

**FICHA IDENTIFICATIVA****DATOS DE LA ASIGNATURA**

Código: 35860
Nombre: Derecho del Trabajo y Sindical
Ciclo: Grado
Créditos ECTS: 6
Curso académico: 2025-26

TITULACIONES

Titulación	Centro	Curso	Periodo
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Facultat d'Economia	4	Segundo cuatrimestre
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Facultat d'Economia	3	

MATERIAS

Titulación	Materia	Carácter
1313 - Grado en Administración y Dirección de Empresas	Asignaturas Obligatorias de IC: Dirección de Recursos Humanos	OPTATIVA
1330 - Grado en Administración y Dirección de Empresas (Ontinyent)	Materia Optatividad 3er curso	OPTATIVA

COORDINACIÓN

LOPEZ MORA FEDERICO V

RESUMEN

La asignatura *Derecho del Trabajo y Sindical* va a permitir que el estudiante del Grado en ADE adquiera las competencias específicas previstas en la memoria de verificación del Grado, de modo que facilitará que los estudiantes conozcan los elementos fundamentales del ordenamiento laboral y se enfrente a la solución de problemas concretos mediante la aplicación de las normas laborales.

De otra parte, la asignatura va dirigida a que el estudiante conozca los contrapesos al poder empresarial en el seno de la empresa y fuera de él, estudiando los instrumentos legales de representación y participación de los trabajadores en la empresa, la negociación colectiva y los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

Todo ello facilitará que el estudiante pueda llegar a desarrollar adecuadamente, dentro del marco



normativo vigente, las estrategias de gestión de los recursos humanos en la empresa, teniendo presente que no se trata de convertirlo en un experto en materia laboral, sino que el objetivo de la asignatura es proporcionar el conocimiento adecuado para poder realizar una primera reflexión acerca de los condicionantes jurídicos a las diversas políticas de personal.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

RELACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS DE LA MISMA TITULACIÓN

No se han especificado restricciones de matrícula con otras asignaturas del plan de estudios.

OTROS TIPOS DE REQUISITOS

La asignatura exige que el alumno se familiarice con la terminología jurídica básica, lo cual resulta siempre un reto, y un sobreesfuerzo necesario, en el aprendizaje del derecho del trabajo en el marco de titulaciones no jurídicas

COMPETENCIAS / RESULTADOS DE APRENDIZAJE

-

Capacidad crítica y autocrítica.

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Capacidad de análisis y síntesis.

Capacidad de aprendizaje autónomo.

Capacidad de liderazgo y movilización de las capacidades de otros.

Capacidad de negociar y conciliar intereses de forma eficaz.

Capacidad de tomar decisiones.

Capacidad para aplicar los principios económicos para el diagnóstico y resolución de problemas sociales como la inmigración, la discriminación y otros que afectan a la sociedad y mercado.

Capacidad para contribuir positivamente a la sensibilización hacia temas medioambientales y sociales, y a la superación de todas las formas de discriminación, esencial para el desarrollo económico y la reducción de la pobreza.

Capacidad para coordinar actividades.

Capacidad para trabajar en equipo.

Capacidad para transmitir y comunicar ideas y planteamientos complejos tanto a un público especializado como no especializado.



Compromiso con la ética y la responsabilidad social.

Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.

Conocer y saber utilizar adecuadamente los diferentes métodos cuantitativos y cualitativos apropiados para razonar analíticamente, evaluar resultados y predecir magnitudes económicas y financieras.

Creatividad.

Gestionar el tiempo de modo efectivo.

Habilidad en las relaciones personales.

Habilidad para analizar y buscar información proveniente de fuentes diversas.

Motivación por la calidad.

Poseer un conocimiento interdisciplinar de la empresa y de su entorno social, económico, institucional y jurídico, así como los elementos básicos del proceso de dirección, tales como la organización y administración, la contabilidad, la fiscalidad, las operaciones, los recursos humanos, la comercialización y la financiación e inversión.

