



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI
FACULTAT DE CIÈNCIES JURÍDIQUES

Ensenyament de Relacions Laborals 2002

Curs 2004-2005

Dret del Treball II

(Codi: 15061007)

Curs: Primer
Segon Quadrimestre

Assignatura Troncal
Crèdits Totals: 4.5
Crèdits Teòrics: 3
Crèdits Pràctics: 1.5

Departament/s: Dret públic

Professors/s: Profesor/ s:
Dra. Neus Ciscart
Dra. Soledad Duran

Presentació:

E. ☐ Horario, aulas y horas de docencia semanal.

Ver la Guía del estudiante, curso 2004-2005.

2.2.3 Pautas metodológicas

Según estas pautas, pueden distinguirse dos fases en esta actividad docente: fase de elaboración y fase de debate del caso práctico.

A. ☐ Fase de elaboración.

a) ☐ Cada cuestión debatida en los casos prácticos deberá ser respondida por los alumnos en los ejercicios que presenten.

b) ☐ En las respuestas al caso práctico, habrán de aportarse los datos y los razonamientos que avalen el criterio que se postula. Se ha de evitar, por tanto, cualquier respuesta no demostrada o carente de fundamento. En este sentido, conviene remarcar que no es tan importante obtener la "solución del caso", como exponer razonadamente los propios criterios y contrastarlos con los ajenos discrepantes. Es por eso que los errores producidos en el razonamiento tienen una importancia relativa desde el punto de vista valorativo, siempre que se estudien previamente las fuentes de conocimiento y que se haya efectuado un manifiesto esfuerzo en la argumentación desarrollada.

c) ☐ En cuanto a la fundamentación, el alumno deberá mencionar correctamente cada una de las fuentes de conocimiento en que sustente el criterio que personalmente propugne (normativa, jurisprudencia y bibliografía).

d) ☐ La fundamentación jurídica de los casos prácticos, requiere, también, la correcta utilización de las fuentes de conocimiento y, según convenga, de los principios aplicativos del derecho del trabajo y de las reglas generales interpretativas de las normas jurídicas, de los contratos y, cuando sea el caso, de los mecanismos de integración que ofrecen la equidad, la analogía y la aplicación supletoria del derecho común.

B. ☐ Fase de debate.

a) ☐ Esta fase discurre en la misma clase práctica, una vez elaborado y presentado el ejercicio del caso práctico. Su eje central está constituido por la participación de los alumnos en el debate del caso, con las mismas pautas metodológicas antes mencionadas, a las cuales añadiremos, como vía metodológica primordial, el contraste de opiniones. Pasaremos así, de la reflexión individual a la colectiva, lo cual contribuirá a la reconsideración de las propias posiciones, al tiempo que reforzará la capacidad discursiva y argumentativa del alumno.

b) ☐ La fructífera participación en la clase práctica requiere que, junto con la copia del ejercicio del caso práctico presentado, el alumno asista con los textos normativos, jurisprudenciales y doctrinales básicos que haya utilizado en la elaboración de las respuestas al caso.

C. ☐ Seguimiento del trabajo del alumno.

El profesor responsable de las clases prácticas hará las entrevistas necesarias, a iniciativa del alumno o del mismo profesor y en horario de atención al alumno, para una

buena orientación metodológica y pedagógica de su tarea.

2.2.4 ☐ Pautas valorativas.

A. ☐ Número de casos prácticos para la valoración.

Para obtener una calificación que permita liberar la realización del caso práctico en las evaluaciones parciales o finales, será preciso entregar todos los ejercicios planteados y asistir a todas las clases prácticas, excepto en casos de fuerza mayor, convenientemente acreditados.

B. ☐ Elementos objeto de valoración.

a) ☐ En la valoración de los casos prácticos se tendrán en cuenta dos elementos: los ejercicios y la participación en clase.

b) ☐ Para los ejercicios presentados, hay que tener en cuenta, que aunque existe una extensión mínima y máxima, el factor primordial para su valoración no es la cantidad (número de folios), sino la calidad (contenido). Es por eso que los esfuerzos de fundamentación y argumentación del criterio propio son objeto de preferente valoración.

c) ☐ La participación en clase tiene un papel complementario para la valoración, respecto de los ejercicios presentados. Pero, este papel no es secundario, sino primordial, ya que su finalidad y la estructura de las clases prácticas requieren esta participación para que las mismas cumplan su objetivo y no se transformen en clases teóricas.

