



I Convocatoria de acciones para la adaptación de la UEx al EEES

## Memoria final del proyecto:

# ECIRELA

Adaptación de Planes Docentes de Diplomatura en Relaciones Laborales  
al Espacio Europeo de Enseñanza Superior y  
Estrategias de Coordinación Interdepartamental

<b>Equipo de trabajo:</b>	<b>Asignaturas:</b>
Celedonio Pérez de las Vacas Aparicio	Psicología del Trabajo
Francisco Rubio Sánchez	Derecho del Trabajo I
Francisco Javier Hierro Hierro	Derecho de la Seguridad Social
M <sup>a</sup> Isabel Sánchez Hernández	Gestión de la Empresa de Servicios

Junio de 2005

## Índice

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	3
2. Perfil profesional de la titulación.....	4
3. Competencias específicas de la titulación.....	7
4. Planes docentes de las materias:	
4.1. Psicología del Trabajo.....	8
4.2. Derecho del Trabajo I.....	17
4.3. Derecho de la Seguridad Social.....	32
4.4. Gestión de la empresa de servicios.....	45

## 1. Introducción.

Este proyecto, **ECIRELA: Adaptación de planes docentes de asignaturas de Relaciones Laborales al Espacio Europeo de Enseñanza Superior y desarrollo de estrategias de coordinación interdepartamental**, es el resultado del compromiso y trabajo de un grupo de profesores de la titulación con la única pretensión de mejorar su actividad docente.

Esta acción debe redundar en una mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que supone una aportación a la calidad de la enseñanza de la UEx.

Se ha analizado el contexto profesional, curricular y personal de la titulación, y se han revisado los planes docentes para adaptarlos al Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Todo ello ha supuesto, entre otras cosas, un esfuerzo de reflexión sobre nuestra práctica docente, la inserción de nuestros titulados, los perfiles profesionales de la titulación, la coordinación entre profesores y/o departamentos, etc.

Toda esta labor se ha realizado con el apoyo del personal de la Oficina de Convergencia Europea, quienes han mostrado muy buena disposición a la hora de resolver las dudas y cuestiones planteadas.

Hemos intervenido cuatro profesores, algunos de los cuales están a tiempo parcial, y pensamos que la labor realizada supone un esfuerzo añadido que demuestra la implicación que todos tenemos con la mejora de la Universidad.

A continuación se presenta el trabajo realizado, que consta de un primer apartado sobre **los Perfiles Profesionales de la Titulación**, seguido de cuatro planes docentes de las asignaturas: **Psicología del Trabajo, Derecho laboral I; Derecho de la Seguridad Social y Gestión de la Empresa de Servicios.**

## 2. Perfil profesional de la titulación.

El análisis del contexto de la titulación nos permite determinar los diversos perfiles profesionales del Diplomado en Relaciones Laborales, que aparecen en la siguiente tabla.

### **Perfiles Profesionales de la Titulación**

- 1. Asesoría jurídico-laboral (Graduado Social).**
- 2. Dirección y gestión de recursos humanos.**
- 3. Gestión, mediación e intervención en el mercado laboral: agentes de empleo y desarrollo local.**
- 4. Prevención de riesgos laborales.**
- 5. Cuerpos Técnicos Admón. Pública.**
- 6. Auditoría socio-laboral.**
- 7. Enseñanza.**

#### **1. Asesoría jurídico-laboral (Graduado Social).**

Es el perfil tradicional del Diplomado en Relaciones Laborales. En su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden, según los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, la Seguridad Social, La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares.

#### **2. Dirección y gestión de recursos humanos.**

Si bien este es un perfil profesional para el que su desempeño no requiere una titulación concreta o específica del actual catálogo de títulos, lo cierto es que es un campo de actuación profesional en consonancia directa con los objetivos formativos, competencias y capacidades profesionales de los actuales titulados.

Este perfil muestra una doble dimensión (Dirección y Gestión) que supone un ámbito de actuación prioritario para los titulados; además, se encuentra ya consolidado en el mercado laboral (según datos de AEDIPE -*Asociación Española de Dirección de Personal*-, más del 60% de sus miembros son Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales Diplomados).

### **3. Gestión, mediación e intervención en el mercado laboral: agentes de empleo y desarrollo local.**

Las continuas iniciativas por parte de la Administración Pública dirigidas al desarrollo de políticas activas de empleo, determinan este perfil profesional como ámbito emergente.

Este campo de actuación profesional va dirigido a la gestión y dirección de entidades privadas de colocación, así como en el perfil de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Este perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local responde a una nueva forma de entender las políticas regionales y locales y las políticas de empleo por parte de las autoridades públicas. Ambas políticas van a coincidir en la descentralización y la exigencia de un enfoque micro y especializado en su implementación.

### **4. Prevención de riesgos laborales.**

Es una de las más importantes salidas profesionales que existe en la actualidad. No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 1488/1998, de 17 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o funciones de nivel superior. Los distintos requisitos formativos necesarios para desarrollar la actividad están regulados normativamente y suponen para los titulados un formación complementaria en el campo.

Así, la formación en prevención de riesgos laborales, dada la actual exigencia de integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, deviene imprescindible; se debe estar en condiciones de asesorar al empresario en la elección del mejor sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cuestión esta que depende de la organización del sistema productivo de la empresa, de la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, del diseño de las estrategias en recursos humanos, competencias propias de estos profesionales. Del mismo modo, en el ámbito competencial de los futuros graduados se sitúa el ejercicio de funciones de representación del empresario en los temas organizativos relacionados con la prevención y que sean tratados en los Comités de Seguridad y Salud, así como formar parte de los servicios de prevención, propios o ajenos, como coadyuvantes de los técnicos en prevención de riesgos.

### **5. Cuerpos Técnicos Admón. Pública.**

El título de Diplomado en Relaciones Laborales habilita, previa oposición y/o concurso, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, dentro del Grupo B de la Administración Pública.

Algunos de los puestos a los que se puede acceder son:

- Gestión de la Seguridad Social.
- Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
- Jefaturas de negociado de Recursos Humanos
- Técnicos de Gestión de las Comunidades Autónomas
- Técnicos de Hacienda.
- Técnicos de Auditoria y Contabilidad.
- Gestión de la Administración Civil del Estado.
- Etc.

## **6. Auditoria socio-laboral.**

El perfil profesional de auditor sociolaboral, aunque minoritario, es otro de los perfiles que ha sido considerado por su vinculación directa con el nuevo título de grado que se propone. Ello es debido a que, tanto en los planes de estudio de Relaciones Laborales como en el de Licenciado en Ciencias del Trabajo, se encontraban recogidos contenidos formativos con carácter troncal dirigidos a obtener una formación básica en esta parcela ocupacional. Contenidos que por otra parte no forman parte del currículo formativo de ninguna otra titulación universitaria. De hecho, no es infrecuente encontrar entre los actuales Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales o Licenciados en Ciencias del Trabajo con experiencia laboral.