Trabajar iniciativa y espíritu emprendedor.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

1. Concepto e historia del Derecho del Trabajo

- 1) CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.
- 2) LOS PRESUPUESTOS DEL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 3) LAS FUNCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- 4) LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA.
- 5) PROBLEMAS ACTUALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2. Sistema de fuentes del Ordenamiento Laboral

- 1) CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE FUENTES LABORALES
- 2) LAS DIVERSAS FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL
 - 2.1 Normas internacionales
 - 2.2 Normas comunitarias
 - 2.2 Constitución
 - 2.3 Leyes
 - 2.4 Reglamentos
 - 2.5 Convenios y pactos
 - 2.6 Fuentes supletorias



3. Problemas de aplicación e interpretación de las normas laborales. Eficacia del Derecho del Trabajo

- 1) RELACIONES ENTRE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 1.1 Naturaleza jurídica de las normas
 - 1.2 Concurrencia de normas
 - 1.3 Sucesión de normas
- 2) AUTONOMÍA INDIVIDUAL COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO
- 3) INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES
 - 3.1 Criterios de interpretación de las normas
 - 3.2 Criterios de interpretación de los tribunales: la jurisprudencia
- 4) EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO
 - 4.1 Irrenunciabilidad de derechos
 - 4.2 Prescripción y Caducidad
 - 4.3 Administración Laboral: La Inspección de Trabajo y la LISOS
 - 4.4 El orden jurisdiccional social

4. Trabajador asalariado, modalidades contractuales y externalización de servicios

- 1) CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR ASALARIADO
- 2) FIGURAS PRÓXIMAS AL TRABAJO ASALARIADO. CRITERIOS DE CALIFICACIÓN
- 3) RELACIONES DE TRABAJO EXCLUIDAS DEL ORDENAMIENTO LABORAL
 - 3.1. Los trabajadores autónomos (y los TRADE)
 - 3.2. Las relaciones de trabajo expresamente excluidas del ordenamiento laboral
- 4) LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES
- 5) LA CONTRATACIÓN LABORAL
 - 5.1. Contrato indefinido: concepto, clases, forma y jornada
 - 5.2. Contratos temporales: características y supuestos
 - 5.2.1. Contrato temporal por circunstancias de la producción
 - 5.2.2. Contrato temporal por sustitución
 - 5.3. Otras modalidades contractuales:
 - 5.3.1. Contratos formativos: prácticas y formación en alternancia
 - 5.3.2. Tiempo parcial: supuesto general y contrato de relevo.

5. Representación de los trabajadores en la empresa

- 1) EL DOBLE CANAL DE REPRESENTACIÓN
 - 1.1 La representación unitaria
 - 1.2 La representación sindical a) La libertad sindical
- b) El sindicato y la mayor representatividad c) El sindicato en la empresa
- 2) LA REPRESENTACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS
- 3) OTRAS FORMAS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
 - 3.1 Asamblea de trabajadores
 - 3.2 La Responsabilidad Social de las Empresas o Responsabilidad Social Corporativa



6. Negociación colectiva y conflictos colectivos

- 1) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
 - 1.1 Los convenios colectivos estatutarios
 - 1.2 Los convenios colectivos extraestatutarios
 - 1.3 Los acuerdos y pactos de empresa
- 2) LA HUELGA
- 3) EL CIERRE PATRONAL
- 4) SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

7. El ingreso en la empresa. Flexibilidad de entrada

- 1) EL INGRESO EN LA EMPRESA
 - 1.1 La libertad de contratación y sus límites
 - 1.2 La forma del contrato de trabajo
 - 1.3 El período de prueba
- 2) MODALIDADES CONTRACTUALES
 - 2.1 Contratos temporales
 - 2.2 Contratos indefinidos
 - 2.3 Contratos a tiempo parcial

8. Determinación y modificación de condiciones laborales. Flexibilidad interna

8. Determinación y modificación de condiciones laborales. Flexibilidad interna
 - 1) DETERMINACIÓN DE CONDICIONES LABORALES
 - 1.1 Lugar de trabajo
 - 1.2 Clasificación profesional
 - 1.3 Salario
 - 1.4 Tiempo de trabajo
 - 2) MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES
 - 1.1 Movilidad geográfica
 - 1.2 Movilidad funcional
 - 1.3 Modificación sustancial de condiciones de trabajo