C. ☐ Calificación.

a) ☐ Los alumnos han de obtener una calificación mínima de 5 puntos de media en las clases prácticas para poder quedar liberados de realizar el caso práctico en las pruebas finales y mejorar la calificación obtenida en las pruebas de evaluación.

b) Los alumnos que no consigan dicha calificación mínima no tendrán ninguna reducción en la calificación de las pruebas parciales y finales que se efectúen.

c) Periódicamente, el profesor responsable de las clases prácticas realizará el comentario valorativo global del desarrollo de esta actividad docente.

D. Publicación de las calificaciones.

La publicación de las calificaciones de las clases prácticas se hará con la suficiente antelación a la fecha de la realización de las pruebas finales.

2.3. Seminarios.

2.3.1 Finalidad.

La finalidad es estudiar y analizar con detenimiento una determinada parcela de la asignatura y facilitar a un reducido grupo de alumnos la posibilidad de iniciarse en la investigación.

2.3.2 Pautas organizativas, metodológicas y valorativas.

En función de las disponibilidades horarias y de espacio, estas pautas se harán saber a los alumnos con la suficiente antelación.

2.4 Recensiones.

2.4.1 Finalidad.

Resumen y comentario crítico de una obra monográfica relativa a algún tema propio de

la asignatura, para que el alumno pueda profundizar y completar sus conocimientos de la disciplina, analizando el contenido de textos doctrinales de carácter jurídico-laboral.

2.4.2 Pautas organizativas.

Los alumnos podrán realizar, cada cuatrimestre, una recensión de alguna de las publicaciones que se mencionarán al iniciarse las clases prácticas del curso 2004-2005

B. Estructura.

La recensión constará de dos partes, la primera habrá de contener un resumen de las ideas centrales de la obra, y la segunda incluirá un comentario personal del texto.

C. Extensión.

Será de 12 folios mecanografiados a doble espacio, la mitad de los mismos se destinarán al resumen y la otra mitad al comentario crítico.

D. Relación de publicaciones sobre las que podrá realizarse la recensión.

ALFONSO MELLADO, C.I.: Vacaciones, fiestas y descanso semanal. Tirant lo Blanch, 1996
BLASCO PELLICER, A.: La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios. Tirant lo Blanch, 1997
CARDONA RUPERT, M^a.B.: Datos sanitarios y relación laboral. Tirant lo Blanch, 1999
CHACARTEGUI JAVEGA, C.: Discriminación y orientación sexual del trabajador. Lex Nova, 2001
GARCIA VIÑA, J.: La buena fe en el contrato de trabajo. CES, 2001
GOMEZ MUÑOZ, J.M.: Las jornadas especiales de trabajo. Aranzadi, 1999
LUQUE PARRA, M.: Límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. J.M. Bosch Editor, S.A., 1998
MERCADER UGUINA, J.R.: La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Tirant lo Blanch, 1999
MONEREO PEREZ, J.L.: El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997. Tirant lo Blanch, 1998
NEVADO FERNANDEZ, M^a.J.: El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch, 1999
PURCALLA BONILLA, M.A. y RIVAS VALLEJO, M^a P.: Contratación indefinida a tiempo parcial. Relación laboral, incentivos y protección social. CISS, 2000
RODRIGUEZ PASTOR, G.: El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo. Tirant lo Blanch, 1999
RODRIGUEZ RAMOS, P.T.: El contrato de interinidad por vacante. Tirant lo Blanch, 1996
RUIZ SALVADOR, J.A.: El contrato de trabajo a tiempo parcial. Tirant lo Blanch, 2004
SANCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos retribuidos del trabajador. Aranzadi, 1999
SELLES i BENVINGUT, R.: El régimen jurídico del teletrabajo en España. Aranzadi, 2001
SEMPERE NAVARRO, V.A.: Los contratos de trabajo temporal. Tirant lo Blanch 2004
TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: El poder disciplinario empresarial. Principios y garantía. Tirant lo Blanch, 2004
VALVERDE ASENSIO, A.J.: La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos. Tirant lo Blanch, 2001

E. Plazo de entrega.

El plazo de entrega se anunciará con antelación suficiente. El trabajo habrá de entregarse, dentro del tiempo fijado, al profesor responsable de las clases teóricas.

