

Curso Académico: (2024 / 2025)

Fecha de revisión: 24-04-2024

Departamento asignado a la asignatura: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado

Coordinador/a: MUÑOZ RUIZ, ANA BELEN

Tipo: Obligatoria Créditos ECTS : 3.0

Curso : 1 Cuatrimestre : 2

REQUISITOS (ASIGNATURAS O MATERIAS CUYO CONOCIMIENTO SE PRESUPONE)

Ninguna

OBJETIVOS

CB6, CB7, CB8, CB9, CB10, CG1, CG2, CG3, CG4, CG5, CG6, CE1, CE2, CE3, CE4, CE5, CE6, CE7, CE8, CE9, CE10, CE11, CE12, CE13, CE14.

Competencias Básicas

CB6 Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

CB7 Que los estudiantes sean capaces de aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio

CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a parte de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios

CB9 Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

CB10 Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo

Competencias Generales

CG1 - Reconocer la creciente importancia del trabajo en equipo en el mundo laboral y demostrar capacidad de adaptación e integración en diferentes colectivos, en ocasiones con intereses contrapuestos, manteniendo relaciones y comunicaciones fluidas, respetando ideas y soluciones aportadas por otros con actitud de cooperación y tolerancia, compartiendo responsabilidades y dando y recibiendo instrucciones.

CG2 -Aceptar la necesidad del autoaprendizaje constante y de la formación continua como instrumentos que facilitan la actualización permanente en el ámbito de las relaciones laborales derivado de la necesidad de adaptarse a los cambios en el mercado de trabajo y a las vertiginosas modificaciones legislativas y variaciones de criterio jurisprudencial.

CG3 -Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos en las tareas propias de la asesoría y consultoría laboral, con el fin de resolver problemas de especial complejidad y de actualidad dentro del ámbito del Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

CG4 -Manifiestar un alto sentido de la responsabilidad personal y comportamiento deontológico correcto al intervenir en los procesos relacionados con el ejercicio profesional y con las actividades de asesoramiento propias de los abogados, graduados sociales colegiados, consultores y asesores laborales.

CG5 -Capacidad para elaborar textos e informes con precisión terminológica a fin de evitar

litigiosidad innecesaria y favorecer una comunicación eficaz.

CG6 -Capacidad para la negociación individual y colectiva entre privados y con las administraciones públicas.

Competencias Específicas

CE1 Identificar, interpretar, relacionar y aplicar todas las normas y la jurisprudencia relevantes en cualquier caso que se suscite dentro del área laboral y de seguridad social, inclusive en los casos más complejos o de mayor dificultad.

CE2 Proponer y dar soluciones a problemas reales (presentes) relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.

CE3 Identificar, evaluar y ponderar riesgos por posibles responsabilidades derivadas del incumplimiento total o parcial de obligaciones en materia laboral y de seguridad social.

E4 Diseñar estrategias o planes que prevengan problemas futuros relacionados con las obligaciones legales o convencionales en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones, con o sin ánimo de lucro, tanto en el sector público como en el privado.

CE5 Redactar documentos de cualquier nivel de complejidad (contratos, planes, programas, políticas, cartas, notificaciones, etc.) en cualquier ámbito de las relaciones laborales y de seguridad social.

CE6 Conocer todos los sistemas administrativos, judiciales y extrajudiciales con competencia en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social o en la solución de los conflictos que surjan en este ámbito; así como su régimen de funcionamiento y los procedimientos aplicables.

CE7 Tomar parte activa a cualquier nivel de complejidad en los procedimientos administrativos, judiciales y extrajudiciales de cualquier sistema con competencia en la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social o en la solución de los conflictos que surjan en este ámbito

CE8 Buscar medios de prueba, dominar las técnicas propias de cada uno de ellos para la averiguación de los hechos, y valorar todo ello en los distintos procedimientos judiciales, extrajudiciales y administrativos teniendo en cuenta las especificidades de los procedimientos laborales.

CE9 Aconsejar a todo tipo de empresas, organizaciones, trabajadores, agentes sociales, administraciones públicas sobre conductas o cursos de acción en materia laboral y de seguridad social en todo tipo de escenarios y entornos, tanto nacionales como internacionales.

CE10

Negociar contratos, acuerdos, planes y programas y dar soluciones autónomas a conflictos reales en materia laboral y de seguridad social, cualquiera que sea su nivel de complejidad.

CE11 Auditar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social en todo tipo de organizaciones.

CE12 Relacionar la información jurídica con datos extrajurídicos a fin de hallar soluciones y formular propuestas creativas y originales ante nuevos problemas en el ámbito de las relaciones laborales y la seguridad social.

CE13 Sintetizar la compleja información jurídico-laboral a fin de proporcionar a interlocutores que no son profesionales jurídicos la información relevante para la toma de decisiones (financieras, fiscales, de recursos humanos, de operaciones, etc.).

CE14 Actualizarse ante los continuos cambios normativos y jurisprudenciales de la materia para dar respuestas concretas a problemas aplicativos producidos por la modificación de normas y pronunciamientos judiciales.

DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS: PROGRAMA

DERECHOS FUNDAMENTALES Y RELACIONES LABORALES

¿ Igualdad y no discriminación.

Estudio avanzado de las posibles formas de discriminación.

Análisis de casos reales en relación con los móviles discriminatorios.

Puntos críticos en la diferencia de trato justificada.

¿ Ejercicio de la libertad ideológica y religiosa, y de expresión, por los trabajadores en organizaciones y empresas de tendencia.

Derecho a la intimidad y a la protección de datos del trabajador

¿ Nuevas tecnologías y relaciones laborales.

Nuevas tendencias jurisprudenciales.