Ahora bien, cabe entender que dadas las características, requisitos formativos y técnico-profesionales para el correcto ejercicio de dicha actividad, este perfil profesional requiere de un grado de especialización avanzado, más allá de los contenidos y objetivos formativos básicos en esta área que se deben ofrecer en el título de grado y que, por lo tanto, entendemos encuentran su articulación formativa adecuada a través de la realización de cursos específicos de postgrado.

## **7. Enseñanza.**

Los titulados en Relaciones Laborales han encontrado una importante limitación a la hora de acceder a determinados puestos docentes. Por otro lado, la reciente implantación del título de Licenciado en Ciencias del Trabajo no permite por el momento una valoración significativa de este perfil para dichos egresados.

Pese a ello, si que existen en la actualidad -tras su reciente implantación- especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación Laboral) que encuentran en el perfil formativo de éstos una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa) todas ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de grado Medio como de Grado Superior. También en el ámbito de la educación reglada,

dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachiller, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

En el ámbito de la educación no reglada y vinculados a Programas de Inserción Laboral o Formación Continúa, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo.

### 3. Competencias específicas de la titulación.

La siguiente tabla muestra las competencias específicas de la titulación de Diplomatura en Relaciones Laborales, así como su vinculación con los diferentes perfiles profesionales.

<i>Competencias Específicas de la Titulación (CET)</i>	<i>Nº perfil/es</i>
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales.	1,2,3,4,5,6,7
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria.	1,2,3,4,5,6,7
3. Organización y dirección de empresas.	2,4,6
4. Dirección y gestión de recursos humanos.	2,3,4
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social.	7
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación.	1,
7. Historia de las relaciones laborales.	7
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.	1,4,5
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales.	5
10. Economía y mercado de trabajo.	3, 7
11. Políticas sociolaborales.	3,5,7
12. Auditoria Sociolaboral.	1, 6
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.	3,4,5,6
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.	1,4,
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.	2,4,6
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	2, 3
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo	2
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	2
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección, etc.)	2
20. Capacidad para dirigir grupos de personas.	2,3
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.	
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.	1,4
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.	3
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.	1,5
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.	1
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.	3,5
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.	3,5,6

28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.	2,7,
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.	7
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.	4
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral.	6
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.	7
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.	7
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.	7
35. Aplicar los conocimientos a la práctica.	1,2,3,4,5,6,7
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.	1,2,3,4,5,6,7

## 4. Planes docentes.

### 4.2. Plan Docente de Derecho del Trabajo I.

#### I. Descripción y contextualización

<i>Identificación y características de la materia</i>					
<i>Denominación</i>	Derecho del Trabajo I				
<i>Curso y Titulación</i>	1.º de la Diplomatura en Relaciones Laborales				
<i>Coordinador-Profesor/es</i>	Francisco Rubio Sánchez				
<i>Área</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social				
<i>Departamento</i>	Derecho Privado				
<i>Tipo y ctos. LRU</i>	Troncal		12 -8 teóricos/4 prácticos-		
<i>Coeficientes</i>	Practicidad: 3 (medio-alto)		Agrupamiento: 2 (medio-bajo)		
<i>Duración ECTS (créditos)</i>	Anual (260 h.)		<b>10,43</b>		
<i>Distribución ECTS (rangos)</i>	Grupo Grande:	Seminario-Lab.:	Tutoría ECTS: 5%	No presenciales:	
	15%	25%		55%	
	39 h.	65 h.	13 h.	143 h	
<i>Descriptorios (según BOE)</i>	El ordenamiento laboral. La administración laboral. El contrato de trabajo: contenido, modificación, suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. Tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales. Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. La política social comunitaria				

### *Contextualización profesional*

#### *Conexión con los perfiles profesionales de la Titulación*

De acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria, a continuación se hará referencia a los diferentes perfiles profesionales o campos de actuación profesional para los que la Diplomatura de Relaciones Laborales capacita. Si bien es cierto que éstos, pueden abarcar un espectro especialmente amplio, atendiendo a la potencial empleabilidad de estos titulados, se han considerado sólo aquellos que guardan una relación directa con los objetivos y contenidos formativos que le son propios.

Según lo dispuesto en el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, por el que se establece el Título Universitario Oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél, los objetivos formativos del título de Diplomado en Relaciones Laborales "deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social". Dos grandes áreas o sectores de actividad se desprenden, pues, del objetivo formativo de esta titulación: la primera, la organización funcional del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional integrado dentro de una organización empresarial, o como consultor externo especializado; la segunda, la actuación en materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de Graduado Social.

Constituyen, por tanto, los campos de actuación profesional preferentes los siguientes:

- Asesoramiento jurídico-laboral.
- Dirección y gestión de Recursos Humanos.
- Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de Políticas Socio-Laborales.

Si bien, también se postulan otros campos de actuación profesional u orientaciones ocupacionales vinculadas a estos estudios:

- Nuevas áreas especializadas que demanda el mercado de trabajo cuya capacitación profesional se solicita a la formación universitaria: expertos en salud laboral y prevención de riesgos laborales, auditoría sociolaboral, expertos en políticas de protección social y de seguridad social y expertos en el conocimiento de los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno para el asesoramiento de nuestras empresas.

Junto a los dos perfiles profesionales consolidados, también se considera prioritario el perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local, máxime ante la perspectiva de convergencia europea. Este perfil en vías de consolidación puede ser considerado como un perfil emergente. También han sido considerados aquellos cuyo campo de actuación profesional, estando en consonancia con los objetivos formativos de la titulación, son significativos y relevantes como potenciales ámbitos de inserción laboral, pero requieren para un adecuado ejercicio profesional de capacitación especializada, la realización de postgrados, bien regulados normativamente, como es el caso del perfil de Prevención de Riesgos Laborales, o sin regulación, como es el caso del perfil de auditor sociolaboral (en España, a diferencia de otros países europeos no está regulado este perfil profesional). Por último, también como potenciales ámbitos de inserción pueden ser considerados el ámbito profesional de la enseñanza y de la administración pública.