2.4.3 Pautas metodológicas.

A. Elaboración de la recensión.

a) Resumen. Se ha de concretar en la descripción de la estructura, la sistemática y las principales ideas de la obra.

b) Comentario personal. Tiene que dirigirse a la formulación de un juicio personal de la obra. Puede afectar a la estructura, a la metodología o al contenido de la obra. La principal pauta que se hace necesario observar en este sentido es que el juicio personal debe estar jurídicamente fundamentado y razonado. Con esta finalidad el alumno habrá de utilizar alguna o algunas de las fuentes de conocimiento (normativas, jurisprudenciales o bibliográficas).

B. Seguimiento del trabajo del alumno.

En el horario de atención al alumnado, el profesor responsable de las clases teóricas asistirá y orientará a los alumnos sobre las cuestiones que susciten la elaboración de la recensión.

2.4.4 Pautas valorativas.

A. Elementos objeto de valoración.

En la elaboración de las recensiones se tomará en consideración, como elementos preferentes para su calificación, la capacidad de síntesis, la claridad y la precisión expositivas y la adecuada fundamentación del juicio personal.

B. Calificación.

a) ☐ Los alumnos han de obtener una calificación mínima de 5 puntos, para poder mejorar la nota de las pruebas parciales o finales.

b) ☐ Los alumnos que no lleguen a ese mínimo, no experimentarán ninguna reducción en la calificación de las pruebas parciales o finales.

C. Publicación de calificaciones.

La calificación de las recensiones, después de una entrevista con el alumno, si el profesor lo estima oportuno, se publicará con la suficiente antelación a las correspondientes pruebas parciales o finales.

2.5. Conferencias coloquio.

2.5.1 Finalidad.

Exposición por parte de un técnico o profesional de reconocida solvencia (juez, inspector de trabajo, profesor universitario, técnico de la Administración pública Laboral, dirigente sindical o empresarial, etc.) de un tema socio-laboral de interés y de actualidad, seguido de un coloquio abierto a todos los alumnos. Con esta actividad se procura proporcionar al alumno una visión actual de una determinada problemática jurídico-laboral, a la vez que se complementan otras actividades docentes llevadas a cabo en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.5.2 Pautas organizativas.

A. Número y frecuencia.

Se prevé la realización de dos conferencias coloquio, relacionadas con las explicaciones teóricas de la materia.

B. Tema, fecha y lugar.

El tema objeto de las conferencias, así como la fecha y el lugar de su celebración se

anunciarán oportunamente.

2.5.3 Pautas valorativas.

Atendiendo a su naturaleza, esta actividad docente no es susceptible de ser evaluada de forma directa. Puede serlo de forma indirecta, mediante las correspondientes pruebas de evaluación, verificándose el conocimiento de determinados aspectos de materias de derecho del trabajo que guarden relación con las conferencias impartidas.

Temari:

I.- MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO

TEMA 1.- Modalidades del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo según su duración
 - a) la determinación de la vigencia del contrato de trabajo
 - b) la causalidad en la contratación temporal
2. Contrato de trabajo por tiempo indefinido
 - a) presunciones a favor de la contratación indefinida
 - b) el contrato para el fomento de la contratación indefinida
3. Contrato para trabajos fijos periódicos y fijos discontinuos

TEMA 2.- Modalidades del contrato de trabajo

1. La contratación temporal y sus clases
 - 1.1. Según el trabajo objeto de la contratación
 - a) contrato para obra o servicio determinado
 - b) contrato eventual por circunstancias de la producción
 - c) contrato de interinidad o sustitución
 - d) contrato de puesta a disposición
 - 1.2. Según la función formativa
 - a) contrato para la formación
 - b) contrato en prácticas
 - 1.3. Según la finalidad de fomento del empleo
 - a) contrato temporal de fomento del empleo
 - b) contrato de relevo
 - c) contrato de inserción laboral para obras y servicios de interés social
2. La contratación temporal en las Administraciones Públicas
3. El contrato de trabajo a tiempo parcial
4. El contrato de relevo y jubilación parcial
5. Trabajo en común y contrato de grupo
6. Contrato de trabajo a domicilio

II.- CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

TEMA 3.- La determinación de la prestación de servicios

- 1.-El sistema de clasificación profesional
 - a) concepto
 - b) la regulación del sistema de clasificación profesional
- 2.- Los criterios de clasificación profesional□

- a) el grupo profesional
- b) la categoría profesional
- c) la categoría profesional equivalente
- 3.- El encuadramiento profesional y la determinación del contenido de la prestación
- 4.- La polivalencia funcional

TEMA 4.-Prestaciones de los sujetos del contrato de trabajo

☐

- 1.-☐Deberes del trabajador
 - a)☐Obediencia.
 - b)☐Diligencia y rendimiento
 - c)☐Buena fe
 - d)☐Prohibición de concurrencia

2.-Deberes del empresario

- a) Ocupación efectiva
- b) No discriminación.
- c) Respeto a la intimidad y trato digno
- d) Formación y promoción profesiona.
- e) Seguridad e higiene
- f) Pago del salario
- g) Buena fe

TEMA 5.- Poderes empresariales

1.- El poder de dirección del empresario.

