

ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE ELDA	
GUÍA DOCENTE	
<b>CURSO ACADÉMICO</b>	2019/2020

DATOS DE LA ASIGNATURA			
<b>Asignatura</b>	DERECHO DEL TRABAJO III	<b>Código</b>	42621
<b>Titulación</b>	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE		
<b>Créditos</b>	<b>Tipo</b>	<b>Curso</b>	<b>Periodo</b>
6 ECTS	OBLIGATORIA	3º	PRIMER SEMESTRE CURSO 2019/2020

DEPARTAMENTOS Y ÁREAS			
Departamento	Área de conocimiento	Departamento responsable	Responsable Actas
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	NO	NO

PROFESORADO				
		Grupo	Ubicación despacho	Correo electrónico
<b>Profesor/Profesora responsable</b>	ELENA PEÑATARO SIRERA		SALA TUTORÍAS	elena.sirera@ua.es
<b>Profesores/as</b>	ELENA PEÑATARO SIRERA		SALA TUTORÍAS	elena.sirera@ua.es

## CONTEXTUALIZACIÓN

Tiene como objetivo situar la asignatura en el perfil profesional, en el plan formativo del grado y su coordinación con el resto de asignaturas.

### JUSTIFICACIÓN

La asignatura Derecho del Trabajo III aporta al alumno un conjunto de contenidos jurídicos y competencias que encajan en los perfiles profesionales a los que se orienta esta titulación de Grado: profesiones relacionadas con el asesoramiento jurídico laboral y la gestión de los recursos humanos en la empresa. Un eficaz asesoramiento jurídico empresarial y la defensa de los derechos de los trabajadores requieren un profundo conocimiento del Derecho del Trabajo.

### SENTIDO Y UBICACIÓN EN EL PLAN DE ESTUDIOS. CONTEXTO EN LA TITULACIÓN

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social constituye un sector del ordenamiento jurídico con autonomía institucional, normativa y académica.

El nacimiento de esta disciplina se encuentra en el Derecho Civil, que es fuente supletoria de regulación. Igualmente el Derecho Procesal Civil es supletorio de los procesos laborales.

El estudio y conocimiento del Derecho del Trabajo guarda estrecha relación con otras disciplinas jurídicas que integran el plan de estudios. Es el caso del Derecho de la empresa (Derecho Mercantil) pues la figura del empresario laboral y los problemas que plantea exige al alumno encontrarse familiarizado con las diversas formas mercantiles de empresa. También con el Derecho Administrativo Sancionador y con el Derecho Penal, pues las relaciones laborales han sido el origen de las infracciones administrativas y penales del ámbito laboral.

La interrelación con el Derecho Comunitario y el Derecho Internacional, que se constata por las Directivas comunitarias en materia laboral que el Estado español ha incorporado al ordenamiento jurídico interno y por la función normativa de la OIT, en cuyo seno se han aprobado Convenios Internacionales que forman parte de nuestro derecho positivo.

Por último, el estudio del Derecho del Trabajo se engarza con el de otras materias no jurídicas, como organización de empresas (Dirección de Recursos Humanos, Organización y métodos del trabajo, etc.), salud laboral, economía y psicología. Un asesoramiento eficaz a la empresa en la gestión de plantillas solo puede prestarlo el profesional que cuenta con una formación integrada en todas estas materias.

## COMPETENCIAS DE LA TITULACIÓN

### COMPETENCIAS GENERALES DEL TÍTULO (CG)

- CG1: Capacidad para analizar críticamente las decisiones emanadas de los agentes económicos y los que participan en las relaciones laborales.
- CG3: Capacidad para apreciar el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- CG4: Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.
- CG8: Competencias en comunicación oral y escrita.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

- CE8: Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo, contratación laboral y condiciones de trabajo.
- CE16: Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.

- CE18: Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

## OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Asimilar y entender las vicisitudes suspensivas y extintivas de la relación laboral.
- Aptitud para aplicar en la práctica la regulación laboral de los derechos y deberes de las partes en el contrato de trabajo.
- Desempeño correcto en el uso del vocabulario jurídico, especialmente de Derecho del Trabajo, tanto oralmente como por escrito.

## CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

### CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS (2019/2020)

#### BLOQUE I: LA INTERRUPCIÓN Y LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

##### TEMA 1: LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO (I): LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

- 1.- Interrupciones, suspensiones y excedencias: Concepto y delimitación jurídica.
- 2.- Las interrupciones de la prestación de trabajo.
- 3.- Interrupciones por voluntad del trabajador.
- 4.- Interrupciones por causas imputables al empresario.
- 5.- Interrupciones por fuerza mayor.

