

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

28537 - Práctica de contratación laboral

Guía docente para el curso 2013 - 2014

Curso: 4, Semestre: 2, Créditos: 3.0

Información básica

Profesores

- **José Alberto Nicolás Bernad** jnicolas@unizar.es

Recomendaciones para cursar esta asignatura

Profesorado

Recomendaciones para cursar esta asignatura

Es conveniente haber cursado y superado la asignatura de Derecho del Trabajo I, que forma parte del Módulo Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social.

Fechas e hitos clave de la asignatura

Según calendario académico y programación por la Facultad.

Actividades y fechas clave de la asignatura

Inicio

Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...

1:

1- Es capaz de asesorar y gestionar en materia de contratación laboral y conoce y comprende el marco normativo regulador de los contratos de trabajo y sabe aplicarlo.

2- Sabe distinguir, relacionar y seleccionar la modalidad contractual laboral adecuada.

3- Demuestra la comprensión detallada del contenido y regulación jurídica de las obligaciones de información, formación y registro inherentes a la contratación laboral y sabe aplicarlas.

- 4- Sabe utilizar las herramientas informáticas en la búsqueda de documentación laboral en materia de contratación laboral, sabe organizar y planificar la información y su aprendizaje.
- 5- Es capaz de redactar contratos laborales de forma sistemática y rigurosa y sabe utilizar las herramientas informáticas para su tramitación telemática.
- 6- Es capaz de buscar los incentivos económicos regulados legalmente y aplicarlos a la contratación laboral y conoce y comprende su régimen jurídico.

Introducción

Breve presentación de la asignatura

Breve presentación de la asignatura

Debemos tener presente que esta asignatura es optativa y trata de profundizar en las materias obligatorias de las que trae causa, fundamentalmente, Derecho del Trabajo I. Por eso, las explicaciones de las mismas, se harán con numerosos casos prácticos debidamente comentados, resueltos y a resolver. Pretendiendo facilitar a quienes se enfrentan con su aplicación de un instrumento de referencia inmediato. Para cumplir con ese objetivo, la asignatura se estructurará en dos partes bien diferenciadas: una parte trata de ofrecer al estudiante un comentario preliminar o breve exposición teórica de las materias, cuyo conocimiento se considera imprescindible para poder comprender lo que posteriormente va a ser objeto de tratamiento fundamentalmente práctico; la otra parte estará dedicada al planteamiento de una serie de supuestos -reflejo de la problemática más usual en la materia de que se trata- que viene acompañado de la propuesta de solución técnica que se considera más adecuada en cada caso.

La exigencia de una enseñanza fundamentalmente práctica que sitúe al estudiante en contacto con el factor humano personal de la empresa obliga a simular todo tipo de modelos de contrato temporal, de modalidades de contratación laboral, de incentivos a la contratación laboral y de estímulos a la contratación.

Contexto y competencias

Sentido, contexto, relevancia y objetivos generales de la asignatura

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos:

La asignatura proporciona a los estudiantes un refuerzo del marco conceptual y una profundización en los aspectos aplicativos y prácticos de la contratación laboral y de la intervención administrativa en dicha materia.

Contexto y sentido de la asignatura en la titulación

El carácter instrumental y aplicativo de esta asignatura trata de dar respuesta a las exigencias teórico-prácticas del itinerario Asesoría Jurídico-Laboral y para aquellos otros estudiantes que sin cursar dicho itinerario tengan entre sus preferencias personales profundizar en aspectos propios del ejercicio profesional en el particular ámbito de la gestión práctica de la contratación laboral.

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...

1:

- 1- Capacidad de gestión de información C2.
- 2- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio (C6).

- 2- Capacidad para tomar decisiones y gestionar problemas (C7).
- 3- Trabajo en equipo (C11).
- 4- Aprendizaje autónomo (C14).
- 5- Capacidad para aplicar criterios de calidad (C18).
- 6- Capacidad para conocer, identificar y comprender el marco teórico normativo regulador de las relaciones laborales (C25).
- 7- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación (C34).
- 8- Capacidad para presentar dictámenes jurídicos y realizar peritajes (C36).
- 9- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas (C37).
- 10- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral (C41).
- 11- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral (C50).

Importancia de los resultados de aprendizaje que se obtienen en la asignatura:

Evaluación

Actividades de evaluación

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación

1:

El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos mediante las siguientes actividades de evaluación...

Sistema de evaluación sumativa:

1 Examen práctico, que tendrá lugar al final del semestre, en el que se debe demostrar el conocimiento, identificación y comprensión del marco teórico normativo y aplicativo de la contratación laboral, a través de una prueba escrita, en la que se valorará la claridad conceptual, la relación entre los diferentes elementos teóricos y prácticos, la solución propuesta, la utilización de jurisprudencia y demás instrumentos jurídicos, así como la correcta elaboración y presentación de los resultados y uso de la terminología y lenguaje jurídicos. Esta prueba tendrá un peso sobre la nota final del 80 por ciento. Para superarla el estudiante tendrá que obtener al menos el 40 por ciento de la puntuación.