- a) Concepto.
- b) Manifestaciones.
- c) Límites.

2.- El poder disciplinario.

- a) Concepto y fundamento.
- b) Faltas y sanciones.

☐ c)Procedimeinto sancionador☐

TEMA 6.- El ejercicio de los derechos fundamentales

- 1.- El derecho a la propia imagen
- 2.- El derecho a la intimidad económica
- 3.- El derecho a la intimidad médica
- 4.- La protección frente al acoso sexual
- 5.- La libertad de expresión e información
- 6.- Las invenciones del trabajador

III.- El factor tiempo en el contrato de Trabajo

TEMA 7.- El tiempo de trabajo

1.-☐Jornada Laboral

- a) Concepto
- b) Jornada máxima legal
- c) Jornada máximas convencionales o pactadas

2.- Cómputo de la jornada laboral

- ☐☐a) Cómputo diario
- ☐☐b) Cómputo semanal
- c) Cómputo anual

3.- Cómputo del tiempo de trabajo

- a) Trabajo efectivo
- b) Tiempo de presencia

4.- ☐Jornada extraordinaria. Las horas extraordinarias.

- 5.- ☐ Jornada en el trabajo nocturno
- 6.- ☐ Horario laboral.
- a) ☐ Concepto
- b) ☐ Clases
- 7.- ☐ Calendario laboral

TEMA 8.- Interrupciones de la jornada de trabajo

- 1.- Interrupciones periódicas
 - a) Descanso diario
 - b) Descanso semanal. Festivos intersemanales
 - c) Descanso anual: régimen de vacaciones
- 2.- Interrupciones no periódicas. Permisos y licencias

IV.- Teoría del Salario

TEMA 9.- El Salario

- 1.- Concepto de salario
- 2.- Modalidades de pago:
 - a) en dinero.
 - b) en especie.
- 3.- Clases de salario según el módulo de fijación
 - a) Por unidad de tiempo
 - b) Por unidad de obra
 - c) Salario mixto
 - d) Por tareas realizadas
- 4.- Estructura salarial
 - a) Salario base
 - b) Complementos salariales
- 5.- Prestaciones extrasalariales
- 6.- Las gratificaciones extraordinarias
- 7.- Las comisiones
- 8.- La fijación del salario
 - a) Salario mínimo interprofesional
 - b) Fijación individual y mejoras
 - c) Compensación y absorción

TEMA 10.- Cobro del salario

- 1.- El pago del salario: lugar, tiempo, forma. El recibo de salarios
- 2.- La protección del salario:
 - a) El recargo por mora
 - b) El salario como crédito privilegiado
 - c) El Fondo de Garantía Salarial
 - d) Inembargabilidad relativa del salario

Forma d'avaluació:

- 1. Sistema de evaluación.

- 1.1 Características.

A. Globalidad.

Se pretende tomar en consideración el conjunto de actividades docentes desarrolladas por el alumno, siendo que cada una requiere métodos y técnicas diversas de aprendizaje.

B. Regularidad.

Su objetivo consiste, desde un prisma cuantitativo, conseguir una elevada participación en el seguimiento, orientación y evaluación de la tarea académica realizada por el alumno.

C. Intensidad

Procura, paralelamente a la regularidad y en un orden cualitativo, estimular y orientar el proceso de aprendizaje del discente, evaluando las peculiaridades, capacidades y conocimientos.

1.2. Pruebas de evaluación.

1.2.1 Pruebas de evaluación final.

A. Número y fecha de realización.

Ver guía del estudiante 2004-2005.

B. Estructura.

Cada una de las pruebas finales constará de dos partes. La primera consistirá en responder a tres preguntas del temario del curso, y la segunda en la realización de un caso práctico, únicamente para los alumnos que no hayan superado las clases prácticas. Para la segunda parte los alumnos podrán utilizar toda la documentación bibliográfica, normativa y jurisprudencial que consideren oportuno, pero no se permitirá el intercambio de la misma.