##### TEMA 2: LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO (II): LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- La suspensión del contrato de trabajo.
- 2.- La suspensión por mutuo acuerdo y por causas válidamente consignadas en el contrato de trabajo.
- 3.- La suspensión por causas imputables al trabajador.
  - 3.1.- Suspensión por incapacidad temporal del trabajador.
  - 3.2.- Suspensión por maternidad. \*
  - 3.3.- Suspensión por adopción o acogimiento.
  - 3.4.- Suspensión por paternidad. \*
  - 3.5.- Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia de menor de nueve meses.
  - 3.6.- Suspensión por ejercicio del derecho de huelga.
  - 3.7.- Suspensión por privación de libertad del trabajador.

\* Por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: suspensión por nacimiento.

3.8.- Suspensión por sanción disciplinaria.

3.9.- Suspensión por ejercicio de cargo público representativo.

4.- La suspensión por causas imputables al empresario.

4.1.- Suspensión por fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

4.2.- Suspensión por cierre patronal.

### TEMA 3: LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO (III): LAS EXCEDENCIAS.

1.- La excedencia: configuración general y tipología.

2.- La excedencia voluntaria.

3.- La excedencia por cuidado de hijos y familiares impedidos.

4.- La excedencia forzosa.

5.- La excedencia por funciones sindicales.

## BLOQUE II: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### TEMA 4: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (I)

1.- La extinción por voluntad del trabajador.

1.1.- La extinción sin causa justificada.

a) La dimisión.

b) El abandono.

1.2.- La extinción con causa justificada: la resolución del contrato a instancia del trabajador por incumplimiento del empresario.

2.- La extinción por otras causas imputables al trabajador.

2.1.- La muerte del trabajador.

2.2.- La jubilación del trabajador.

2.3.- La incapacidad permanente total, la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez.

### TEMA 5: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (II)

1.- La extinción por voluntad del empresario.

1.1.- El despido disciplinario.

a) Concepto y caracterización general.

b) Causas.

c) Procedimiento.

d) Efectos.

1.2.- La extinción por causas objetivas.

a) Concepto y caracterización general.

- b) Causas.
- c) Procedimiento.
- d) Efectos.

1.3.- El despido colectivo.

1.4.- El despido por fuerza mayor.

2.- La extinción por otras causas imputables al empresario.

2.1.- Muerte del empresario y extinción de la personalidad jurídica de la sociedad contratante.

2.2.- La jubilación e incapacidad del empresario.

#### TEMA 6: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (III)

1.- La extinción del contrato de trabajo por voluntad conjunta de trabajador y empresario.

2.- La extinción por mutuo disenso.

3.- La extinción por las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo.

4.- La extinción por cumplimiento del término final del contrato de trabajo.

#### BLOQUE III: LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

##### TEMA 7: LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL (I)

1.- Concepto y régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial.

2.- Relación laboral especial del personal de alta dirección.

3.- Relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

4.- Relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias.

5.- Relación laboral especial de los deportistas profesionales.

6.- Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

7.- Relación laboral especial de los intermediarios mercantiles sin asunción de riesgo.

##### TEMA 8: LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL (II)

1.- Relación laboral especial de los trabajadores discapacitados que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

2.- Relación laboral especial de los estibadores portuarios.\*

3.- Relación laboral especial del personal civil dependiente de establecimientos militares.

4.- Relación laboral especial de abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados individuales o colectivos.

5.- Relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencias de la salud.

6.- Relación laboral especial de los profesores de religión.

\* Por disposición derogatoria única b) del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, se deroga el apartado h) del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores referido a esta relación especial.

### BIBLIOGRAFÍA

- TÍTULO: Derecho del Trabajo  
AUTOR: José María Goerlich Peset (Director); Jesús García Ortega (Coordinador)  
EDICIÓN: Valencia: Tirant lo Blanch, última edición
- TÍTULO: Derecho del Trabajo  
AUTOR: Montoya Melgar, Alfredo  
EDICIÓN: Madrid: Tecnos, última edición
- TÍTULO: Compendio de Derecho del Trabajo  
AUTOR: Cruz Villalón, Jesús  
EDICIÓN: Madrid: Tecnos, última edición
- TÍTULO: Lecciones de Derecho del Trabajo  
AUTOR: Mercader Uguina, Jesús R  
EDICIÓN: Valencia: Tirant lo Blanch, última edición
- TÍTULO: Materiales de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Procedimiento Laboral.  
AUTOR: Viqueira Pérez, Carmen (dir.)  
EDICIÓN: Valencia: Tirant lo Blanch, última edición
- TÍTULO: Curso de Derecho del Trabajo  
AUTOR: García Ortega, Jesús  
EDICIÓN: Valencia: Tirant lo Blanch, última edición
- TÍTULO: Derecho del Trabajo  
AUTOR: Martín Valverde, Antonio  
EDICIÓN: Madrid: Tecnos, última edición
- TÍTULO: Normas laborales básicas  
AUTOR: Goerlich Peset, José María; Blasco Pellicer, Ángel  
EDICIÓN: Valencia: Tirant lo Blanch, última edición
- TÍTULO: Legislación Social Básica  
AUTOR: Serrano Martínez, José E.; Sequeira De Fuentes, Marcial  
EDICIÓN: Madrid: Thomson Reuters - Civitas, última edición

