

## GUÍA DOCENTE

### 1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Grado:</b>	
<b>Doble Grado:</b>	<b>Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos</b>
<b>Asignatura:</b>	<b>INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO</b>
<b>Módulo:</b>	<b>MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Año académico:</b>	
<b>Semestre:</b>	<b>Primer semestre</b>
<b>Créditos totales:</b>	<b>6</b>
<b>Curso:</b>	<b>2º</b>
<b>Carácter:</b>	<b>Obligatoria</b>
<b>Lengua de impartición:</b>	<b>Español</b>

<b>Modelo de docencia:</b>	<b>A1</b>	
<b>a. Enseñanzas Básicas (EB):</b>		<b>70%</b>
<b>b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):</b>		<b>30%</b>
<b>c. Actividades Dirigidas (AD):</b>		



## GUÍA DOCENTE

### 2. RESPONSABLE DE LA ASIGNATURA

**M<sup>a</sup> DOLORES MAZUELOS FLORES**

**Teléfono: 954349142**

**Edificio : 3,1,10.**

**mdmazflo@upo.es**

## GUÍA DOCENTE

### 3.- UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO

#### 3.1. Descripción de los objetivos

Respecto al contenido general siguiente:

Origen y formación del Derecho del Trabajo. Fuentes. y principios informadores del derecho del trabajo. La aplicación de las normas laborales. Sujetos de las relaciones laborales y tipología contractual. Relaciones laborales comunes y especiales.

Los objetivos generales de esta asignatura son:

El correcto uso de la terminología jurídica

La comprensión del ámbito de protección del ordenamiento jurídico laboral

La habilidad en el manejo de textos legales y la búsqueda de jurisprudencia relacionada con las materias estudiadas. respecto al contenido general siguiente:

De este modo los alumnos/as, una vez cursada y superada satisfactoriamente la asignatura de Introducción al Derecho del Trabajo:

Deben ser capaces de buscar y utilizar la documentación necesaria para la resolución de los problemas prácticos que se les planteen y , en especial, deben haber adquirido habilidades para la búsqueda de bibliografía relacionada con la materia laboral en cuestión.

Deben haber aprendido las técnicas necesarias para enfrentarse a las peculiaridades de cada tema que se les plantee y conocer el procedimiento general para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, destacando los pormenores de cada caso en cuestión.

Deben ser capaces de adoptar una posición jurídica de defensa, construyendo un razonamiento jurídico en el que apoyar sus pretensiones.

Deben haber mejorado su expresión oral y escrita. Los escritos deben ser cuidados tanto en la forma como en el fondo y coherentes con el uso de la terminología juridico-laboral.

## GUÍA DOCENTE

### 3.2. Aportaciones al plan formativo

El Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos plantea un acercamiento multidisciplinar al empleo y a las relaciones de trabajo, que constituyen el objeto de estudio desde distintas perspectivas (La Economía, la Organización de empresas, la Sociología, la Historia o el Derecho. Este planteamiento permite establecer diferentes campos de actuación profesional para los que la titulación capacita, entre los que se encuentra el del asesoramiento jurídico-laboral y la dirección y gestión de recursos humanos. A través del estudio de la asignatura el alumno/a adquiere conocimientos y competencias básicas para el desempeño de la profesión de graduado social, para organizar los recursos humanos de la empresa y asesorar jurídicamente en esta materia. Y asimismo, el alumno desarrolla destrezas en el ámbito del Derecho del Trabajo, como la correcta utilización de la terminología jurídica específica en este contexto disciplinar, la habilidad en el manejo de textos legales y jurisprudencia así como su aplicación en la búsqueda de soluciones jurídicas, y la capacidad de razonamiento jurídico en la defensa judicial y el asesoramiento de empresas