C. Duración.

La duración de las pruebas finales se indicará con la antelación necesaria. Ver guía del estudiante 2004-2005.

1.2.2. Día, hora y lugar.

Se anunciarán oportunamente.

1.2.3. Materia objeto de las pruebas.

Se anunciará oportunamente.

1.2.4. Modo de realización.

Todos los ejercicios se harán por escrito, excepto los supuestos de fuerza mayor acreditados convenientemente.

1.2.5. Publicación de las calificaciones.

El mismo día de la realización de las pruebas se indicará la fecha de publicación de las calificaciones.

1.2.6. Revisión de las pruebas.

a) Durante los cinco días hábiles siguientes a la fecha de publicación de las calificaciones, el alumno podrá solicitar la revisión de su ejercicio si considera que existen motivos fundamentados para hacerlo.

b) Para ello, presentará una instancia dirigida al profesor responsable de las clases teóricas durante los tres días hábiles posteriores a la fecha de publicación de las calificaciones. Esta instancia deberá contener los siguientes datos:

- Nombre y apellidos del alumno.
- Domicilio y teléfono, para la notificación del día y la hora en que se efectuará la revisión.
- Hechos, razones y petición en que se concreta la solicitud. El alumno habrá de exponer con la máxima claridad, las razones concretas de su petición.
- Lugar, fecha y firma.

c) La revisión se hará en presencia del interesado después de que se le haya convocado, durante los diez días hábiles siguientes a la finalización del plazo de presentación de instancias.

1.3 Criterios generales de evaluación.

1.3.1 Calificación de las pruebas parciales y finales.

Cada una de las preguntas teóricas y el caso práctico de las pruebas parciales y finales, se calificarán de 0 a 10 puntos. La calificación de cada prueba se obtendrá de la media correspondiente.

1.3.2 Mejora de calificación.

La calificación lograda en las prueba de evaluación se complementará con la obtenida en cada una de las actividades docentes superadas por el alumno durante el curso, de acuerdo con lo previsto para cada actividad en las pautas de valoración específicas. La calificación final resultará de la media correspondiente, y la asignatura se superará con 5 puntos.

De todos modos, a los efectos de que las actividades docentes superadas durante el curso puedan promediar y eventualmente mejorar la nota final, será necesario haber superado la nota de 5 puntos en las preguntas teóricas del examen.

1.3.3 Reserva de calificaciones.

Se reservarán, para computarse en las pruebas de septiembre, las obtenidas en las actividades docente superadas.

Bibliografía:

2.1.2 Bibliografía.

A. □ Manuales, tratados y obras generales.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.E.: Derecho del Trabajo. Madrid, Servicios de Publicaciones de la Universidad Complutense, 2004.

MARTIN VALVERDE, A. - RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F. y GARCÍA MURCIA, J.: Derecho del Trabajo. Tecnos, 2004.

MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo. Madrid, Tecnos, 2004.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (dirección): Curso de Derecho del Trabajo. Valencia. Ed.

Tirant lo Blanch, 2004.

SALA FRANCO, T. (dirección): Lecciones de Derecho del Trabajo. Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2004.

PALOMEQUE LOPEZ Y ALVAREZ DE LA ROSA: Derecho del Trabajo. Ed. CEURA, 2004.

Observacions:

2.1.3 Horarios, aulas y horas de docencia semanal.

Mirar la Guía del estudiante, curso 2004-2005.

2.2. Clases prácticas.

2.2.1 Finalidad.

Pretenden transmitir la metodología y las técnicas necesarias para que los alumnos puedan interpretar y aplicar correctamente los principios y las normas jurídicas, específicamente de carácter laboral, y establecer la estrecha relación existente entre norma y hecho social con relevancia jurídica. Con esta finalidad, y de manera paralela instrumental, las clases prácticas intentan capacitarles mediante la elaboración de diferentes modalidades de supuestos prácticos para la adecuada utilización técnico-jurídica de las fuentes de conocimiento (normativa, jurisprudencia y bibliografía) y de las reglas por las que se guía la interpretación y aplicación.

2.2.2 Pautas organizativas.

A. ☐ Número y frecuencia.

a) ☐ Los supuestos prácticos cada cuatrimestre, se realizarán con una frecuencia semanal, atendiendo el ritmo de las explicaciones teóricas.

b) ☐ Antes de empezar la primera clase práctica se hará una sesión introductoria, destinada básicamente a la explicación por parte del profesor de la finalidad que se pretende alcanzar con esta actividad docente y de sus pautas organizativas, metodológicas y valorativas.

