



Universitat de Lleida

GUIA DOCENT

# **DRET LABORAL APLICAT A LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA**

Coordinació: GONZALEZ GIL, YASMINA ESTHER

Any acadèmic 2022-23

## Informació general de l'assignatura

<b>Denominació</b>	DRET LABORAL APLICAT A LA GESTIÓ ADMINISTRATIVA			
<b>Codi</b>	14625			
<b>Semestre d'impartició</b>	2N Q(SEMESTRE) AVALUACIÓ CONTINUADA			
<b>Caràcter</b>	<b>Grau/Màster</b>	<b>Curs</b>	<b>Caràcter</b>	<b>Modalitat</b>
	Màster Universitari en Gestió Administrativa	1	OBLIGATÒRIA	Semipresencial
<b>Nombre de crèdits assignatura (ECTS)</b>	6			
<b>Tipus d'activitat, crèdits i grups</b>	<b>Tipus d'activitat</b>	PRAULA		TEORIA
	<b>Nombre de crèdits</b>	4.7		1.3
	<b>Nombre de grups</b>	1		1
<b>Coordinació</b>	GONZALEZ GIL, YASMINA ESTHER			
<b>Departament/s</b>	DRET PÚBLIC			
<b>Informació important sobre tractament de dades</b>	Consulteu <a href="#">aquest enllaç</a> per a més informació.			

Professor/a (s/es)	Adreça electrònica professor/a (s/es)	Crèdits impartits pel professorat	Horari de tutoria/lloc
GONZALEZ GIL, YASMINA ESTHER	yasmina.gonzalez@udl.cat	6	

## Objectius acadèmics de l'assignatura

- Reconocer los elementos definitorios de las relaciones laborales y los contratos de trabajo, e identificar las infracciones y sanciones aplicables en materia de contrataciones fraudulentas.
- Conocer los requisitos y condiciones de la incorporación del trabajador en la empresa, y las particularidades de las empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.
- Distinguir las especialidades propias de cada una de las modalidades contractuales vigentes en el ordenamiento jurídico español y los derechos y deberes que corresponden a trabajador y empresario en cada una de ellas.
- Conocer el régimen jurídico que afecta a las condiciones de trabajo y analizar los efectos derivados de su modificación.
- Saber aplicar las técnicas y métodos de resolución de conflictos entre la empresa y los trabajadores.
- Conocer el funcionamiento del Sistema de Seguridad Social y sus implicaciones económicas a nivel retributivo.
- Delimitar y valorar las consecuencias jurídicas y económicas del procedimiento sancionador en el orden social.
- Saber aplicar las particularidades propias del procedimiento laboral y, en especial, el sistema de recursos del mismo.
- Conocer los elementos definitorios de la carrera profesional en la empresa y el modo en que deben ser aplicados para planificar la promoción de los trabajadores

## Competències

### Competències bàsiques:

- CB6. Posseir i comprendre coneixements que aportin una base o oportunitat de ser originals en el desenvolupament i/o aplicació d'idees, sovint en un context de recerca.
- CB7. Que els estudiants sàpiguen aplicar els coneixements adquirits i la seva capacitat de resolució de problemes en entorns nous o poc coneguts dins de contextos més amplis (o multidisciplinaris) relacionats amb la seva àrea d'estudi.
- CB8. Que els estudiants siguin capaços d'integrar coneixements i enfrontar-se a la complexitat de formular judicis a partir d'una informació que, sent incompleta o limitada, inclogui reflexions sobre les responsabilitats socials i ètiques vinculades a l'aplicació dels seus coneixements i judicis.
- CB9. Que els estudiants sàpiguen comunicar les seves conclusions i els coneixements i raons últimes que les sustenten a públics especialitzats i no especialitzats de manera clara i sense ambigüitats.
- CB10. Que els estudiants tinguin les habilitats d'aprenentatge que els permetin continuar estudiant d'una manera que haurà de ser en gran mesura autodirigit o autònom.