Así, son siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional los que se despliegan para los nuevos titulados:

- 1) Graduado social.
- 2) Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- 3) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- 4) Prevención de riesgos laborales
- 5) Administraciones públicas
- 6) Auditoría sociolaboral
- 7) Enseñanza

Tal y como ya se ha adelantado, de entre ellos, cabe considerar como perfiles sustantivos para este título y plenamente consolidados, los de Graduado Social y Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Aun cuando pueda afirmarse que los objetivos de esta materia están vinculados a las distintas competencias relacionadas en todos y cada uno de los perfiles referidos, ésta vinculación no es ejercida con igual intensidad en todos los casos. De este modo, se puede distinguir:

a) *Perfil profesional con relación directa: Graduado Social, Dirección y Gestión de Recursos Humanos y Administraciones Públicas.* La profesionalización o incorporación al mercado laboral de los diplomados en Relaciones Laborales se lleva a cabo, en un alto porcentaje, de un lado, en el sector privado, a través del empleo autónomo -colegiación de los titulados- o por su incardinación en el ámbito de la empresa privada, por cuanto uno de los rasgos distintivos que ha acompañado a los procesos de cambio social, económico, cultural, tecnológico y de reestructuración productiva ha sido el cambio en la filosofía, modelos y sistemas de dirección y gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones en sus distintas dimensiones; y, de otro, en el sector público, en tanto que la potencialidad que ofrece este perfil encuentra su adecuación a través del carácter multidisciplinar de la formación de los titulados, cualidad que provee una pluralidad competencial, idónea y adecuada, para desarrollar una multiplicidad de funciones en la Administración Pública. Así, habilitará, previo concurso/oposición, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, con los contenidos de la titulación, especialmente, para Gestión de la Seguridad Social. Subinspectores de Empleo y Seguridad Social y Jefaturas de negociado de Recursos Humanos.

De este modo, el conocimiento del Derecho del Trabajo constituye uno de los cimientos básicos en la futura incorporación laboral de los titulados en Relaciones Laborales en cuanto que viene a ser el epicentro de las distintas materias que configuran en gran bloque de asignaturas jurídico-laborales y afines-

Los descriptores de esta materia se vinculan directamente con los perfiles mencionados, en tanto que se pretende que los titulados adquieran los conocimientos básicos del marco jurídico regulador de las relaciones jurídico-laborales y, más concretamente, del contrato de trabajo.

b) *Perfil profesional con relación indirecta: resto de perfiles profesionales o ámbitos de actuación anteriormente relacionados.* Tal y como ya se ha anunciado, al margen de la organización funcional del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la empresa o la actuación en materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de Graduado Social, esta materia también se despliega sobre otros contextos profesionales emergentes o conexos, en otros ámbitos de actuación, de modo que el conocimiento del Derecho del Trabajo constituya una materia abierta a todos los campos limítrofes con el mundo del empleo y de las relaciones laborales -Auditoría sociolaboral, Enseñanza, Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local y Prevención de riesgos laborales- en tanto que todos los sujetos intervinientes en las relaciones laborales utilizan como herramienta básica de referencia el Estatuto de los Trabajadores y las normas complementarias del mismo.

#### *Otras consideraciones de interés*

El acceso al ejercicio profesional de Graduado Social se obtiene mediante acreditación de la posesión del título oficial de diplomado en Relaciones Laborales, establecido por el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, o títulos oficiales anteriores homologados de Graduado Social Diplomado. Junto a ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo. Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad más de 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa. A ello ha de unirse que en la Comunidad Autónoma de Extremadura de las 4.849 empresas existentes, sólo el 5,38 por 100 tiene veinte o más empleados asalariados, con los que la mayoría de estas empresas constituyen el campo de actuación de los Graduados Sociales.

Sin embargo, no puede afirmarse lo mismo respecto a los directores y gestores de recursos humanos, en la medida que la falta de empresas con un elevado número de trabajadores por cuenta ajena en las que sea fundamental y actúe como factor determinante poner en alza el convencimiento de que las personas que trabajan en una organización son su activo fundamental y que constituyen uno de sus principales recursos estratégicos -nuevo elemento de la cultura para la dirección y gestión de personas-, queda bastante diluida.

Por último, el acceso a la Función Pública para estos titulados se realiza a través del concurso-oposición correspondiente, convocado por las administraciones autonómicas o nacionales, según el caso, para formar parte del correspondiente cuerpo. El temario de dichas pruebas está relacionado con esta materia, así, en el caso del acceso al cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, el veintisiete por cien hace

relación directa con los descriptores de esta materia, a lo que podría unirse la existencia de otros temas que de modo indirecto también inciden sobre ella; aunque sea necesario reseñar la limitación al acceso a estos puestos que el número restringido de plazas significa. La misma afirmación cabría realizar respecto a las convocatorias autonómicas, ya que en el supuesto de acceso al cuerpo de profesores de enseñanza secundaria –FOL- o en el caso de acceso al cuerpo de técnicos de gestión.

## *Contextualización curricular*

### *Conexión con las competencias genéricas y específicas del Título*

Los actuales Planes de estudio para la obtención del Título de Diplomado en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Extremadura fueron aprobados por Resolución de la Universidad de Extremadura de 10 de diciembre de 1998, y publicados en el BOE núm. 10 de 12 de enero de 1999, con un total de 207 créditos: 120 troncales; 39 obligatorios; 27 optativos y 21 libre configuración. Se ha elaborado un Libro Blanco con el objetivo fundamental, entre otras cuestiones, de formular una propuesta de Título de Grado resultante de la integración de las actuales titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, adaptado a las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior, que se adecue al perfil profesional demandado por la sociedad en este campo, resultado del análisis de la situación actual de las titulaciones en España, recogiendo así los perfiles profesionales y ámbitos de actuación profesional para los que debe habilitar y capacitar el grado.

Los descriptores, según BOE de la asignatura troncal Derecho del Trabajo son los siguientes: El ordenamiento laboral. La administración laboral. El contrato de trabajo: contenido, modificación, suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. Tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales. Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. La política social comunitaria

Se centran pues en el conocimiento del marco normativo regulador del Derecho del Trabajo, lo que conduce a una enseñanza primordialmente teórica, si bien ante la complejidad de la materia es necesario el recurso continuo a supuestos prácticos de modo que con ella se consigan sus objetivos. Exigencia también derivada del conocimiento de la jurisprudencia social que viene interpretando la aplicación del derecho positivo.