B. Aspectos formales.

a) ☐ El alumno que quiera seguir las clases prácticas regularmente, habrá de rellenar una ficha, que entregará al profesor responsable de las mismas.

b) ☐ Para cada caso práctico, el alumno deberá elaborar un ejercicio. Estos ejercicios de casos prácticos deberán elaborarse conjuntamente.

c) ☐ Los ejercicios se redactarán a máquina/ordenador, y a doble espacio para facilitar su lectura y valoración.

d) ☐ La extensión de los ejercicios oscilará entre un mínimo de cinco hojas y un máximo de ocho.

e) ☐ Los ejercicios de los casos prácticos se entregarán al inicio de cada clase práctica. Se habrá de entregar el original del caso elaborado, siendo conveniente que el alumno conserve una copia para facilitar el seguimiento y la participación en la clase práctica.

C. Asistencia.

a) Si el alumno quiere obtener una calificación que le permita liberar, por curso, la realización del caso práctico en las pruebas parciales o finales, la asistencia ha de ser obligatoria, personal y regular (junto con la presentación del correspondiente ejercicio de caso práctico). La regularidad supone la asistencia a todas las clases prácticas que se efectúen y la presentación de los correspondientes casos prácticos, excepto en situaciones de fuerza mayor convenientemente acreditadas.

b) ☐ En aquellos supuestos en que el alumno no pueda mantener una asistencia regular, podrá asistir a las clases prácticas con carácter voluntario, siempre que lo comunique al profesor responsable, asimismo, no podrá beneficiarse de la mencionada calificación.

D. ☐ Bibliografía y documentación mínima.

Para la elaboración de cada caso práctico se facilitará a los alumnos una documentación mínima, integrada por la normativa y jurisprudencia aplicables y también por la bibliografía adecuada. Esta documentación mínima estará a disposición del alumno, con antelación suficiente, en el servicio de fotocopias.

E. ☐ Horario, aulas y horas de docencia semanal.

Ver la Guía del estudiante, curso 2004-2005.

2.2.3 Pautas metodológicas

Según estas pautas, pueden distinguirse dos fases en esta actividad docente: fase de elaboración y fase de debate del caso práctico.

A. ☐ Fase de elaboración.

a) ☐ Cada cuestión debatida en los casos prácticos deberá ser respondida por los alumnos en los ejercicios que presenten.

b) ☐ En las respuestas al caso práctico, habrán de aportarse los datos y los razonamientos que avalen el criterio que se postula.
Se ha de evitar, por tanto, cualquier respuesta no demostrada o carente de fundamento. En este sentido, conviene remarcar que no es tan importante obtener la "solución del caso", como exponer razonadamente los propios criterios y contrastarlos con los ajenos discrepantes. Es por eso que los errores producidos en el razonamiento tienen una importancia relativa desde el punto de vista valorativo, siempre que se estudien previamente las fuentes de conocimiento y que se haya efectuado un manifiesto esfuerzo en la argumentación desarrollada.

c) ☐ En cuanto a la fundamentación, el alumno deberá mencionar correctamente cada una de las fuentes de conocimiento en que sustente el criterio que personalmente propugne (normativa, jurisprudencia y bibliografía).

d) ☐ La fundamentación jurídica de los casos prácticos, requiere, también, la correcta utilización de las fuentes de conocimiento y, según convenga, de los principios aplicativos del derecho del trabajo y de las reglas generales interpretativas de las normas jurídicas, de los contratos y, cuando sea el caso, de los mecanismos de integración que ofrecen la equidad, la analogía y la aplicación supletoria del derecho común.

B. ☐ Fase de debate.

a) ☐ Esta fase discurre en la misma clase práctica, una vez elaborado y presentado el ejercicio del caso práctico. Su eje central está constituido por la participación de los alumnos en el debate del caso, con las mismas pautas metodológicas antes mencionadas, a las cuales añadiremos, como vía metodológica primordial, el contraste de opiniones. Pasaremos así, de la reflexión individual a la colectiva, lo cual contribuirá a la reconsideración de las propias posiciones, al tiempo que reforzará la capacidad

discursiva y argumentativa del alumno.

b) ☐ La fructífera participación en la clase práctica requiere que, junto con la copia del ejercicio del caso práctico presentado, el alumno asista con los textos normativos, jurisprudenciales y doctrinales básicos que haya utilizado en la elaboración de las respuestas al caso.