### Competències genèriques:

- CG1. La persona titulada al màster és capaç d'assumir la responsabilitat del seu procés formatiu, del seu propi desenvolupament professional i de la seva especialització en l'àmbit de l'assessorament i la gestió administrativa.
- CG2. La persona titulada al màster és capaç de realitzar processos d'anàlisi, de síntesi i d'aplicació dels sabers a la pràctica. És capaç de prendre decisions i adaptar-se a situacions no ideals.
- CG3. La persona titulada al màster és capaç de fer un exercici crític i d'autocrítica. És capaç de mostrar

actituds coherents amb les concepcions ètiques i deontològiques de l'àmbit professional corresponent.

- CG4. El titulat al màster és capaç d'adoptar actituds i processos creatius i d'emprenedoria. És capaç també de formular, dissenyar i gestionar projectes, i de cercar i integrar nous coneixements.
- CG5. El titulat és capaç de valorar l'impacte social i mediambiental d'actuacions en el seu àmbit.

## **Competències específiques:**

- CE1. Capacitat per informar, aconsellar i assessorar professionalment tercers en les relacions administratives susceptibles de representació amb les administracions públiques.
- CE2. Capacitat per utilitzar les tecnologies de la informació i la comunicació pròpies de l'exercici professional col·legiat de la gestió administrativa.
- CE3. Capacitat per dissenyar i planificar els processos i les estratègies tenint en compte les especialitats i exigències dels diferents àmbits de la pràctica professional.
- CE4. Aplicar les diferents tècniques de resolució convencional de conflictes en matèries pròpies de l'exercici professional de la gestió administrativa, com a via alternativa a la jurisdiccional.
- CE5. Capacitat de plantejar diverses alternatives davant d'un problema jurídic o econòmic, saber jerarquitzar-les i prendre decisions per assolir una solució adequada a les necessitats del client.
- CE6. Identificar i saber fer els tràmits administratius, notariais i registrals que correspongui en els àmbits propis de la professió de gestor administratiu.

## **Competències transversals:**

- CT1. Els titulats al màster són capaços de col·laborar i cooperar en equips interdisciplinaris i en equips multiculturals, i de contribuir a un projecte comú.
- CT2. Capacitat per anticipar i avaluar les conseqüències jurídiques i econòmiques de les estratègies dissenyades.
- CT3. Capacitat per comunicar de manera clara i efectiva a tercers els conceptes i processos vinculats a la gestió professional.
- CT5. Aplicar la perspectiva de gènere a les funcions pròpies de l'àmbit professional.

## Continguts fonamentals de l'assignatura

### **1. Relaciones laborales**

- Intermediación laboral. Límites a la libertad de contratación. Trámites vinculados a la contratación. Infracciones y sanciones en materia de contrataciones fraudulentas. Actuaciones de las Agencias de Colocación. Actuaciones de las Empresas de Trabajo Temporal. Supuestos de cesión ilegal de trabajadores y jurisprudencia relacionada.
- Condiciones de trabajo: Condiciones salariales, liquidación y pago. Jornada. Horas extraordinarias. Descanso semanal. Fiestas y permisos. Vacaciones anuales. Movilidad geográfica. Movilidad funcional. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Diferencias entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador autónomo: normativa específica de aplicación, coberturas en materia de Seguridad Social, la figura jurídica del TRADE (trabajador autónomo económicamente dependiente) y su regulación en nuestro Ordenamiento Jurídico.
- Suspensión y extinción de la relación laboral: Suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes. Suspensión del contrato por causas tasadas en la normativa laboral. Suspensión del contrato por reducción de jornada por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas o derivas de fuerza mayor. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. Tipos de extinción contractual. Auto extinción del contrato de trabajo. El expediente de regulación de empleo. Aspectos prácticos de su tramitación.

Especial referencia al Despido. Despido disciplinario; Causas. Despido Objetivo. Causas. Cálculo de Indemnización. Estudio Jurisprudencial.

