

Titulación	Tipo	Curso
2500786 Derecho	OB	3

Contacto

Nombre: Ricardo Esteban Legarreta

Correo electrónico: ricardo.esteban@uab.cat

Equipo docente

Ricardo Esteban Legarreta

Vidal Aragonés Chicharro

Ferran Rosell Güeto

Montserrat Solé Truyols

Ignacio Parra Arnaiz

Alba Rocosa Viñals

Xavier Solà Monells

Julia Senra Petit

Idiomas de los grupos

Puede consultar esta información al [final](#) del documento.

Prerrequisitos

La docencia de la asignatura se impartirá teniendo en cuenta la perspectiva de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Para lograr los resultados de aprendizaje propuestos es muy recomendable que la alumna/a lo haya cursado y aprobado la asignatura de primer semestre "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I".

Haber superado la asignatura mencionada no es un prerrequisito oficial para cursar Derecho del Trabajo II, pero sí que resulta una base conveniente para estar en disposición de aprobarla.

Profesorado:

Grupo 1: Montserrat Solé. Catalán.

Seminario 11 Alba Rocosa. Catalán

Seminario 12 Montserrat Solé. Catalán.

Seminario 13 Vidal Aragonés. Catalán

Grupo 2: Ricardo Esteban. Castellano

Seminario 21. Pendiente de determinar. Castellano

Seminario 22 Ricardo Esteban. Castellano

Seminario 23 Nacho Parra. Castellano

Grupo 51: Xavier Solà. Catalán

Seminario 511 Júlia Senra. Catalán

Seminario 512 Xavier Solà. Catalán

Seminario 513 Nacho Parra. Catalán

Grupo 70 ADE+Derecho: Pendiente de determinar. Castellano

Seminario 701 .Pendiente de determinar

Seminario 702 Ferran Rosell. Catalán

Objetivos y contextualización

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social II es una asignatura que se imparte al segundo semestre del tercer año de grado, a partir de los conocimientos estructurales de la materia que han sido objeto de estudio en la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social I.

Se trata de una asignatura que aborda el régimen jurídico del acceso al empleo, de la contratación laboral, de los derechos y deberes de los trabajadores asalariados, de los poderes de dirección y organización empresarial, así como el régimen salarial, el tiempo de trabajo, la modificación, la suspensión y la extinción de la relación laboral. También se aborda la regulación de las relaciones laborales especiales.

Competencias

- Analizar adecuadamente las cuestiones vinculadas con la igualdad entre hombres y mujeres.
- Argumentar y fundamentar la aplicación de las normas jurídicas.
- Buscar, interpretar y aplicar normas jurídicas, argumentando cada uno de esos extremos.
- Capacidad para aprender de manera autónoma y tener un espíritu emprendedor.
- Comunicar de manera persuasiva los puntos de vista propios.
- Defender y promover los valores esenciales del Estado social y democrático de Derecho.
- Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.
- Demostrar que comprende y conoce las principales instituciones públicas y privadas en su génesis y en su conjunto.
- Demostrar que posee una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico y desarrollo de la dialéctica jurídica.
- Dominar las técnicas informáticas en la obtención de la información jurídica (bases de datos de legislación, jurisprudencia, bibliografía...) y en la comunicación de datos.
- Exponer las reformas legislativas y los cambios jurisprudenciales.
- Integrar la importancia del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.

- Memorizar y utilizar la terminología jurídica.
- Negociar y mediar entre personas o instituciones diferentes en el marco de un conflicto (entre administraciones públicas-administrado, conflictos en el marco familiar y de protección de menores, entre empresas-trabajadores y sus representantes, partes procesales...).
- Presentar información de manera apropiada en función del tipo de audiencia.
- Reconocer y solucionar problemas.
- Redactar textos jurídicos (contratos, dictámenes, sentencias, autos, providencias, testamentos, legislación...).
- Tener habilidad para tomar decisiones.
- Trabajar en equipo, pudiendo tanto formar parte de grupos de trabajo como coordinarlos y tomar decisiones que afecten a todo el grupo.
- Utilizar diferentes tecnologías de la información y la comunicación.