C. ☐ Seguimiento del trabajo del alumno.

El profesor responsable de las clases prácticas hará las entrevistas necesarias, a iniciativa del alumno o del mismo profesor y en horario de atención al alumno, para una buena orientación metodológica y pedagógica de su tarea.

2.2.4 ☐ Pautas valorativas.

A. ☐ Número de casos prácticos para la valoración.

Para obtener una calificación que permita liberar la realización del caso práctico en las evaluaciones parciales o finales, será preciso entregar todos los ejercicios planteados y asistir a todas las clases prácticas, excepto en casos de fuerza mayor, convenientemente acreditados.

B. ☐ Elementos objeto de valoración.

a) ☐ En la valoración de los casos prácticos se tendrán en cuenta dos elementos: los ejercicios y la participación en clase.

b) ☐ Para los ejercicios presentados, hay que tener en cuenta, que aunque existe una extensión mínima y máxima, el factor primordial para su valoración no es la cantidad (número de folios), sino la calidad (contenido). Es por eso que los esfuerzos de fundamentación y argumentación del criterio propio son objeto de preferente valoración.

c) ☐ La participación en clase tiene un papel complementario para la valoración, respecto de los ejercicios presentados. Pero, este papel no es secundario, sino primordial, ya que su finalidad y la estructura de las clases prácticas requieren esta participación para que las mismas cumplan su objetivo y no se transformen en clases teóricas.

C. ☐ Calificación.

a) ☐ Los alumnos han de obtener una calificación mínima de 5 puntos de media en las clases prácticas para poder quedar liberados de realizar el caso práctico en las pruebas finales y mejorar la calificación obtenida en las pruebas de evaluación.

b) Los alumnos que no consigan dicha calificación mínima no tendrán ninguna reducción en la calificación de las pruebas parciales y finales que se efectúen.

c) Periódicamente, el profesor responsable de las clases prácticas realizará el comentario valorativo global del desarrollo de esta actividad docente.

D. Publicación de las calificaciones.

La publicación de las calificaciones de las clases prácticas se hará con la suficiente antelación a la fecha de la realización de las pruebas finales.

2.3. Seminarios.

2.3.1 Finalidad.

La finalidad es estudiar y analizar con detenimiento una determinada parcela de la asignatura y facilitar a un reducido grupo de alumnos la posibilidad de iniciarse en la investigación.

2.3.2 Pautas organizativas, metodológicas y valorativas.

En función de las disponibilidades horarias y de espacio, estas pautas se harán saber a los alumnos con la suficiente antelación.

2.4 Recensiones.

2.4.1 Finalidad.

Resumen y comentario crítico de una obra monográfica relativa a algún tema propio de la asignatura, para que el alumno pueda profundizar y completar sus conocimientos de la disciplina, analizando el contenido de textos doctrinales de carácter jurídico-laboral.

2.4.2 Pautas organizativas.

Los alumnos podrán realizar, cada cuatrimestre, una recensión de alguna de las publicaciones que se mencionarán al iniciarse las clases prácticas del curso 2004-2005

B. Estructura.

La recensión constará de dos partes, la primera habrá de contener un resumen de las ideas centrales de la obra, y la segunda incluirá un comentario personal del texto.

C. Extensión.

Será de 12 folios mecanografiados a doble espacio, la mitad de los mismos se destinarán al resumen y la otra mitad al comentario crítico.

D. Relación de publicaciones sobre las que podrá realizarse la recensión.

ALFONSO MELLADO, C.I.: Vacaciones, fiestas y descanso semanal. Tirant lo Blanch, 1996

BLASCO PELLICER, A.: La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios. Tirant lo Blanch, 1997

CARDONA RUPERT, M^a.B.: Datos sanitarios y relación laboral. Tirant lo Blanch, 1999

CHACARTEGUI JAVEGA, C.: Discriminación y orientación sexual del trabajador. Lex Nova, 2001

GARCIA VIÑA, J.: La buena fe en el contrato de trabajo. CES, 2001

GOMEZ MUÑOZ, J.M.: Las jornadas especiales de trabajo. Aranzadi, 1999

LUQUE PARRA, M.: Límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral. J.M. Bosch Editor, S.A., 1998

MERCADER UGUINA, J.R.: La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Tirant lo Blanch, 1999