9. Extinción del contrato de trabajo. Flexibilidad de salida

- 1) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR
 - 1.1 Con causa
 - 1.2 Sin causa
- 2) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL EMPRESARIO
 - 2.1 Despido disciplinario
 - 2.2 Despidos objetivos
 - 2.3 Otras causas de extinción del contrato de trabajo.
 - a) Desaparición del trabajador



9. Extinción del contrato de trabajo. Flexibilidad de salida

9. Extinción del contrato de trabajo. Flexibilidad de salida

1) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR

1.1 Con causa

1.2 Sin causa

2) EXTINCIÓN A INSTANCIAS DEL EMPRESARIO b) Desaparición del empresario. Transmisión de empresa

c) Mutuo acuerdo

d) Condición resolutoria

e) Término final

VOLUMEN DE TRABAJO (HORAS)

ACTIVIDADES PRESENCIALES

Actividad	Horas
Teoría	30,00
Prácticas en aula	30,00
Total horas	60,00

ACTIVIDADES NO PRESENCIALES

Actividad	Horas
Asistencia a otras actividades	0,00
Elaboración de trabajos individuales o en grupo	0,00
Estudio y trabajo autónomo	0,00
Preparación de clases	0,00
Preparación de actividades de evaluación	0,00
Resolución de casos prácticos	0,00
Total horas	0,00

METODOLOGÍA DOCENTE

Dado el perfil no jurídico de la titulación en la que se imparte la asignatura, resulta imprescindible combinar adecuadamente diversas metodologías docentes.

Exposición de contenidos teóricos mediante la lección magistral. Tras una previa labor de lectura y preparación de cada uno de los temas por parte de los alumnos, el profesor expondrá y explicará de forma dinámica aquellos elementos fundamentales que deben guiar a los estudiantes en el estudio y comprensión de la materia, empleando de forma frecuente supuestos prácticos, de modo que se acerquen al alumno los problemas y soluciones jurídicas que pueden presentarse en la vida cotidiana de las empresas. De este modo, se conseguirá que el alumno se familiarice con el lenguaje jurídico, el manejo de textos legales y judiciales, y el modo en el que los problemas de personal vienen resueltos en la legislación laboral.



En esta labor de exposición de los contenidos de la asignatura, la implicación del estudiante es esencial, dado que debe realizar un esfuerzo autónomo previo de lectura y preparación de las diversas sesiones.

Desarrollo de los conocimientos adquiridos mediante la realización de clases prácticas. Pese a que en las clases teóricas existirá un componente igualmente práctico, será en las prácticas donde los alumnos, en trabajo cooperativo, aplicarán plenamente sus conocimientos sobre la materia, proporcionando respuestas a supuestos algo más complejos e intentando conseguir en cada una de las sesiones objetivos de conocimiento y aplicación previamente definidos.

Trabajo autónomo supervisado. La labor de los alumnos debe ser supervisada por el profesor. En contexto idílico, un seguimiento individualizado del proceso de aprendizaje de los alumnos sería perfectamente factible y realizable, proporcionando satisfacción a estudiantes y profesorado. Un contexto como el actual exige racionalizar esfuerzos y actividades.

La evaluación continua del alumno no puede asentarse en criterios de mera asistencia a clase o entrega de trabajos. Las actividades encomendadas a los alumnos deben ser supervisadas por el profesor, quien debe proporcionar una retroalimentación al estudiante sobre su tarea realizada, de lo contrario nos encontraremos ante una "burocratización" del proceso de aprendizaje.

Dado el incremento de dedicación docente del profesorado, que implica un considerable aumento de alumnos a los que atender; vistas las exigencias en materia de investigación que se formulan al profesorado; y con la perspectiva de un contexto jurídico-laboral sometido a constantes e inopinados cambios normativos, que provocan la necesidad de constante actualización del profesorado así como de sus materiales docentes, es necesario encontrar un punto de equilibrio entre la supervisión de la actividad de los estudiantes y las otras actividades del profesorado.

En este contexto resulta inviable la recogida periódica de trabajos individuales a los alumnos, siendo que los trabajos en grupo tampoco solucionan el problema.