### **2. Seguridad social**

- Alcance de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Contingencias comunes: determinación, causas, efectos respecto de las prestaciones. Contingencias profesionales: determinación, causas, efectos respecto de las prestaciones. Enfermedad profesional y accidente de trabajo. Accidente *in itinere*.
- Análisis de las prestaciones derivados del tipo de contingencia común o profesional. Ejemplos prácticos y cálculo de prestaciones de Seguridad Social.
- Infracciones y sanciones en el ámbito laboral y de la seguridad social: Ámbito de aplicación y tipología de las infracciones laborales. Criterios de graduación de las sanciones. Responsabilidad empresarial en la imposición de sanciones. Responsabilidad de los empleados por cuenta ajena en la imposición de sanciones. Supuestos de responsabilidad solidaria. Procedimiento sancionador y trámites. Supuestos específicos de imposición de sanciones: prevención de riesgos laborales; seguridad social; recargo de prestaciones y estudio Jurisprudencial del mismo; obtención fraudulenta de prestaciones.

## Eixos metodològics de l'assignatura

**Clases magistrales:** En las clases magistrales se exponen los contenidos de la asignatura de forma oral por parte de un profesor o profesora sin la participación activa del alumnado.

**Conferencias:** Exposición pública sobre un tema de carácter científico, técnico o cultural llevada a cabo por una persona experta.

**Estudio de casos:** Método utilizado para estudiar un individuo, una institución, un problema, etc. de manera contextual y detallada (hay que desarrollar procesos de análisis). El alumno aprende resolviendo problemas concretos; es el conocido como *problem based learning system*.

**Debate dirigido:** Fundamentado en el método socrático, el profesor o profesora dirige un debate planteando preguntas y distintas hipótesis alrededor de un tema en concreto, que los alumnos han trabajado previamente en una clase magistral, conferencia o mediante lecturas recomendadas, comentarios de texto, etc.

Las principales metodologías que se proponen para la docencia de Derecho laboral aplicado a la Gestión administrativa atienden principalmente a tres factores. De un lado, el perfil del alumnado, que *no en todos los casos posee una formación jurídica*, de modo que las sesiones deben adaptarse a sus competencias previas. De otro lado, atienden al *carácter profesionalizador del Máster*, que obliga a enfocar en la medida de lo posible las sesiones desde la vertiente práctica. Por otro, es preciso tener en cuenta que el Máster se imparte en modalidad *semipresencial*, de modo que el papel del trabajo autónomo del alumno será muy destacado.

Dicho lo anterior, en primer lugar se propone el uso de la *sesión expositiva* como metodología docente. Mediante la sesión expositiva se presenta a los alumnos de forma sistemática y ordenada las distintas instituciones del Derecho laboral, procurando facilitar ejemplos y la comprensión por parte del alumno de aquellos elementos más abstractos, característicos de la parte general del Derecho laboral. La asimilación por parte de los alumnos de los contenidos teóricos se refuerza con las lecturas previas que se van a encomendar y que los alumnos deberán realizar obligatoriamente.

Junto a la sesión expositiva, destacar la *resolución de casos prácticos* aplicando la conocida y clásica metodología en el ámbito del Derecho del aprendizaje basado en la resolución de problemas. Así, se facilita a los alumnos un caso práctico, esto es un supuesto ficticio que deben resolver e interpretar en clave jurídica, aplicando los conocimientos teóricos previamente adquiridos o que se desarrollarán al hilo de dicho caso práctico.

El caso práctico se resolverá durante la sesión presencial bien en grupo (número muy reducido de alumnos) o por parejas siguiendo las pautas e indicaciones correspondientes como, por ejemplo, una serie de preguntas asociadas al supuesto práctico, el manejo de determinada normativa y jurisprudencia, la lectura de doctrina, etc. Durante la sesión presencial, se pondrán en común los resultados obtenidos por cada uno de los grupos de trabajo.

El objetivo es que los alumnos participen activamente en las sesiones prácticas, aportando sus puntos de vista y opiniones jurídicamente razonados. Mediante esta metodología se consolidan competencias disciplinares y profesionales, en tanto que el alumno aprende hacer y a saber hacer, en concreto a saber subsumir un caso concreto en la institución jurídica de turno, y aportar soluciones.