2 Realización de ejercicios prácticos, preparados por los estudiantes y que se resolverán en las clases prácticas en presencia del profesor. La asistencia y la participación activa del alumnado tendrán un peso en la nota final de un 20%.

Para superar la asignatura, el estudiante tendrá que obtener un 50 por ciento de la nota final.

Pruebas para estudiantes no presenciales o aquellos que se presenten en otras convocatorias distintas de la

primera:

Los estudiantes no presenciales, que no hayan superado el sistema de evaluación sumativa, o que tengan que presentarse en sucesivas convocatorias por no haber superado la asignatura en primera convocatoria, realizarán una prueba global de evaluación consistente en un examen práctico en el que se debe demostrar el conocimiento, identificación y comprensión del marco teórico normativo y aplicativo de la contratación laboral, a través de una prueba escrita, en la que se valorará la claridad conceptual, la relación entre los diferentes elementos teóricos y prácticos, la solución propuesta, la utilización de jurisprudencia y demás instrumentos jurídicos, así como la correcta elaboración y presentación de los resultados y uso de la terminología y lenguaje jurídicos.

Actividades y recursos

Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:

Presentación metodológica general

El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en...

1. El modelo didáctico instructivo con exposición de los conceptos y conocimientos teóricos y la utilización de bibliografía sobre los contenidos programados
2. La utilización del método del caso centrado en la actividad y participación del estudiante.

Actividades de aprendizaje programadas (Se incluye programa)

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

1:

2:

El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...

Clases expositivas: 6 horas

1. Clase magistral de presentación de los contenidos más significativos de cada unidad didáctica para facilitar su comprensión y estudio

1. Clases prácticas aula: 24 horas

1. Trabajo del estudiante: 45 horas

Lecturas de libros de texto, artículos doctrinales y libros de consulta

Búsqueda y análisis de legislación y jurisprudencia

Resolución de cuestionarios y problemas

Resolución de casos prácticos

Exámenes

Programa

Unidad didáctica 1: Concepto, requisitos y efectos del contrato de trabajo.

Unidad didáctica 2: La contratación laboral temporal.

Unidad didáctica 3: Modalidades de contrato de trabajo.

Unidad didáctica 4: Incentivos y estímulos a la contratación laboral.

Bibliografía

MANUALES

- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^ª. E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, (última edición).
- MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, (última edición).
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, (última edición).
- PALOMEQUE LOPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, CEURA, Madrid, (última edición).
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M (Dir.): *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant lo blanch, Valencia (última edición).
- VIDA SORIA, J., MONEREO PEREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: *Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, (última edición).

COLECCIONES LEGISLATIVAS

Legislación Laboral y de la Seguridad Social, Aranzadi, Pamplona (última edición).

Legislación social básica, Civitas, Madrid (última edición).

BASES DE DATOS

Convenios colectivos Westlaw

La Ley Digital

Nautis social

Westlaw jurisprudencia y legislación

Westlaw práctico social

Planificación y calendario

Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Gullón Rodríguez, J. (Dir.). (2013). *Estatuto de los Trabajadores: Comentado, con jurisprudencia sistematizada y concordancias* (4^a ed.). Madrid: El Derecho.
- Nicolás Bernad, J.A (1999). Especialidades en la legitimación pasiva de la Administración Pública en los procesos de impugnación de contratos de trabajo temporales irregulares. *Temas Laborales*, 52, 99-128.
- Nicolás Bernad, J.A. (2000). La nueva regulación reglamentaria de los contratos de trabajo temporales de carácter estructural. *Civitas: Revista española de derecho del trabajo*, 99, 83-125.
- Nicolás Bernad, J.A. (2002). *La duración del contrato de trabajo en el empleo público*. Granada: Comares.
- Nicolás Bernad, J.A. (2002). Problemas actuales del trabajo eventual e interino. Valladolid: Lex Nova.
- Nicolás Bernad, J.A. (2003). La negociación colectiva frente a la utilización abusiva de la contratación temporal encadenada. *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, 8, 1-17
- Nicolás Bernad, J.A. (2006). Prospectiva de la pactada reforma laboral de 2006. *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, 20, 2-30
- Nicolás Bernad, J.A. (2008). Consideraciones sobre el contrato fijo de obra en el nuevo Convenio General del Sector de la Construcción para los años 2007-2011. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 748, 12.
- Nicolás Bernad, J.A. (2008). El fraude de ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado. *Cizur Menor (Navarra)*: Aranzadi.
- Nicolás Bernad, J.A. (2008). El tratamiento jurisprudencial de la política de empleo para colectivos específicos y su régimen jurídico actual. En XVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vigo, 2007. *Estrategia europea, estado autonómico y política de empleo* (pp. 831-847). Madrid: Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Nicolás Bernad, J.A. (2008). La eficacia jurídica de la política normativa frente a la precariedad laboral. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 909-929.
- Nicolás Bernad, J.A. (2013). Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad en el empleo a la flexibilidad. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 3, 63-88.