Derecho Laboral	**Código**	F1C1G08032
Materia	Derecho		
Carácter	Obligatoria		
Curso	4º		
Semestre	1º		
Créditos ECTS	6		
Lengua de impartición	Castellano		
Curso académico	2023-2024		

DATOS DEL PROFESORADO

Responsable de Asignatura	Alejandro Manuel Quintana Cozar
Correo electrónico	Alejandro.quintana@pdi.atlanticomedio.es
Teléfono	828.019.019
Tutorías	Consultar horario de tutorías en el campus virtual. El horario de atención al estudiante se publicará al inicio de curso en el Campus Virtual. En caso de incompatibilidad con las franjas horarias establecidas pueden ponerse en contacto a través del *mail* para concertar una tutoría fuera de este horario. Se ruega que se solicite la tutoría a través del Campus Virtual o a través del correo electrónico.

REQUISITOS PREVIOS

Sin requisitos previos.

COMPETENCIAS

Competencias básicas:

CB1

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.

CB2

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.

CB3

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.

CB4

Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

CB5

Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.

Competencias generales:

CG1

Identificar y transmitir ideas, por procedimientos formales e informales, con evidencias concretas que respalden sus conclusiones en el ámbito económico y empresarial.

CG2

Aplicar los conocimientos en administración y dirección de empresas para la resolución de problemas en entornos nuevos, completos o de carácter multidisciplinar dentro de la empresa.

CG3

Desarrollar la capacidad de organizar y planificar actividades adecuadas a los objetos marcados dentro de la empresa.

CG4

Aplicar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, para la gestión de personas en las empresas.

CG5

Recopilar diferentes fuentes de información económico-empresarial que permita analizar las situaciones desde todas las áreas para gestionar dichas situaciones y tomar decisiones.

Competencias transversales:

CT1

Desarrollar la capacidad de aprendizaje autónomo para su aplicación en la resolución de casos, en la elaboración de informes o memorias o del trabajo fin de grado dentro de la administración y la dirección de empresas.

CT2

Expresar de forma correcta, oral y/o por escrito, las actividades propuestas, así como la defensa del trabajo fin de grado dentro de la administración y la dirección de empresas ante un profesor o un tribunal.

Competencias específicas:

CE10

Conocer y aplicar la normativa jurídica aplicable a las personas que realicen operaciones jurídico-económicas.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Cuando el estudiante supere esta asignatura será capaz de:

- Comprender el marco legal que regula las actividades empresariales.
- Manejar los instrumentos relativos a la práctica jurídico-empresarial (contratos, medios de pago, derechos).
- Aplicar las técnicas de negociación colectiva para gestionar los conflictos del trabajo.

1. La normativa laboral.
2. El contrato de trabajo.
3. Los procedimientos laborales.
4. La negociación colectiva.
5. Los conflictos en el trabajo.

Estos contenidos se desarrollarán por medio del siguiente programa:

Tema 1: LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 La ley en la Constitución: leyes ordinarias y leyes orgánicas.

1.2 Normas con valor de ley: decretos-leyes y decretos-legislativos.

1.3 Los tratados internacionales.

1.4 El reglamento. La reserva de ley. Clases de reglamentos.

1.5 La jurisprudencia. La costumbre. Otras fuentes.

Tema 2: EL CONTRATO DE TRABAJO

1.La intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo.

2. La intervención en el mercado de trabajo.

3. Servicios públicos de empleo.

3.1 Las agencias de colocación.

3.2 Empresas de selección.

4. El contrato de trabajo: caracteres y formalidades.

4.1 Caracterización de contrato.

4.2 Forma en el contrato de trabajo.

4.3 Derechos de información del trabajador.

4.4 Derechos de información de los representantes.

4.5 Nulidad del contrato de trabajo.

5. Sujetos del contrato.

5.1 El trabajador como parte del contrato de trabajo.

5.2 La noción de empleador en el contrato de trabajo.

6. El período de prueba.

Tema 3: LAS RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO.

1. El fenómeno de la descentralización productiva.

2. Contratas y subcontratas de obras y servicios.

3. La prohibición de cesión de trabajadores.

4. Las empresas de trabajo temporal

Tema 4: LOS CONTRATOS DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN

1. Preferencia y fomento de la contratación indefinida.

1.1 Reforzamiento del principio de causalidad.

1.2 Igualdad de condiciones entre contratación temporal e indefinida.

1.3 Desincentivo de la contratación temporal.

1.4 Fomento directo de la contratación indefinida.

1.5 Incentivo indirecto de la contratación indefinida.

1.6 Penalización de la contratación temporal.

2.Contratación temporal acausal.