Las competencias genéricas del Título con las que se relaciona esta materia son:

#### **INSTRUMENTALES**

Capacidad de análisis y síntesis  
Capacidad de organización y planificación  
Comunicación oral y escrita en lengua nativa  
Capacidad de gestión de la información  
Resolución de problemas

#### **PERSONALES**

Habilidades en las relaciones interpersonales  
Razonamiento crítico  
Compromiso ético

#### **SISTÉMICAS**

Aprendizaje autónomo  
Adaptación a nuevas situaciones  
Iniciativa y espíritu emprendedor

Y las competencias específicas del Título con las que se relaciona principalmente la asignatura son las siguientes:

2. Conocer el marco normativo regulador del Derecho del Trabajo
  11. Saber las políticas sociolaborales
  13. Ser capaz de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
  15. Ser capaz de seleccionar y gestionar información y documentación laboral
  22. Saber asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
  23. Ser capaz de asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
  24. Saber asesorar y gestionar en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
  32. Desarrollar un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
  33. Ser capaz de interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
  34. Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
  35. Aplicar los conocimientos a la práctica

### *Interrelaciones con otras materias*

La asignatura de Derecho del Trabajo presenta una relación indirecta con numerosas asignaturas del Título de

Diplomado en Relaciones Laborales, en la medida que abordan temas conexos de especial consideración a la hora de abordar el estudio de esta materia. Así:

Asignaturas troncales:

\* Con Historia social y política contemporánea –primer curso-, en la que se aborda, mediante un conocimiento básico, el estudio de la evolución social y política, desde la revolución industrial y de los movimientos sociales.

En cuanto con ellas se asientan los conocimientos básicos de las relaciones jurídico-laborales como fundamento del establecimiento de un Sistema de protección social ante las situaciones de necesidad derivadas de los actos que tuvieren lugar durante la prestación de servicios por cuenta ajena.

\* Con Derecho de la Seguridad Social –segundo curso-, en la cual los alumnos estudian el régimen público de la protección social a través de las diferentes prestaciones que instituye el sistema.

\* Con Prácticas integradas –tercer curso-, por cuanto constituye la iniciación a la práctica en la materia objeto de estudio –Derecho del Trabajo-.

Asignaturas obligatorias:

\* Con Derecho Administrativo –primer curso-, en la que los alumnos estudian el ordenamiento jurídico administrativo y la posición jurídica del administrado.

\* Con Derecho del Trabajo II –tercer curso-, en la que se analizan las modalidades contractuales.

\* Con Derecho Procesal Laboral –tercer curso-, en la que los alumnos estudian el ordenamiento social de las jurisdicción y los procesos especiales, entre ellos, el proceso especial en materia de Seguridad Social.

Asignaturas optativas:

\* Con Cooperativas y Sociedades Anónimas Laborales, en la que se estudian las relaciones laborales en las distintas modalidades de cooperativas.

\* Con Derecho Sancionador del Trabajo, en la que se abordan las infracciones y sanciones laborales, así como también la potestad sancionadora de la Administración.

\* y con Prestaciones Sociales Complementarias, en la que los alumnos estudian la Seguridad Social complementaria, planes y fondos de pensiones y Mutualismo social.

El análisis de este contexto curricular muestra la correcta incardinación de la asignatura Derecho del Trabajo en el Plan de estudios para la obtención del Título de Diplomado en Relaciones Laborales en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Extremadura, como conocimientos básicos que los alumnos han de adquirir a lo largo de la Diplomatura para su desenvolvimiento pleno una vez finalizada ésta.

## **Contextualización personal\***

### *Itinerarios de procedencia y requisitos formativos de los alumnos*

Los conocimientos y experiencias previas con que llegan los alumnos tienen una gran relevancia, si se tiene en cuenta que se trata de una materia compleja. Dichos conocimientos están condicionados no tanto por la especialidad de procedencia como por la compatibilización durante los estudios de la Diplomatura de trabajos y estudios, ya que estos no son los mismos cuando se trata de trabajadores por cuenta ajena que tienen una vinculación directa con el mundo de las relaciones laborales; que cuando se trata de funcionarios de la Administración o cuando se trata de alumnos procedentes, tal y como es la forma de acceso mayoritaria, como siguiente paso una vez finalizada la enseñanza no universitaria: a través de Bachillerato-selectividad (antiguo COU+Selectividad), que carecen de cualquier noción sobre el Derecho del Trabajo en la medida que se dedican exclusivamente –a tiempo completo- a la realización de estudios, a los que han de unirse los que acceden vía módulos de Formación profesional, que si bien también se trata de alumnos jóvenes con escasa implicación en el mundo de la relaciones laborales durante el estudio de estos han adquirido unos conocimientos básicos sobre la materia a través de los módulos transversales de FOL –Formación y Orientación Laboral-.

Los conocimientos básicos sobre la naturaleza mixta del marco jurídico-laboral (relación empresarios y trabajadores y Administración Laboral) constituyen los requisitos esenciales para el estudio de esta materia a la hora de justificar su existencia y abordar su estudio. Se podrían destacar como bloques de conocimiento previo los siguientes:

- \* Conocimiento de las relaciones laborales.
- \* Conocimiento de las Instituciones jurídicas laborales (Administración y jurisdicción laboral).
- \* Conocimiento de las fuentes del Derecho del Trabajo nacionales, internacionales y comunitarias, así como las fuentes colectivas.
- \* Conocimiento del contrato de trabajo.

En cuanto a los problemas de aprendizaje, estos no derivan de la carencia de conocimientos previos, sino de los hábitos de estudio en tanto que prefieren la memorización de los textos normativos.

### *Otras consideraciones de interés*

Otro componente relevante tiene que ver con los intereses profesionales y formativos de los alumnos que ingresan en la Titulación. Entre los motivos de elección de la carrera cabe señalar que el cincuenta y cinco con un por ciento se decidió por estos estudios por motivos vocacionales, siendo ese factor vocacional especialmente significativo respecto de los alumnos procedentes de estudios de módulos de formación profesional; si bien también destaca la presencia de un colectivo, el quince con seis por ciento que realizó la carrera aunque sus preferencias eran otras (su acceso estaría facilitado por el volumen de plazas ofertadas, la no limitación y la nota de corte exigida). También podría ser significativo valorar el nueve por ciento de estudiantes que acceden a estos estudios de Relaciones Laborales motivados por la posibilidad de encontrar un trabajo con facilidad.

En cuanto a los estilos de aprendizaje, la exigencia de una nota de corte relativamente baja favorece la entrada de alumnos no vocacionales, tal y como ya se ha avanzado con anterioridad, que favorece la falta de asistencia a clase, elemento que también se ve propiciado por la materia de estudio –jurídica- en la que el conocimiento de los textos normativos y su memorización no requieren en todos los casos la explicación del docente. No obstante lo anterior, la complejidad de la asignatura, de la terminología, de los conceptos... sin una explicación sencilla por parte del docente que favorezcan la asimilación de estos por los alumnos.