-Puntos críticos en relación con las distintas formas de control empresarial.

ACTIVIDADES FORMATIVAS DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDAS A MATERIAS

AF1	Clase teórica
AF2	Clases prácticas
AF3	Clases teórico prácticas
AF4	Prácticas de laboratorio
AF5	Tutorías
AF6	Trabajo en grupo
AF7	Trabajo individual del estudiante

Código

actividad	Horas totales	Horas Presenciales	% presencialidad Estudiante
AF1	168	168	100%
AF2	224	224	100%
AF5	56	14	25%
AF6	336	112	33,3%
AF7	784	0	0%
TOTAL MATERIA	1568	518	32%

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Peso porcentual del Examen Final: 50

Peso porcentual del resto de la evaluación: 50

SISTEMAS DE EVALUACIÓN:

SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS REFERIDOS A MATERIAS

SE1	Participación en clase
SE2	Trabajos individuales o en grupo realizados durante el curso
SE3	Examen final

Sistemas de

evaluación Ponderación mínima Ponderación máxima

SE1	10%	20%
SE2	40%	90%
SE3	0%	50%

En la convocatoria extraordinaria el examen final tendrá un peso máximo del 100%.

Se requiere un alto grado de asistencia presencial a las clases en el sistema de evaluación para poder superar la asignatura, tanto para la convocatoria ordinaria como para la extraordinaria.

En relación al uso de herramientas de IA generativa habrán de seguirse los criterios del profesor/a recogidos en la Guía docente de la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- ALEXY, R., Teoría de los derechos fundamentales, , Centro de Estudios Constitucionales,, 2007.
- ALTÉS TÁRREGAS. J.A. El acoso sexual en el trabajo, Tirant Monografías, 2002
- BLÁZQUEZ AGUDO, E Aplicación práctica de la protección de datos en las relaciones laborales , Wolters Kluwer, 2018
- CALVO GALLEGU, F.J. Contrato de trabajo y libertad ideológica. Derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, CES, 1995

- CORREA CARRASCO, M. Acoso moral en el trabajo, Aranzadi, 2006
- DESDENTADO BONETE, A. y MUÑOZ RUIZ, A.B. Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo, Lex Nova, 2012
- GARCÍA SALAS, A.I. Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores, Thomson Reuters. Lex Nova, 2016
- GOERCLICH PESET, J.M., Las libertades de expresión y de información en el ámbito de las relaciones laborales, en AA.VV. Actas de las VII Jornadas de la Asociación de Letrados del Tribunal Constitucional, , Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, , 2002.
- GOÑI SEIN, J.L. ¿Controles empresariales: geolocalización, correo electrónico, internet, videovigilancia y controles biométricos, Justicia Laboral, n. 39/2009
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., Las acciones positivas de las empresas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en AA.VV. Comentarios laborales de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres,, Tirant Lo Blanch, , 2007.
- MERCADER UGUINA, J.R. Antecedentes Penales y Protección de datos: no cabe solicitar ni certificados ni declaraciones del trabajador, <https://forodelabos.blogspot.com/2020/02/antecedentes-penales-y-proteccion-de.html> Blog El Foro de Labos , 2020
- MERCADER UGUINA, J.R. Procesos de selección laboral y datos de salud: ni se puede solicitar ni se puede incluir en el curriculum la condición de inmune al covid-19, <https://forodelabos.blogspot.com/2020/06/procesos-de-seleccion-laboral-y-datos.html> Foro de Labos , 2020
- MERCADER UGUINA, J.R., ¿Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?, , Relaciones Laborales, , 2001, nº 10
- MERCADER UGUINA, J.R., ¿Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral. Un estudio introductorio¿, en AA.VV., El modelo social en la Constitución Española de 1978,, Madrid, MTAS, , 2003,
- MERCADER UGUINA, J.R., ¿Control de los trabajadores y nuevas tecnologías (repensando la empresa panóptica)¿, en V. Almonacid Lamelas (Dir.), Estudios sobre la modernización de la Administración Local: Teoría y práctica, , Madrid, La Ley/Consultor de los Ayuntamientos, , 2009,
- MERCADER UGUINA, J.R., Protección de datos en las relaciones laborales , Francis Lefebvre, 3ª Ed.
- MERCADER UGUINA, J.R., El marco teórico del principio de igualdad, en L.E. De la Villa Gil, L. López Cumbre (Dir.), Los principios del Derecho del Trabajo, , CEF, , 2003,
- MERCADER UGUINA, J.R., En colaboración con M. Nogueira Guastavino. El recurso de amparo: un enfoque laboral, , Valencia, Tirant lo Blanch, , 2005.
- MUÑOZ RUIZ, A.B. El Caso Coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la Unión Europea y su extensión a los cuidadores, , Temas Laborales, , nº 101, 2009,
- MUÑOZ RUIZ, A.B. "Cómo el estado de alarma impacta a la protección de datos de I@s emplead@s" , Foro de Labos 2020, <https://forodelabos.blogspot.com/2020/03/covid-19-y-proteccion-de-datos-de-los.html>
- MUÑOZ RUIZ, A.B. Cómo trata tu empresa tus datos como empleado/a, <https://forodelabos.blogspot.com/2021/05/como-trata-tu-empresa-tus-datos-como.html> Foro de Labos , 2021
- OCINNEIDE, C., Discrimination Law: Theory and Context, , Sweet & Maxwell, , 2008.
- PRECIADO DOMENEC, CH Teoría General de los Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo, Aranzadi , 2018

- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M. ¿Igualdad y no discriminación en el empleo?, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, n.13, 1998

- VICKERS, L. Religious freedom, religious discrimination and the workplace, , Oxford,, 2008.