3. contratación temporal causal. Reforma Laboral RD 32/2021

3.1 Contrato para obra o servicio determinado.

3.2 Contrato eventual.

3.3 Contrato de interinidad.

4. Los contratos formativos. Reforma laboral RD 32/2021

4.1 Contrato en prácticas.

4.2 Contrato para la formación.

Tema 5: LOS PODERES DEL EMPRESARIO Y EL TRABAJO A PRESTAR.

1. Los poderes empresariales en el trabajo subordinado.

2. Derechos fundamentales y buena fe contractual.

2.1 El respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas.

2.2 El deber empresarial de buena fe.

3 El trabajo a prestar: encuadramiento profesional.

3.1 Noción y alcance de la clasificación profesional.

3.2 Métodos de fijación del encuadramiento: categorías y grupos.

3.3 La plural funcionalidad de la clasificación profesional.

3.4 Contrato de trabajo y polivalencia funcional.

4 el modo de la prestación.

4.1 Deberes de diligencia, colaboración y buena fe.

4.2 La prohibición legal de concurrencia y buena fe.

4.3 El pacto de plena dedicación.

4.4 El pacto de no competencia postcontractual.

5 deber de obediencia y derecho de resistencia.

6. Facultades de control del empresario.

6.1 Control del cumplimiento.

6.2 Control de la salud del trabajador.

6.3 Los registros sobre el trabajado y sus efectos personales.

7. El poder disciplinario.

7.1 Caracterización general.

7.2 Conductas sancionables.

7.3 Contenido de la sanción.

7.4 Procedimiento sancionador.

7.5 Revisión judicial de la sanción.

Tema 6: EL TIEMPO EN LA PRESTACION DE TRABAJO.

1. El tiempo en la determinación de la prestación de trabajo.

2. Regulación de la Jornada de trabajo ordinaria.

3. Regulación de las horas extraordinarias.

4. Las modalidades de jornada reducida.

5. Distribución del tiempo de trabajo y descanso

Tema 7: EL SALARIO

1. Concepto y caracteres del salario. Modalidades y sistemas salariales.

2. La estructura salarial: salario base, complementos y percepciones extrasalariales.

3. La fijación del salario: salario mínimo interprofesional, salario de convenio y mejoras contractuales

4. La absorción y compensación salarial

5. Lugar, tiempo y forma del pago del salario 6. La protección del salario. El privilegio del crédito salarial, la inembargabilidad salarial y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Tema 8: LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES (PODER SANCIONADOR DEL EMPRESARIO)

1.- Las facultades ordenadoras empresariales y el poder sancionador.

2.- El poder disciplinario.

2.1. Concepto, fundamento y régimen jurídico.

2.2. Presupuestos materiales y procedimentales del poder disciplinario: A) Garantías sustantivas o materiales. B) Tipología de faltas y sanciones; C) Garantías formales D) Aspectos procedimentales.

3.- Singularidades sancionadoras.

Tema 9: LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES (SUSPENSIÓN DEL CONTRATO E INTERRUPCIONES)

1. La suspensión del contrato de trabajo: significado general y aproximación dogmática.

2.Delimitación del instituto suspensivo: régimen jurídico y caracteres de las interrupciones no periódicas.

3. Supuestos de causas suspensivas: tipología y régimen institucional.

4.- La excedencia. Significado y clases.

Tema 10: LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES (MOVILIDAD INTERNA Y MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO)

1.- La movilidad interna y las vicisitudes laborales. Delimitación, problemática y perfil institucional.

2.- La movilidad funcional.

2.1.- Delimitación y régimen jurídico.

2.2.- Supuestos: movilidad ascendente, horizontal y descendente. Límites y efectos.

3.- La movilidad geográfica:

3.1.- Fundamento, significado y noción institucional.

3.2. Régimen jurídico.

3.3. Traslados y desplazamientos;

3.4.- Régimen de preferencias legales y convencionales a la movilidad geográfica.

3.5. Excepciones al régimen legal de la movilidad geográfica.

4.- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

4.1. Noción, significado y fundamento.

4.2. Régimen jurídico.

4.3. Delimitación institucional y elementos causales.

4.4. Alternativas del trabajador y reacciones posibles.

4.5 Modificaciones colectivas. Delimitación y procedimiento0.

5.- Los ERTES: delimitación, supuestos, y régimen jurídico.