- TÍTULO: Legislación laboral y de seguridad social  
AUTOR: Galiana Moreno, Jesús  
EDICIÓN: Cizur Menor – Navarra: Aranzadi, última edición
- TÍTULO: Legislación laboral básica  
AUTOR: Miguel Rodríguez Piñero, Miguel (coord.)  
EDICIÓN: Madrid: Tecnos, última edición

#### ENLACES RELACIONADOS

- <http://www.poderjudicial.es>
- <http://www.tribunalconstitucional.es>
- <http://www.boe.es>
- <http://www.ine.es>
- <http://www.mtin.es>
- <http://www.westlaw.es/acceso/index.html>
- <http://www.ilo.org/public/spanish/>

### EVALUACIÓN DEL PROCESO DOCENTE.

Actividades de evaluación, descripción/criterios y ponderación (%)

El sistema de evaluación de las competencias incidirá en los siguientes aspectos:

- Prueba/s escrita/s y/u orales, consistentes en uno o varios exámenes que podrán ser pruebas tipo objetivo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Su aportación a la calificación no excederá del 50% de la nota final.
- Evaluación de actividades prácticas, individuales y/o grupales, a partir de la elaboración y entrega de ejercicios, trabajos, informes o de la realización de presentaciones orales; así como asistencia del estudiante a seminarios o visitas a instituciones.
- Asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, grado de implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades.

#### PRIMER PERIODO DE EVALUACIÓN

La calificación del alumno se obtendrá mediante un método de evaluación continua que comprende el 100% de la nota.

Dicho método se compone de tres actividades de evaluación diferentes:

- EXAMEN ESCRITO

Examen de preguntas cortas y preguntas de desarrollo sobre cuestiones teóricas.

Permitirá al alumno obtener hasta 5 puntos de la nota final.

- **ELABORACIÓN Y ENTREGA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS INDIVIDUALES Y/O GRUPALES**

Elaboración y entrega de ejercicios, trabajos, informes. Realización de presentaciones orales. También se podrá valorar la asistencia del estudiante a seminarios/jornadas.

Esta actividad permitirá al alumno obtener hasta 4 puntos de la nota final.

- **PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ALUMNO EN LA DOCENCIA**

Se valorará la asistencia regular y participación activa del alumno en las actividades presenciales, grado de implicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de las actividades.

Permitirá al alumno obtener hasta 1 punto de la nota final.

ACTIVIDADES		PONDERACIÓN
EVALUACIÓN CONTINUA	EXAMEN O EXÁMENES DE CUESTIONES TEÓRICAS Y/O PRÁCTICAS	50%
	ELABORACIÓN Y ENTREGA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS INDIVIDUALES/GRUPALES	40%
	ASISTENCIA REGULAR Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL ALUMNO EN LA DOCENCIA	10%

Las tres actividades se calificarán de 0 a 10 puntos. La nota del alumno se formará mediante una media ponderada de los resultados en dichas actividades. La nota de cada actividad computará en el cálculo de la nota final del alumno en el porcentaje indicado.

No se aprobará la asignatura si la nota en el EXAMEN/ES es inferior a 4 aunque la nota media sea superior a 5.

## SEGUNDO PERIODO DE EVALUACIÓN

Cuando el alumno suspenda la asignatura en el primer periodo de evaluación tendrá derecho a ser evaluado en un segundo periodo de evaluación durante el mes de julio.

La PARTICIPACIÓN ACTIVA EN LA DOCENCIA (10%) y las ACTIVIDADES PRÁCTICAS A REALIZAR POR EL ALUMNO (40%) no son recuperables.

El EXAMEN TEÓRICO (50%) es recuperable. Se realizará un examen de preguntas cortas y preguntas de desarrollo sobre cuestiones teóricas.



El alumno sólo aprobará la asignatura si la nueva nota final es igual o superior a 5 y siempre que haya obtenido una nota igual o superior a 4 en el EXAMEN.

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN ALTERNATIVO**

Esta modalidad está pensada para los alumnos que no puedan seguir la evaluación continua.

El alumno deberá solicitar este sistema de evaluación al profesor en el primer mes de docencia de la asignatura. El profesor de la asignatura, atendiendo a las circunstancias del caso, decidirá lo que corresponda.

La materia evaluable comprenderá la totalidad del programa de la asignatura.

El alumno deberá obtener un 5 (sobre 10) para aprobar la asignatura.

El examen será de carácter escrito.