<b>II. OBJETIVOS</b> <i>Relacionados con competencias académicas y disciplinares</i>	<i>Vinculación</i>
<p>Descripción</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer la historia y antecedentes básicos del Derecho del Trabajo</li> <li>2. Conocer y examinar las fuentes del Derecho del Trabajo.</li> <li>3. Analizar las notas delimitadoras de la relación laboral.</li> <li>4. Diferenciar las relaciones laborales comunes y las relaciones laborales especiales.</li> <li>5. Comprender la naturaleza jurídica y las características del contrato de trabajo.</li> <li>6. Analizar las diferentes modalidades contractuales.</li> <li>7. Analizar los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral</li> <li>8. Conocer el régimen jurídico laboral de las vicisitudes del contrato de trabajo.</li> <li>9. Conocer los supuestos y consecuencias jurídicas de la extinción del contrato de trabajo.</li> <li>10. Aproximarse al conocimiento básico del la Seguridad Social, el Derecho colectivo, los mecanismos de representación de los trabajadores, la prevención de riesgos laborales y el procedimiento laboral.</li> </ol>	<p><i>CET</i><sup>1</sup></p> <p>2 2,15,24 24,32 2,15,24 2,33 13,33 32 2,15 32,33 2,32,34</p>
<p><i>Relacionados con otras competencias personales y profesionales</i></p>	<p><i>Vinculación</i></p>
<p>Descripción</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>11. Desarrollar habilidades de escucha y de comunicación necesarias en el asesoramiento a los sujetos intervinientes en las relaciones laborales utilizando la terminología adecuada.</li> <li>12. Desarrollar destrezas para capacitar en la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.</li> <li>13. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.</li> <li>14. Tomar conciencia de la función del Derecho del Trabajo dentro del ordenamiento jurídico general.</li> <li>15. Aprender a seleccionar y gestionar información y documentación socio-laboral.</li> </ol>	<p><i>CET</i></p> <p>2, 13 13, 22, 23,24 15 32, 34</p>

**Códigos.-**

<sup>1</sup> *CET: Competencias Específicas del Título* (véase el apartado de Contextualización curricular)

## III. Contenidos

### *Secuenciación de bloques temáticos y temas*

#### I. Significado y evolución histórica del Derecho del Trabajo

- 1.1 Significado y evolución del Derecho del Trabajo.
- 1.2 Evolución histórica
- 1.3 Notas definitorias de la relación laboral
- 1.4 Contenido del Derecho del Trabajo

#### II. Las fuentes del Derecho del Trabajo (I).

1. Concepto y enumeración de las fuentes.
2. La norma laboral internacional:

#### III. Las fuentes del Derecho del Trabajo (II).

1. La norma constitucional.
  - 1.1. La constitucionalización de los derechos laborales.
  - 1.2. La Constitución española de 1978.

#### IV. Las fuentes del Derecho del Trabajo (III).

1. La Ley y otras normas con rango de ley.
2. Normas reglamentarias.
3. La potestad normativa de las Comunidades Autónomas.

#### V. Las fuentes del Derecho del Trabajo (IV).

1. El convenio colectivo:
2. Otras fuentes de derecho:
  - 2.1. La costumbre laboral.
  - 2.2. La Jurisprudencia laboral.
  - 2.3. Otras fuentes supletorias.

#### VI. La aplicación de las fuentes normativas del Derecho del Trabajo (I).

1. La determinación de la norma aplicable:
  - 1.1. La concurrencia de normas y los principios de ordenación jerárquica.
  - 1.2. La sucesión temporal de normas: el principio de condición más beneficiosa.
  - 1.3. Las relaciones entre normas y la autonomía individual: la irrenunciabilidad de derechos del trabajador.
2. La interpretación de las normas laborales: el principio *\*in dubio pro operario\**.
3. La prescripción y caducidad de derechos.

#### Tema 7. La aplicación de las fuentes normativas del Derecho del Trabajo (II).

1. La Administración Laboral: organización y funciones.
2. La Administración Laboral del Estado. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
3. La Administración Laboral Autonómica. En especial, la organización en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
4. La Inspección de Trabajo.

#### VIII. El contrato de trabajo.

1. Concepto y presupuestos sustantivos. Relaciones excluidas.
2. Contratos afines.
3. Relaciones laborales de carácter especial

#### IX. Los sujetos del contrato de trabajo.

1. El trabajador:
  - 1.1. Noción jurídica.
  - 1.2. La capacidad para contratar y sus límites.
2. El empresario:

- 2.1. Noción jurídica.
  - 2.2. La empresa y el centro de trabajo.
  - 2.3. Los problemas de identificación del empresario y de imputación de las responsabilidades empresariales.
    - 2.3.1. Los grupos de empresas o grupos de sociedades.
    - 2.3.2. Las contratas y subcontratas de obras y servicios.
    - 2.3.3. La cesión temporal de mano de obra.
    - 2.3.4. Las empresas de trabajo temporal:
- X. Constitución, elementos y efectos de la relación de trabajo.
1. La libertad de contratación empresarial y sus limitaciones.
  2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.
  3. La formalización del contrato de trabajo.
  4. Pactos en el contrato de trabajo.
  5. Validez del contrato y vicios que inciden en el mismo.
- XI. La posición jurídica del trabajador: derechos y deberes básicos.
1. Derechos laborales básicos:
    - 1.1. Ocupación efectiva, trato digno y trato igual.
    - 1.2. Promoción y formación profesional.
    - 1.3. No discriminación.
    - 1.4. Integridad física: seguridad e higiene.
    - 1.5. Intimidad y dignidad.
    - 1.6. Puntualidad en la remuneración.
    - 1.7. Ejercicio de acciones.
  2. Deberes laborales básicos.
    - 2.1. Deber de diligencia.
    - 2.2. Deber de buena fe.
    - 2.3. Observancia de medidas de seguridad e higiene.
    - 2.4. Deber de obediencia.
    - 2.5. Deber de no concurrencia.
    - 2.6. Mejora de la productividad.
- XII. La posición jurídica del empresario.
1. Las prestaciones del empresario.
  2. El poder de dirección y sus límites.
  3. El poder disciplinario: faltas y sanciones.
  4. Infracciones y delitos de los empresarios en materia laboral.
- XIII. El tiempo de la prestación laboral.
1. Jornada de trabajo.
  2. Jornadas especiales
  3. Horario de trabajo.
  4. Las horas extraordinarias.
  5. Descanso semanal.
  5. Fiestas laborales.
  6. Calendario laboral.
  7. Vacaciones anuales.
  8. Licencias y permisos retribuidos.
- XIV. El salario
1. Concepto.
  2. Estructura.
  3. Clases de salario.
  4. Percepciones extrasalariales.
  5. Deducciones del salario.
  6. El pago del salario.
  7. Modalidades de pago.
  8. El salario mínimo interprofesional.