Tema 11: LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES (EXTINCION DE LA RELACION DE TRABAJO)

1.- La extinción del contrato de trabajo: significado general y régimen regulador.

2. El mutuo disenso:

2.1. La extinción por mutuo acuerdo.

2.2. La extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato.

2.3. La extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.

3. La extinción por desaparición, incapacidad o jubilación de las partes.

3.1. Situaciones que afectan al trabajador.

3.2. Situaciones que afectan al empresario.

3.3. Efectos jurídicos.

4.- La extinción a iniciativa del trabajador.

4.1. La dimisión. Régimen y requisitos.

4.2. La extinción causal por voluntad del trabajador ante el incumplimiento previo de las responsabilidades empresariales. A) Causas del "despido indirecto"; B) Efectos jurídicos.

Tema 12: LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES (DESPIDO)

1.El despido: concepto, significado y clases.

2.- El despido disciplinario.

2.1. Caracterización general.

2.2. Las causas del despido disciplinario. Supuestos:

3.- El despido por circunstancias objetivas.

3.1. Significado general y régimen regulador.

3.2. Aspectos sustantivos: las causas del despido objetivo.

3.3. Aspectos formales y rituarios del despido objetivo.

3.4. Calificación y efectos.

4.- Los despidos colectivos: la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

4.1. Significado general y régimen regulador.

4.2. La delimitación institucional del despido colectivo.

A) Hechos causales empresariales; B) El hecho temporal.

4.3. El procedimiento de regulación de empleo (ERE).

Tema 13: LA NEGOCIACION COLECTIVA

1.La negociación colectiva como proceso generador de normas

1.1. Características generales de la negociación colectiva

1.2. Reconocimiento e implicaciones constitucionales de la negociación colectiva

1.3. El escenario actual de la negociación colectiva

2.Los diversos resultados de la negociación colectiva

2.1. Los convenios colectivos de trabajo

2.2. Los acuerdos de empresa

2.3. Los Acuerdos a máximo nivel

3.Unidades de negociación y ámbitos de aplicación de los convenios colectivos

3.1. Consideraciones generales

3.2. Determinación del ámbito de aplicación del convenio y sus limitaciones

3.3. El principio de no concurrencia entre convenios.

3.4. Ampliación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos

3.5. Delimitación temporal de los convenios colectivos

4. Los sujetos negociadores de convenio colectivos

4.1. Capacidad convencional, legitimación inicial negociadora y legitimación plena o conclusiva

4.2. La legitimación en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior

4.3. La legitimación en los convenios colectivos sectoriales

4.4. Las comisiones negociadoras

5. El contenido del convenio colectivo

5.1. Consideraciones generales

5.2. El contenido mínimo o delimitador

5.3. El contenido obligacional

5.4. El contenido normativo

6. El procedimiento de elaboración de los convenios colectivos

6.1. La iniciativa negocial

6.2. El deber de negociar de “buena fe”

6.3. Las deliberaciones y la adopción de acuerdos

6.4. Las actuaciones de la Administración Laboral

7. La interpretación y la aplicación de los convenios colectivos

7.1. Introducción a los conceptos

7.2. Las funciones de las Comisiones Paritarias

7.3. La interpretación con intervención de órganos externos

7.4. Control judicial

Tema 14: LA NEGOCIACION COLECTIVA (LIBERTAD SINDICAL)

1. Consideraciones generales

2.Titulares plenos de la libertad sindical

2.1 Titulares de la libertad sindical con limitaciones

2.2 Sujetos excluidos de la libertad sindical

3. El contenido de la libertad sindical

3.1. Consideraciones generales

3.2. Contenido de la libertad sindical individual

3.3. Contenido de la libertad sindical colectiva

4. La tutela de la libertad sindical

4.1. Planteamiento general

4.2. Descripción de las conductas antisindicales

4.3. La protección administrativa de la Libertad Sindical

4.4. La modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales

4.5. La tutela constitucional de la libertad sindical

4.6. Protección penal de la libertad sindical

4.7. Protección Internacional de la libertad sindical

Tema 15: LA NEGOCIACION COLECTIVA (REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA)