•

### 3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos

En primer lugar, resulta aconsejable haber cursado previamente al menos, Fundamentos del Derecho Privado y Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales. El estudio de la asignatura de Introducción al Derecho del Trabajo presupone el conocimiento de la asignaturas descritas, en concreto, materias como la configuración del ordenamiento jurídico, sus fuentes y demás términos legales, así como conocimientos previos de Derecho Constitucional, aunque no resulte imprescindible haber aprobado ambas asignaturas. Resulta de gran utilidad que los alumnos/as tengan conocimientos informáticos, al menos a nivel de usuario, y manejen con soltura las bases de datos jurídicas y la navegación por Internet. No obstante alguna clase lectiva se dedicará, en parte a orientar a los estudiantes a la búsqueda de la bibliografía relacionada con la materia objeto de análisis..

En segundo lugar, el Derecho del Trabajo es una rama del ordenamiento jurídico sometida a continuos cambios legislativos que vienen motivados por la necesidad de ajustar la norma a la realidad social. Dichos cambios pueden producirse una vez que los Manuales y textos de apoyo hayan sido publicados. Por ello, es aconsejable que el alumno/a adquiera una compilación de normativa laboral actualizada y utilice las leyes que el Profesor ponga a su disposición, así como que, durante el desarrollo del curso, tenga conocimiento de los cambios legislativos.

En tercer lugar, es frecuente que los medios de comunicación atiendan a muchas de las cuestiones que serán objeto de estudio durante las exposiciones. A fin de poder sacar el máximo rendimiento a la asignatura, resulta recomendable que los alumnos/as sigan



## GUÍA DOCENTE

estos debates y adopten una visión práctica de Derecho del Trabajo. Para ello será necesario que tengan en cuenta las transformaciones, los problemas de aplicación en la empresa y sus posibles soluciones.

En cuarto lugar, se recomienda para la preparación de las actividades de Practicas y Desarrollo, el uso de los manuales y textos legales recomendados. El manejo y conocimiento de estos materiales se considera básico e indispensable para superar con éxito la asignatura.

En quinto lugar, el profesorado empleará como soporte indispensable, tanto para suministrar información y documentación como para organizar la docencia, la plataforma Virtual (WEB-CT), por lo que se recomienda un seguimiento continuo por parte del alumnado.

## GUÍA DOCENTE

### 4. COMPETENCIAS

#### 4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

##### Competencias instrumentales

- Posesión y comprensión de conocimientos específicos.
- Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional.
- Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes).
- Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
- Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público)
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- Capacidad de búsqueda de cotas de calidad en cuanto a su expresión oral y escrita. Los escritos deben ser cuidados tanto en la forma como en el fondo y deben ser coherentes en el uso de la terminología jurídica.

##### Competencias personales

- Razonamiento crítico
- Responsabilidad y Madurez: se requiere por parte del alumnado un nivel elevado de autodisciplina y de responsabilidad para lograr los objetivos propuestos teniendo en cuenta, asimismo, que el estudiante es el principal protagonista en su proceso de aprendizaje. Se exige, por tanto, un compromiso maduro del alumno/a, junto con un elevado interés por aprender los procedimientos propuestos .
- Trabajo en equipo: implica la distribución de las tareas entre los integrantes del grupo y la puesta en común del trabajo final, al objeto de que todos tengan conocimiento del contenido global del trabajo asignado. Adicionalmente, esta competencia se relaciona con la responsabilidad y madurez del alumnado. El alumno/a integrante de un grupo asume un compromiso personal y plural, esto es, frente asimismo y frente al resto de sus compañeros.

#### 4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura

##### Competencias disciplinares

- Conocer el marco normativo regulador de las Relaciones Laborales

##### Competencias profesionales

## GUÍA DOCENTE

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

### Competencias actitudinales

- Aplicar los conocimientos a la práctica-
- Planificación: Según cronograma que se facilitará en la asignatura a principios del curso académico, y en el intervalo temporal que se indicará, es imprescindible, que los estudiantes sepan distribuirse el trabajo, teniendo en cuenta las tareas que les han sido asignadas en las pyd y el tiempo del que disponen para la realización de las mismas.,siendo aconsejable que la preparación de las prácticas (documentación y autoformación) se haga teniendo en cuenta el tiempo asignado.