## Pla de desenvolupament de l'assignatura

Semana	Contenido
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.-Acción protectora del Sistema de Seguridad Social.</li> <li>2.-Accidente de Trabajo. Supuestos incluidos y supuestos que no se consideran accidente de trabajo. La enfermedad profesional. Análisis Jurisprudencial.</li> <li>3.-Contingencias Comunes; Accidente no laboral y enfermedad común.</li> <li>4.-Prestaciones de la Seguridad Social: Asistencia Sanitaria, Incapacidad Temporal, Maternidad y Riesgo por embarazo, Invalidez Permanente y Grados, Jubilación, Muerte y Supervivencia y Desempleo.</li> <li>5.-Caso Práctico.</li> </ul>
2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.-Infracciones y Sanciones en el ámbito laboral y de Seguridad Social. Tipología y Régimen Sancionador.</li> <li>2.-La responsabilidad empresarial. El recargo de prestaciones.</li> <li>3.- Referencia a modelos de Actas de Infracción y Liquidación y Resoluciones Administrativas de Recargo de Prestaciones.</li> <li>4.-Caso Práctico.</li> </ul>
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.-Contrato Indefinido;                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.-Indefinido Ordinario.</li> <li>1.2.-Fijo-Discontinuo.</li> <li>1.3.- Indefinido de apoyo a emprendedores según Ley 3/2012..</li> <li>1.4.- Indefinido de Fomento a la contratación indefinida según Ley 25/2015.</li> <li>1.5.-Indefinido de Fomento a la contratación indefinida, determinados sectores según Ley 43/2006.</li> <li>1.6.-Otros contratos indefinidos según Ley 11/2013.</li> </ul> </li> <li>2.-Contratos de Duración Determinada.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.- El contrato de obra.</li> <li>2.2.- El contrato eventual por circunstancias de la producción.</li> <li>2.3.- El contrato de interinidad.</li> <li>2.4.- Otros contratos de duración determinada. El contrato de primer empleo juvenil.</li> </ul> </li> <li>3.-Los contratos formativos.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.-El contrato de prácticas.</li> <li>3.2.-El contrato de formación y aprendizaje.</li> </ul> </li> <li>4.- El contrato a tiempo parcial.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.-Contrato a tiempo parcial ordinario.</li> <li>4.2.-Contrato de relevo.</li> <li>4.3.-Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.</li> </ul> </li> <li>5.-Comentarios a Sentencias laborales sobre Fraude en la contratación.</li> <li>6.-Análisis de Convenio Colectivo de Atención a Personas Dependientes.</li> </ul>

4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.-El Despido Improcedente. <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.-Causas.</li> <li>1.2.-Características de la Indemnización. Tributación.</li> <li>1.3.-La carta de despido. Requisitos.</li> </ul> </li> <li>2.-El Despido Objetivo. <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.-Concepto.</li> <li>1.2.-Causas.</li> </ul> </li> <li>3.-Modificación de Condiciones de Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.-Causas legales.</li> <li>3.2.-Condiciones Laborales susceptibles de modificación.</li> <li>3.3.-Carácter sustancial de la modificación.</li> <li>3.4.-Modificación Individual/Colectiva.</li> <li>3.5.-Modificación de condiciones recogidas en Convenio Colectivo. (art.82.3 ET).</li> <li>3.6.-Efectos de la cotización e IRPF de la indemnización.</li> <li>3.7.-Especial referencia a las empresas en concurso.</li> <li>3.8.-Extinción instada por el trabajador. (art.50 ET).</li> <li>3.9.-Criterio de la Jurisprudencia.</li> </ul> </li> <li>4.-Caso Práctico.</li> </ul>
----	---

## Sistema d'avaluació

Sistema de evaluación	Ponderación mínima
Prueba teórica	60 %
Prueba práctica	40 %

## Bibliografía i recursos d'informació

Ver los materiales colgados en el campus virtual.