1.El mecanismo de la representación como vía de participación en la empresa

1.1. Consideraciones generales

1.2. Reconocimiento constitucional y ordenación normativa en España

2. Los órganos de representación unitaria en la empresa

2.1. Identificación y composición

2.2. Procedimiento electoral

2.3. Competencias

2.4. Garantías de los representantes unitarios

3. Los órganos de representación sindical en la empresa

3.1. Identificación de los órganos

3.2. Competencias

3.3. Garantías de los delegados sindicales

4. La asamblea de trabajadores

5. La participación-representación de los trabajadores en el ámbito internacional y comunitario

Tema 16: EL CONFLICTO COLECTIVO

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

1. El conflicto colectivo laboral
   1.1. Origen y conceptuación del conflicto de trabajo
   1.2. Tipología de conflictos colectivos laborales
   1.3. Las medidas de conflicto colectivo
2. La huelga
   2.1. Antecedentes y marco normativo aplicable
   2.2. Concepto y notas características
   2.3. La titularidad del derecho de huelga
   2.4. Tipologías de huelga
   2.5. Requisitos formales y desarrollo de la huelga
   2.6. Huelgas en servicios esenciales de la comunidad
   2.7. Los efectos jurídicos de la huelga
   2.8. Protección del derecho de huelga
3. El cierre patronal
   3.1. Concepto y fundamento constitucional
   3.2. Causas lícitas de cierre patronal
   3.3. Procedimiento y efectos del cierre patronal
4. Los sistemas autónomos y heterónomos de solución de conflictos laborales
   4.1. Consideraciones generales
   4.2. Sistemas heterónomos de solución de conflictos laborales
   4.3. Sistemas autónomos de solución de conflictos

METODOLOGÍA

- Clase magistral.
- Aprendizaje basado en la realización de actividades prácticas.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje on-line.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Lección magistral	30 horas
Actividades prácticas	30 horas
Tutorías	5 horas
Trabajo en equipo	15 horas
Trabajo autónomo	70 horas

EVALUACIÓN

Criterios de evaluación

	% CALIFICACIÓN FINAL
Participación activa	5%
Resolución de casos o problemas, individual o grupalmente	35%
Examen	60%

Sistemas de evaluación

Se aplicará el sistema de evaluación continua por asignatura donde se valorará de forma integral los resultados obtenidos por el estudiante mediante los procedimientos de evaluación indicados.

La evaluación es el reconocimiento del nivel de competencia adquirido por el estudiante y se expresa en calificaciones numéricas, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Criterios de calificación

Si los alumnos asisten como mínimo al 75% de las clases, el sistema de calificación es el siguiente:

(a) Examen final teórico-práctico que podrá constar de la realización de test, resolución de problemas o casos prácticos. La parte práctica del examen se considerará superada cuando se haya obtenido una calificación igual o superior a 2,5 puntos. En el caso de que no se obtenga dicha calificación, se entenderá suspendido el examen.

Se procederá a un examen liberatorio de los primeros 8 temas de la materia, en el cual constará de Examen final teórico-práctico que podrá constar de la realización de test, resolución de problemas o casos prácticos (20% de la calificación final de examen).

(b) Resolución de pruebas intermedias y de los ejercicios propuestos en cada bloque de la asignatura: 35% de la nota final.

(c) Participación activa: 5%

Para obtener la calificación final, sumando los criterios anteriores, es necesario haber obtenido un mínimo de 5 puntos sobre diez en la realización del examen final.

Los alumnos que no superen la asignatura podrán presentarse en la convocatoria extraordinaria, atendiendo al mismo sistema de evaluación que en la convocatoria ordinaria.

La nota de los trabajos desarrollados durante el curso se guardará para el resto de las convocatorias asociadas a la presente guía docente.

En el caso de que los alumnos asistan a clase en un porcentaje inferior al 75%, el alumno no podrá presentarse en la convocatoria ordinaria.

Los estudiantes que participan en programas de movilidad y que cuenten con laguna de las asignaturas de su acuerdo académico como no superadas en destino, o estuvieran calificadas como no presentadas, podrán presentarse en la convocatoria extraordinaria optando al 100% de la calificación siguiendo los criterios de calificación de la guía docente. Tal y como recoge la Normativa de Permanencia, el estudiante tendrá derecho a máximo de dos convocatorias por curso académico.

BIBLIOGRAFÍA

- **Básica:**
  - Compendio de Derecho del Trabajo (Jesús Cruz Villalon, Editorial Tecnos última actualización)
- **Complementaria:**
  - La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Ley 36/2011 de 10 de octubre código básico Lefebvre.
  - Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre código básico Lefebvre.
- **Recursos web:**
  - C.G.P.J - Poder Judicial ; Modalidades de contratos| Servicio Público de Empleo Estatal (sepe.es)