MONEREO PEREZ, J.L.: El salario y su estructura después de la reforma laboral de 1997. Tirant lo Blanch, 1998

NEVADO FERNANDEZ, M^a.J.: El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo. Tirant lo Blanch, 1999

PURCALLA BONILLA, M.A. y RIVAS VALLEJO, M^a P.: Contratación indefinida a tiempo parcial. Relación laboral, incentivos y protección social. CISS, 2000

RODRIGUEZ PASTOR, G.: El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo. Tirant lo Blanch, 1999

RODRIGUEZ RAMOS, P.T.: El contrato de interinidad por vacante. Tirant lo Blanch, 1996

RUIZ SALVADOR, J.A.: El contrato de trabajo a tiempo parcial. Tirant lo Blanch, 2004

SANCHEZ TRIGUEROS, C.: Los permisos retribuidos del trabajador. Aranzadi, 1999

SELLES i BENVINGUT, R.: El régimen jurídico del teletrabajo en España. Aranzadi, 2001

SEMPERE NAVARRO, V.A.: Los contratos de trabajo temporal. Tirant lo Blanch 2004

TERRADILLOS ORMAETXEA, E.: El poder disciplinario empresarial. Principios y garantía. Tirant lo Blanch, 2004

VALVERDE ASENSIO, A.J.: La determinación del período de actividad de los trabajadores fijos discontinuos. Tirant lo Blanch, 2001

E. Plazo de entrega.

El plazo de entrega se anunciará con antelación suficiente. El trabajo habrá de entregarse, dentro del tiempo fijado, al profesor responsable de las clases teóricas.

2.4.3 Pautas metodológicas.

A. Elaboración de la recensión.

a) Resumen. Se ha de concretar en la descripción de la estructura, la sistemática y las principales ideas de la obra.

b) Comentario personal. Tiene que dirigirse a la formulación de un juicio personal de la obra. Puede afectar a la estructura, a la metodología o al contenido de la obra. La principal pauta que se hace necesario observar en este sentido es que el juicio personal debe estar jurídicamente fundamentado y razonado. Con esta finalidad el alumno habrá de utilizar alguna o algunas de las fuentes de conocimiento (normativas, jurisprudenciales o bibliográficas).

B. Seguimiento del trabajo del alumno.

En el horario de atención al alumnado, el profesor responsable de las clases teóricas asistirá y orientará a los alumnos sobre las cuestiones que susciten la elaboración de la recensión.

2.4.4 Pautas valorativas.

A. Elementos objeto de valoración.

En la elaboración de las recensiones se tomará en consideración, como elementos preferentes para su calificación, la capacidad de síntesis, la claridad y la precisión expositivas y la adecuada fundamentación del juicio personal.

B. Calificación.

a) ☐ Los alumnos han de obtener una calificación mínima de 5 puntos, para poder mejorar la nota de las pruebas parciales o finales.

b) ☐ Los alumnos que no lleguen a ese mínimo, no experimentarán ninguna reducción en la calificación de las pruebas parciales o finales.

C. Publicación de calificaciones.

La calificación de las recensiones, después de una entrevista con el alumno, si el profesor lo estima oportuno, se publicará con la suficiente antelación a las correspondientes pruebas parciales o finales.

2.5. Conferencias coloquio.

2.5.1 Finalidad.

Exposición por parte de un técnico o profesional de reconocida solvencia (juez, inspector de trabajo, profesor universitario, técnico de la Administración pública Laboral, dirigente sindical o empresarial, etc.) de un tema socio-laboral de interés y de actualidad, seguido de un coloquio abierto a todos los alumnos. Con esta actividad se procura proporcionar al alumno una visión actual de una determinada problemática jurídico-laboral, a la vez que se complementan otras actividades docentes llevadas a cabo en el área del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

2.5.2 Pautas organizativas.

A. Número y frecuencia.

Se prevé la realización de dos conferencias coloquio, relacionadas con las explicaciones teóricas de la materia.

B. Tema, fecha y lugar.

El tema objeto de las conferencias, así como la fecha y el lugar de su celebración se anunciarán oportunamente.

2.5.3 Pautas valorativas.

Atendiendo a su naturaleza, esta actividad docente no es susceptible de ser evaluada de forma directa. Puede serlo de forma indirecta, mediante las correspondientes pruebas de evaluación, verificándose el conocimiento de determinados aspectos de materias de derecho del trabajo que guarden relación con las conferencias impartidas.