### Competencias sistemicas

- Aprendizaje autónomo

### 4.3. Competencias particulares de la asignatura

- Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto
- Capacidad para seleccionar e interpretar la jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto)
- Capacidad para la interpretación de una norma jurídica, en función del interés que se esté representando.
- Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
- Actitudinales:
  - Capacidad para adoptar una posición jurídica de defensa en función del interés representado, esto es, el del empresario o el del trabajador: comprensión del significado práctico del Principio de Contradicción en el Derecho
  - Capacidad de emplear las técnicas necesarias para enfrentarse a las peculiaridades que plantea cada caso. En concreto, deben conocer el procedimiento general para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, destacando los aspectos que deben ser objeto de tratamiento pormenorizado.( tipología contractual, exclusiones etc)
- Capacidad de adoptar una decisión razonada, considerando las posibles alternativas e interrelacionando las materias objeto de tratamiento.

## GUÍA DOCENTE

### 5.-CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)

#### BLOQUES TEMÁTICOS:

#### BLOQUE TEMÁTICO PRIMERO: ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

##### TEMA 1: ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

###### I. Orígenes y formación del Derecho del Trabajo:

- A) Revolución burguesa.
- B) Las bases jurídicas del capitalismo industrial.
- C) El liberalismo y su incidencia en las relaciones de trabajo: “La cuestión social”.
- D) La intervención legislativa del Estado.

###### II. Consolidación y evolución del Derecho del Trabajo.

###### III. Régimen actual: el Estatuto de los Trabajadores.

#### BLOQUE TEMÁTICO SEGUNDO: FUENTES Y PRINCIPIOS INFORMADORES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

##### TEMA 2: FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

###### I. Cuadro general de fuentes.

###### II. Normas internacionales: Derecho internacional y Derecho comunitario.

###### III. Normas estatales: Constitución, Ley y Reglamento.

###### IV. Normas profesionales: Convenios Colectivos, usos y costumbres profesionales.

##### TEMA 3: PRINCIPIOS DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN.

###### I.- La ordenación de las normas desde el punto de vista estático: A) Principio de jerarquía normativa. B) Principio de primacía.

###### II.- La ordenación de las normas desde el punto de vista dinámico. A) Concurrencia no conflictiva: Suplementariedad o norma mínima; complementariedad; supletoriedad; remisión “ex novo”. B) Concurrencia conflictiva: Principio de especialidad; Principio de norma más favorable.

###### III.- La norma laboral en el tiempo: A) Principio de modernidad. B) Principio de condición más beneficiosa.

###### IV.- La norma laboral en el espacio: Principio de territorialidad.



## GUÍA DOCENTE

### BLOQUE TEMÁTICO TERCERO: SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES Y TIPOLOGÍA CONTRACTUAL.

#### TEMA 4: EL TRABAJADOR.

- I. Concepto de trabajador. Notas definitorias de la relación laboral: Trabajo personal, voluntario, retribuido, por cuenta ajena y dependiente.
- II. Tipología contractual. Exclusiones legales expresas.

#### TEMA 5: EL EMPRESARIO.

- I.- El empleador o empresario: Delimitación jurídica.
- II.- Empresa y centro de trabajo.
- III.- Clases de empresas.
- IV.- Responsabilidad empresarial en supuestos de colaboración: Empresas de Trabajo Temporal y Contratas y subcontratas.