Por ello, la opción que parece más viable es la del trabajo autónomo supervisado a través de los foros de aula virtual. Se trata de lanzar cuestiones, creando diversos foros, para que los alumnos reflexionen y aporten sus puntos de vista –meditados– sobre las mismas, interpeándose y aportando ideas. La supervisión de esta actividad por el profesor es fundamental, siendo que al tratarse de una supervisión realizada en colectivo permite racionalizar los esfuerzos docentes del profesor sin detrimento de su eficacia.

Actividades dirigidas: Tanto para el seguimiento de la exposición teórica como de la realización de las actividades aplicadas, el profesor indicará que lecturas, búsqueda de sentencias o preparación de casos, etc., realizará el estudiante.



Aunque no sea objeto de trabajo en el aula, el profesor también podrá programar, dentro del volumen de trabajo del estudiante, otras actividades que sirvan para reforzar o repasar los conocimientos adquiridos por el estudiante.

Estudio independiente. Obviamente el alumno debe efectuar una labor de estudio autónomo, independiente, de preparación de la materia y de las diversas sesiones. Los instrumentos de tutela de los alumnos (tutorías, ya sea presenciales o a través del aula virtual) supondrán un complemento indispensable para la consecución de los objetivos docentes.

EVALUACIÓN

1ª Convocatoria:

- Prueba final escrita y/u oral, consistente en un examen, que podrá ser prueba tipo objetivo o de desarrollo, incluir cuestiones teórico-prácticas y/o problemas. Constituye el 70% de la nota. En estas pruebas se considerarán como criterios generales de evaluación:
 - Adecuación de la respuesta a lo que se pregunta: concreción y precisión
 - Redacción y ortografía
 - Precisión terminológica y técnica
 - Coherencia y lógica interna de la fundamentación de las respuestas
- Evaluación continua de cada estudiante, basada en la asistencia regular y participación activa en las actividades presenciales propuestas, tales como la realización prácticas o la participación en talleres, la resolución de cuestionarios, la elaboración y/o entrega de trabajos, memorias/informes y/o presentaciones orales sobre tales actividades, de forma individual o colectiva, todo ello tomando en consideración el grado de implicación y esfuerzo del alumnado en el proceso de enseñanza-aprendizaje y las habilidades y actitudes mostradas durante el desarrollo de dichas. Constituye el 30% de la nota.

En cualquier caso, será requisito necesario para tomar en consideración este 30 % de la nota, haber aprobado la prueba final.



2ª Convocatoria:

Se considera que las actividades de la evaluación continua desarrolladas durante el curso tienen naturaleza recuperable. A estos efectos, en el momento de la prueba final de la segunda convocatoria -escrita u oral- o con anterioridad a su celebración se propondrán al alumnado las correspondientes actividades de recuperación.

Cuando, en aplicación de las normas previstas para el caso de coincidencia de exámenes en el Reglamento de Evaluación y Calificación de las Titulaciones de Grado y Máster de la Universitat de València, o cualquier otra causa reglamentariamente establecida (v. gr. supuestos de fuerza mayor justificada), sea necesario realizar la prueba en una fecha diferente a la oficial, el profesorado responsable podrá determinar motivadamente una modalidad de examen distinta a la prevista en la guía docente. En estos supuestos, la nueva modalidad de examen a realizar deberá mantener el mismo nivel de exigencia y dificultad que el realizado con carácter general al resto de grupo.

El alumnado que haya seguido la evaluación continua y haya sido evaluado de la misma, en el supuesto de no presentarse a la prueba final en la fecha oficial de examen (tanto en 1ª como en 2ª convocatoria), obtendrá la calificación de NO PRESENTADO.

BIBLIOGRAFÍA

- -Ramírez Martínez, Juan Manuel (dir.) (2024). Curso Básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (20ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch. -Goerlich Peset, José María (2024). Derecho del Trabajo (12ª), Valencia: Tirant lo Blanch.
- -Goerlich Peset, José María; Nores Torres, Luis Enrique (2024). Normas laborales básicas (21ª ed.). Valencia: Tirant Lo Blanch.