XV. Modalidades de contratación (I).

1. Clases de contratos atendiendo a su duración: contratos de duración indefinida y contratos temporales.
2. Contratos de duración indefinida.

XVI. Modalidades de contratación (II).

1. Los contratos temporales.
2. Contratos formativos.
3. Contratos de duración determinada estructurales.

XVII. Modalidades de contratación (III).

1. Contratos de trabajo mixtos.
2. Contratos de trabajo a tiempo parcial.
3. Otros tipos de contrato.

XVII. Vicisitudes de la relación de trabajo.

1. La transmisión de empresas.
2. La movilidad funcional.
3. La movilidad geográfica: traslados y desplazamientos.
4. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
5. Los ascensos.
6. La suspensión de la relación laboral. Las excedencias.

XIX. Extinción del contrato (I).

1. Concepto y causas de extinción.
2. Extinción por voluntad del empresario: el despido del trabajador.
3. El despido disciplinario:
4. El despido por fuerza mayor.
5. El despido colectivo.
6. El despido por causas objetivas:

XX. Extinción del contrato (II).

1. Por dimisión del trabajador.
2. Por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario.
3. Por mutuo acuerdo de las partes.
4. Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
5. Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
6. Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta y jubilación del trabajador.
7. Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
8. Por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

***Interrelación***

Requisitos (Rq) y redundancias (Rd)		Tema	Procedencia
* Conocimiento de las fuentes del Derecho	Rq	II a IV	Elementos de Derecho Público y Privado (1 <sup>er</sup> Curso)
* Conocimiento del régimen jurídico de los contratos	Rq	VIII	
* Conocimiento de la Administración Pública	Rd	VII	

## IV. Metodología docente y plan de trabajo del estudiante

<i>Actividades de enseñanza-aprendizaje</i>				<i>Vinculación</i>	
<i>Descripción y secuenciación de actividades</i>	<i>Tipo<sup>2</sup></i>		<i>D<sup>3</sup></i>	<i>Tema</i>	<i>Objet.</i>
1. Presentación del plan docente de la asignatura.	GG	C-E (I)	0.5	1.1	-
2. Evaluación de conocimientos previos.	GG	C-E (I)	2	1.1	-
3. Explicación en clase	GG	T (II)	1	1.1	1
4. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	1.2	1, 13, 15
5. Explicación en clase.	GG	T (II)	1	1.2	1, 2
6. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	1.3	1, 13,15
7. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	2	1.3	1, 14
8. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	2.1	1, 13, 15
9. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	2.1	1, 2, 14
10. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	2.1	13, 15
11. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	2.1	1, 11, 12
12. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	2.2	1, 13, 15
13. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	2.2	1, 2, 14
14. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	2.3	1, 13,15
15. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	2.3	1, 3,
16. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	2.3	1, 13, 15
17. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	2.3	1, 11, 12
18. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	2.4	1, 13, 15
19. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	3	2.4	1, 4, 14
20. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	2.4	1, 13, 15
21. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	2.4	1, 11, 12
22. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	2.5	1, 13, 12
23. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1	2.5	1, 4, 14
24. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.1	1, 13, 15
25. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1	3.1	1, 5, 14
26. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2	1, 13, 15
27. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2	1, 5, 14
28. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.3	1, 13, 15
29. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.3	1, 5, 14
30. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.1	1, 13, 15
31. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.1	1, 14
32. Elaboración de un trabajo monográfico.	NP	P (VI)	15	1.1-3.2.1	Todos
33. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	Tut	P (I-VI)	7	1.1-3.2.1	10, 11, 12, 14
34. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.2	1, 13, 15
35. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.2	1, 14
36. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.2	1, 13, 15
37. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.2	1, 11, 12
38. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.3	1, 13, 15
39. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.3	1, 14
40. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.3	1, 13, 15
41. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.3	1, 11, 12
42. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.4	1, 13, 15
43. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.4	1, 14
44. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.4	1, 13, 14
45. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.4	1, 11, 12
46. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.5	1, 13, 15
47. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.5	1, 14
48. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.5	1, 13, 15

<sup>2</sup> *Tipos de actividades:* GG (Grupo Grande); S (Seminario o Laboratorio); Tut (Tutoría ECTS); No presenciales (NP); C-E, I (Coordinación o evaluación); T, II (Teórica de carácter expositivo o de aprendizaje a partir de documentos); T, III (Teórica de discusión); P, IV (Prácticas basadas en la solución de problemas); P, V (Prácticas basadas en la observación, experimentación, aplicación de destrezas, estudio de casos...); P, VI (Prácticas con proyectos o trabajos dirigidos); T-P, VII (Otras teórico-prácticas).

<sup>3</sup> *D:* Duración en sesiones de 1 hora de trabajo presencial o no presencial (considerando en cada hora 50-55 minutos de trabajo neto y 5-10 de descanso).

49. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.5	1, 11, 12
50. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.6	1, 13, 15
51. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.6	1, 14
52. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.6	1, 13, 15
53. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.6	1, 11, 12
54. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.7	1, 13, 15
55. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.7	1, 14
56. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.7	1, 13, 15
57. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.7	1, 11, 12
58. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.8	1, 13, 15
59. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.8	1, 8, 14
60. Realización de supuesto práctico.	NP	P (IV)	2	3.2.8	1, 13, 15
61. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	S	T (III)	5	3.2.8	1, 11, 12
62. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	3.2.9	1, 13, 15
63. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	3.2.9	1, 10, 14
64. Elaboración de un trabajo monográfico.	NP	P (VI)	5	3.2.2-3.2.9	Todos
65. Tutorización y evaluación de la actividad anterior.	Tut	P (I-VI)	4	3.2.2-3.2.9	Todos
66. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	4.1	1, 13, 15
67. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	4.1	1, 9, 14
68. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	4.2	1, 13, 15
69. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	4.2	1, 9, 14
70. Lectura previa del resumen del tema.	NP	T (II)	1	4.3	1, 13, 15
71. Explicación y discusión en clase.	GG	T (II)	1,5	4.3	1, 9, 14
72. Estudio y preparación del examen final	NP	T-P (VII)	40	1.1-4.3	Todos
73. Examen final	GG	C-E (I)	2	1.1-4.3	Todos