#### TEMA 6 :RELACIONES LABORALES ESPECIALES.

- I.- Concepto, carácter y régimen jurídico.
- II.- Relaciones laborales de carácter especial:
  - A) Personal de alta dirección.
  - B) Agentes y operadores mercantiles dependientes.
  - C) Personal al servicio del hogar familiar.
  - D) Estibadores portuarios.
  - E) Deportistas profesionales.
  - F) Artistas en espectáculos públicos.
  - G) Penados en instituciones penitenciarias y menores internados.
  - H) Minusválidos en centros especiales de empleo.
  - I) Titulados sanitarios residentes.
  - J) Abogados en despachos jurídicos

## GUÍA DOCENTE

### 6.- METODOLOGÍA Y RECURSOS

NÚMERO TOTAL DE HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO:

Primer Semestre: 150 horas de trabajo

Nº de Horas:

- Enseñanzas básicas: 31,5
- Enseñanzas prácticas y de desarrollo: 13,5
- Actividades académicas dirigidas (Seminarios-Grupo de Trabajo): 0
- Trabajo personal autónomo: 100

A) Horas de estudio de enseñanzas básicas:

B) Horas de estudio-preparación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo:

C) Horas de trabajo personal o en grupo derivadas de las actividades académicas dirigidas:

- Otras actividades

PRUEBAS Y/O EXAMENES:

A) Exámenes escritos: 2

B) Pruebas de evaluación y/o exámenes orales por temas

TÉCNICAS DOCENTES:

Las técnicas docentes empleadas serán tanto sesiones académicas teóricas, sesiones académicas prácticas, exposición y debate

Las sesiones teóricas consistirán en la explicación, mediante la tradicional lección magistral, de los principales conceptos de la asignatura. Aún así, se procurará que estas sesiones sean lo más participativas e interactivas posible.

En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, éstas comprenderán una diversidad de actividades: resolución de casos prácticos, lecturas, debates, exposiciones de conclusiones sobre trabajos de investigación, actividades basadas en problemas, simulaciones, etc.

## GUÍA DOCENTE

### 7.- EVALUACIÓN

Conforme a la normativa de la Universidad Pablo de Olavide, existen dos convocatorias ordinarias de exámenes por curso académico. El profesorado publicará con la suficiente antelación la correspondiente convocatoria oficial en la que se detallará la fecha, hora y lugar de celebración de la prueba.

La calificación final de la asignatura en la convocatoria de curso se obtendrá de la suma de la nota numérica obtenida en la prueba final sobre Enseñanzas básicas (70% de la calificación) y la nota numérica correspondiente a las actividades y casos prácticos propuestos en el bloque de Prácticas y de Desarrollo (30% de la calificación) celebrados a lo largo del Curso.

En caso de no superación de la evaluación en la convocatoria de curso, el estudiante podrá concurrir a la convocatoria de recuperación de curso, teniendo en cuenta las siguientes reglas: a) Si el estudiante superó con éxito las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, la prueba o pruebas de evaluación correspondientes a la convocatoria de recuperación de curso tendrán el mismo valor porcentual que en la convocatoria de curso, y la calificación final de la asignatura será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en las pruebas de evaluación continua con las obtenidas en la prueba o pruebas de evaluación de la convocatoria de recuperación de curso; b) Si el estudiante no siguió el proceso de evaluación continua, o no superó las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación curso se le evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura; c) Aunque el estudiante haya superado con éxito el conjunto de las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, tendrá derecho a ser evaluado del 100 % de la asignatura siempre que renuncie expresamente a la calificación obtenida en aquéllas. El estudiante deberá comunicar esta circunstancia de modo expreso y por escrito al profesor responsable de la asignatura con un plazo mínimo de 10 días antes de la celebración de las pruebas.

En caso de coincidencia en la fecha de realización de exámenes, el alumno que cumpla los requisitos exigidos por la Normativa de Evaluación (art. 16), debe solicitar mediante escrito la fijación de una fecha alternativa, con una antelación de al menos 10 días naturales a la celebración de las pruebas.

**Nota:** Art. 18 2. de la normativa de evaluación: *“En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquel obtenido a través de internet, sin indicación expresa de su procedencia será considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, y si procede, de sanción académica”.*

## GUÍA DOCENTE

### 8.- BIBLIOGRAFÍA GENERAL

Por su adaptación al contenido del Programa y por su actualización periódica al ordenamiento social vigente, se recomiendan los siguientes Manuales de Derecho del Trabajo.

- CRUZ VILLALÓN, JESÚS: Compendio de Derecho del Trabajo, Tecnos , Madrid, última edición .
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J.; Derecho del Trabajo, 21ª ed., Tecnos, Madrid, última edición
- ALBIOL MONTESINOS, I. y otros: Compendio de Derecho del Trabajo, Contrato de Trabajo, Tomo II, 6ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, última edición
- GARCÍA NINET, I. y VICENTE PALACIO, A. (dir. y coord.): Derecho del Trabajo, Última Edición, Aranzadi, última edición
- MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo, 33ª ed., Tecnos, Madrid, última edición
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo, 20ª ed., Ceura, Madrid, última edición
- RÁMIREZ MARTÍNEZ, J. M.: Curso de Derecho del Trabajo, 21ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, última edición
- VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: Manual de Derecho del Trabajo, 10ª ed., Comares, Granada, . última edición

Además de los manuales anteriores, se recomienda el uso de un código de legislación laboral actualizado. A estos efectos, existe en el mercado editorial varias colecciones y repertorios legales, entre los que pueden citarse los siguientes:

- Estatuto de los trabajadores, Tecnos, Madrid, 2014.
- Legislación Laboral, Tecnos, Madrid, 2014.
- Legislación Social Básica, Cívitas, Madrid, 2014.
- Legislación Laboral y de Seguridad Social, Aranzadi, Pamplona, 2014

## GUÍA DOCENTE

### **BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA:**

AAVV: Trabajo Subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras de Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor Cabrera Bazán (dirección CRUZ VILLALÓN. J.), Tecnos, 1999.

AAVV: “Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación”, IELSS, Madrid 1981

AAVV. “El Empleador en el Derecho del Trabajo, Tecnos/Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Madrid, 1999.

AAVV: “Los principios del Derecho del Trabajo”, CEF, Madrid, 2003.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La ajeneidad en el mercado como criterio definitorio del contrato de trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 28, 1986

.ALONSO OLEA M, “Trabajos familiares y amistosos, benévolo y de buena vecindad (art.1.3 d) y e)”, Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 100-I, 2000.

.BLASCO SEGURA, B.: “La relación entre la norma estatal y el convenio colectivo”, Actualidad Laboral, nº 2, 1993.

BORRAJO DACRUZ, E.:”Articulación entre la autonomía individual y colectiva y las normas estatales en la regulación del trabajo: balance y nuevas perspectivas”, Actualidad Laboral, nº 1, 1993

.DE LA VILLA, L.E.: “La formación histórica del Derecho español de Trabajo”, Comares, Granada, 2003.

FERNÁNDEZ LÓPEZ M<sup>a</sup> F. (coord.): “Empresario, contrato de trabajo y cooperación entre empresas”, Trotta, Madrid 2004.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La presunción de la existencia de contrato de trabajo” en VVAA: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Prof. Manuel Alonso Olea, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. “Cuestiones Actuales (y no tanto) del Derecho del Trabajo”, Temas Laborales, nº 64/2002, pp. 9-34.

NORES TORRES, L.E.: “El trabajo en contratas. La noción de la propia actividad”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000



## GUÍA DOCENTE

.Direcciones de interés:

[www.boe.es](http://www.boe.es)

w [www.meyss.es](http://www.meyss.es)

[ww.mtas.es](http://ww.mtas.es)

[www.redtrabaja.es](http://www.redtrabaja.es)

[www.sepe.es](http://www.sepe.es)

[www.mtin.es](http://www.mtin.es)

.