<i>Distribución del tiempo (ECTS)</i>		<i>Dedicación del alumno</i>		<i>Dedicación del profesor</i>	
<i>Distribución de actividades</i>	<i>Nº alumnos</i>	<i>H. presenciales</i>	<i>H. no presenc.</i>	<i>H. presenciales</i>	<i>H. no presenc.</i>
Grupo grande (Más de 20 alumnos)	Coordinac./evaluac. (I)	180	5	-	3
	Teóricas (II y III)	180	34,5	25	34,5
	Prácticas (IV, V y VI)	180	-	40	-
	Subtotal	180	39,5	65	37,5
Seminario-Laboratorio (6-20 alumnos)	Coordinac./evaluac. (I)	30	-	-	-
	Teóricas (II y III)	30	50	-	-
	Prácticas (IV, V y VI)	30	-	-	-
	Subtotal	30	50	-	-
Tutoría ECTS (1-5 alumnos)	Coordinac./evaluac. (I)	15	-	-	-
	Teóricas (II y III)	15	-	-	-
	Prácticas (IV, V y VI)	15	14	-	-
	Subtotal	5	14	-	-
Tutoría comp. y preparación de ex. (VII)	1	-	40	-	-
<b>Totales</b>		103,5	105	37,5	

### ***Otras consideraciones metodológicas\****

#### ***Recursos y metodología de trabajo en las actividades presenciales***

A la explicación expositiva del tema ha de preceder una lectura comprensiva de éste por parte de los alumnos, de manera que la labor del profesor se vea sustentada sobre unos conocimientos básicos ya adquiridos por el alumno, de modo que su labor no sea tanto la de transmitir la información, mediante una clase magistral, sino que por el contrario éste se constituya en mediador entre los conocimientos previos del alumno y la resolución de aquellas cuestiones que a éste se le hubieran suscitado.

#### ***Recursos y metodología de trabajo en las actividades semi-presenciales y no presenciales***

La realización de seminarios prácticos en cada uno de los temas de la asignatura, sobre supuestos hipotéticos de confluencia en el Sistema de la Seguridad Social permitirán aplicar el conocimiento previo adquirido a las situaciones reales de la cotidianidad.

El desarrollo de estas actividades, divido el grupo grande en pequeños grupos de no más de 20 alumnos permitirá la obtención de los objetivos personales marcados con esta asignatura –exposición oral y teórica, desarrollando destrezas para capacitar en la aplicación de los conocimientos teórico-prácticos-.

Para realizar este tipo de actividades los alumnos deberán contar con el material oportuno –textos legales- y además dispondrán de las horas de tutorías que servirán para orientarles.

#### ***Recursos y metodología de trabajo para los alumnos que no han alcanzado los requisitos***

En este caso, y tras la realización de la evaluación de los conocimientos previos, se pondrá a disposición de los alumnos una bibliografía complementaria donde encontrar y complementar las lagunas existentes en sus conocimientos.

#### ***Recursos y metodología de trabajo para desarrollar competencias transversales***

Una parte de los objetivos se relacionan con la adquisición de competencias comunicativas, imprescindibles para afrontar situaciones de asesoramiento. Un asesor –graduado social- o Director de Recursos Humanos debe desarrollar capacidades y destrezas verbales y comunicativas, así como sociales, que le permitan la fluidez en las relaciones interpersonales. Actitudes que se verán fomentadas en la realización de seminarios.

## V. Evaluación

### ***Actividades e instrumentos de evaluación***

Realización de supuestos prácticos	* Participación en las actividades prácticas * Valoración de las actividades prácticas	30%
Examen final	* Prueba de desarrollo escrito -6 preguntas de desarrollo- dirigida a valorar la comprensión de conceptos	60%
Examen final	* Entrevista sobre el contenido de los trabajos monográficos	20%

## VI. Bibliografía

### ***Bibliografía de apoyo seleccionada***

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos.  
ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Editorial Civitas.  
SALA FRANCO, T. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch.  
BORRAJO DACRUZ, E.: *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, Editorial Tecnos.  
MARTÍN VALVERDE, A. Y OTROS: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos.  
QUESADA SEGURA, R. Y OTROS: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.  
SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Editorial Civitas.  
PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, CEURA.  
MOLERO MANGLANO, C. Y OTROS; *Manual de Derecho del Trabajo*, McGraw Hill

### ***Bibliografía o documentación de lectura obligatoria\****

Resumen previo del tema.

### ***Bibliografía o documentación de ampliación, sitios web...\****

ALBIOL MONTESINOS (Y otros): *Derecho del trabajo*. Tomo I: fuentes y relaciones colectivas. 2001.

- ALBIOL MONTESINOS (Y otros): Derecho del trabajo. Tomo II: contrato individual. 2001.
- ALONSO GARCÍA, M.: Curso al Derecho del Trabajo. Ed.: Ariel, 1ª ed.: 1964; 10ª ed.: 1987, Barcelona.
- ALONSO GARCÍA, M.: Introducción al estudio del Derecho del Trabajo. Barcelona, 1958.
- ALONSO OLEA, M.: Derecho del Trabajo. Ed.: Universidad Complutense, 1ª ed.: 1971, Madrid. A partir de 1988, en colaboración con CASAS BAAMONDE, Mª .E., 19ª ed.: 2001.
- ALONSO OLEA, M.: Introducción al Derecho del Trabajo. Ed.: Cívitas, 5ª ed., Madrid, 1994.
- ALONSO OLEA, M.: Lecciones sobre contrato de trabajo. Ed.:Universidad Complutense, 1ª ed.: 1968, Madrid.
- ÁLVAREZ ALCOLEA, M.: Derecho laboral básico. 2001.
- BAYLOS GRAU, A.: Derecho del Trabajo: modelo para armar. Ed.: Trotra, Madrid, 1991.
- BORRAJO DACRUZ, E.: (Dir.): La Reforma del Mercado de Trabajo. Ed.: Actualidad Editorial, Madrid, 1992.
- BORRAJO DACRUZ, E.: Introducción al Derecho Español del Trabajo. Ed.: Tecnos 1ª ed.:1968; 11ª ed.: 2000, Madrid.
- CAMERLYNCK, G. H. y LYION-CAEN, G.: Derecho del Trabajo. (trad.: RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. Prólogo de BORRAJO DACRUZ, E.) Ed.: Aguilar, 1974.
- CASAS BAAMONDE, Mª. E., y VALDÉS DAL-RE, F.:(Coords): La Reforma del mercado de trabajo. Ed.: La Ley. Madrid, 1994.
- DÄUBLER, W.: Derecho del Trabajo. (trad.: revisada por OJEDA AVILÉS, A.). Ed.: MTSS, Madrid, 1994.
- DIÉGUEZ CUERVO, G.: Derecho y Trabajo. Madrid, 1963.
- DIÉGUEZ CUERVO, G.: Lecciones de Derecho del Trabajo. Ed.: Cívitas, 1ª ed.: 1984, 5ª ed.:1996, Madrid.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L.: Derecho individual del Trabajo. Ed.: UNED, Madrid, 1996.
- GARCÍA BECEDA, A. J.: Introducción al Derecho Español de trabajo: caracteres y fundamentos. Ed.: Cívitas, Madrid.1993.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: Manual de Derecho de Trabajo. Ed.: Ariel, Barcelona, 1990.
- GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), VICENTE PALACIO, A. (Coord.) (Y Otros): Derecho del Trabajo. Ed.: Aranzadi, Pamplona, 2001.
- GAYLER, J. L.: Derecho Industrial. (con estudio introductorio de ALONSO OLEA, M.) Ed.: IEP, Madrid, 1965.
- GONZÁLEZ-POSADA, E.: El Derecho del Trabajo. Una reflexión sobre su evolución histórica. Valladolid, 1997.
- HUECK, A y NIPPERDEY, H.: Compendio de Derecho del Trabajo. (Trad.: RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y DE LA VILLA GIL, L. E). Ed.: RDP, Madrid, 1963.
- JAVILLIER, J. C.: Derecho del Trabajo. (Trad. esp.), Madrid, 1982.
- KAHN-FREUND, O.: Trabajo y Derecho. (Trad.: GALIANA MORENO, J. M.) Ed.: MTSS, Madrid, 1987.
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F y GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo. Ed.: Tecnos, 10ª ed., Madrid, 2001.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R. (Coord.): Puntos críticos de la reforma laboral. Ed.: Ceura, Madrid, 1996.
- MOLERO MANGLANO, C.: Derecho laboral empresarial. Madrid, 1998.
- MONEREO PÉREZ, J. M.: Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo. Ed.: Civitas, Madrid, 1996.
- MONEREO PÉREZ, J. M.: Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Ed.: Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- MONTALVO CORREA, J.: Fundamentos del Derecho del Trabajo. Ed.: Cívitas, Madrid, 1975.
- MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo. Ed.: Tecnos, 1ª ed.: 1976, 22ª ed.: 2001, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A.: Trabajo y Derecho. Ed.: Civitas, Madrid, 1997.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M., y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: Derecho del Trabajo. Ed.: Ceura, 1ª ed.: 1993; 6ª ed.: 1998, Madrid.
- PASARELLI, SANTORO.: Nociones de Derecho del Trabajo. (trad.: SUÁREZ GONZÁLEZ, F.; Prólogo de BORRAJO DACRUZ, E.): Ed.: IETP, Madrid,1963.
- PÉREZ BOTIJA, E. y BAYÓN CHACÓN, G.: Manual de Derecho del Trabajo. Vols. I y II, 1ª ed.: 1958; 12.ª ed.:

- 1977/1978 (puesta al día por VALDÉS DAL-RE, F.), Madrid.
- QUESADA SEGURA, R. (Coord.): Manual de Derecho del Trabajo. Ed.: Ceura, Madrid, 1998.
- QUESADA SEGURA, R.: (Coord.) Temas de Derecho del Trabajo. Ed.: Ceura, Madrid, 1994.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., GARCÍA ORTEGA, J., y SALA FRANCO, T.: Curso de Derecho del Trabajo. Ed.: Tirant Lo Blanch, 10ª ed., Valencia, 2001.
- RIVERO LAMAS, J.: (Dir). El Derecho del Trabajo ante el cambio Social y político. Ed.: Universidad de Zaragoza, 1978, Zaragoza.
- RIVERO LAMAS, J.: (Dir). El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la década de los ochenta. Ed.: Universidad de Zaragoza, 1983, Zaragoza.
- RIVERO LAMAS, J.: (Dir). El trabajo en la Constitución. Ed.: Universidad de Zaragoza, 1982, Zaragoza.
- RIVERO LAMAS, J.: (Dir). Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Ed.: Universidad de Zaragoza, 1980, Zaragoza.
- RIVERO LAMAS, J.: (Dir). La flexibilidad laboral en España. Ed.: Universidad de Zaragoza, 1993, Zaragoza.
- RIVERO LAMAS, J.: Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed.: Pórtico, Zaragoza, 1977.
- ROMAGNOLI, U.: El Derecho, el Trabajo y la Historia. Ed.: CES, Madrid, 1997.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.; DEL VALLE VILLAR J. M.; y GIL y GIL, J. L.: Prontuario de Derecho del Trabajo. Ed.: Cívitas, 1ª ed.: 1991; 3ª ed.: 1996, Madrid.
- SALA FRANCO, T.; ALBIOL MONTESINOS, I; CAMPS RUIZ, L. M.; y LÓPEZ GANDÍA, J.: Derecho del Trabajo. Ed.: Tirant lo Blanch, 11ª ed., Valencia, 1997.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (Y otros): Reforma laboral de 2001. Análisis del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo. 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. (Y otros): análisis de la Ley 12/2001, de 9 de julio. La reforma laboral de 2001. Ed.: Aranzadi, pamplona, 2001.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: Derecho del Trabajo. Madrid, 3ª ed., 1985.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F.: Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid, 1980.
- VALDÉS DAL-RE, F.:(Dir.): La Reforma del mercado laboral. Ed.: Lex Nova, Valladolid, 1994.
- VIDAL CARUANA, G.: Análisis prácticos de la reforma laboral. Ed.: CISS, Valencia, 1994.
- VILLA GIL, L. E. De La. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: Lecciones de Derecho del Trabajo. Madrid, 1977.
- VILLA GIL, L. E. De La., GARCÍA BECEDAS, G., y GARCÍA-PERROTE, I.: Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed.: Ceura, 1ª ed.: 1983, 2ª ed.:1991, Madrid.
- VILLA GIL, L. E. De La., y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: Introducción a la Economía del Trabajo. Ed.: Debate 1ª ed.: 1977; 2ª ed.: 1979;. Madrid.
- VV. AA.: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Ed.: MTSS, Madrid, 1990.
- VV. AA.: El derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución. Ed.: CEC, Madrid, 1979.
- VV. AA.: El trabajo en la Constitución. Ed.: Selsa, Madrid, 1979.
- VV. AA.: Estudios de Derecho del Trabajo. Ed.: Tecnos, Madrid, 1980.
- VV. AA.: La reforma de la legislación laboral. Ed.: Marcial Pons, Madrid, 1995.
- VV. AA.: Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del derecho del Trabajo en Europa. 1999.
- VV. AA.: El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar. Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales. 2000.