Resultados de aprendizaje

1. Actuar en una situación de conflicto planteada como trabajo práctico.
2. Analizar la situación comparando diferentes convenios colectivos y viendo la evolución histórica de estas situaciones.
3. Aplicar combinadamente los principios de jerarquía y norma más favorable.
4. Aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.
5. Capacidad para aprender de manera autónoma y tener un espíritu emprendedor.
6. Comunicar de manera persuasiva los puntos de vista propios.
7. Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en el supuesto específico de las nuevas tecnologías y la libertad de expresión y de información.
8. Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en el supuesto específico de la extranjería y de la movilidad transnacional.
9. Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en el supuesto específico de la gestión jurídica de la diversidad en la empresa.
10. Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en el supuesto específico de las nuevas tecnologías y el mercado de trabajo.
11. Conocer los fundamentos de las áreas jurídicas de las relaciones laborales en los supuestos específicos de las Administraciones públicas.
12. Conocer los mecanismos aplicables en cada situación.
13. Definir el contenido y la utilidad de los boletines normativos y jurisprudenciales y bases de datos utilizados en el marco laboral.
14. Definir los principios de interpretación y aplicación del Derecho del Trabajo.
15. Demostrar eficacia en un entorno cambiante, a la hora de enfrentarse a nuevas tareas, responsabilidades o personas.
16. Describir el contenido mínimo e imprescindible de los documentos jurídico-laborales al uso: contratos de trabajo, convenios colectivos o comunicaciones entre empleador y trabajador, entre otros.
17. Describir las bases de datos de administraciones públicas españolas y organizaciones europeas e internacionales y saber acceder a las novedades que las mismas puedan facilitar.
18. Describir los mecanismos y principios jurídicos utilizados para equilibrar las relaciones que se producen en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.
19. Detectar cuándo un plan de igualdad tiene una efectividad apreciable en el logro de la igualdad en la empresa.
20. Detectar los supuestos en que la negociación colectiva, los pactos unilaterales o las decisiones unilaterales del empresario vulneran la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.
21. Entender las situaciones específicas en los convenios colectivos.
22. Enumerar las normas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y laboral.
23. Enumerar los medios utilizados -negociación colectiva, concertación social- por los grupos e individuos para incidir en la creación del Derecho del Trabajo.
24. Explicar e identificar el contenido y el alcance de esa terminología a terceros.
25. Identificar con claridad los puntos de controversia así como diferenciar entre conflictos laborales jurídicos y de intereses.
26. Identificar las bases de datos de carácter comercial y saberlas utilizar adecuadamente.
27. Identificar las disposiciones transitorias y derogatorias de las normas jurídico-laborales y aplicarlas adecuadamente, en combinación con el principio de condición más beneficiosa.

28. Identificar los diferentes individuos y grupos sociales y sus diferentes intereses en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo: trabajadores, empresarios, sindicatos, asociaciones patronales, representantes en la empresa.
29. Identificar los puntos y aspectos objeto de reforma e integrarlos adecuadamente con la parte vigente del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia y/o de la doctrina judicial.
30. Identificar los ámbitos (en sede judicial, administrativa, de negociación de convenios colectivos u otros) en los que cabe negociar y/o mediar entre diversos sujetos en situación de conflicto laboral.
31. Interpretar la normativa laboral a la luz de las reglas generales de interpretación y el principio pro operario.
32. Interpretar y comprender textos normativos laborales, sentencias del orden social y convenios colectivos.
33. Presentar información de manera apropiada en función del tipo de audiencia.
34. Reconocer y solucionar problemas.
35. Recopilar buenas prácticas empresariales en la materia.
36. Redactar dichos documentos con un contenido y estilo adecuados.
37. Tener habilidad para tomar decisiones.
38. Trabajar en equipo, pudiendo tanto formar parte de grupos de trabajo como coordinarlos y tomar decisiones que afecten a todo el grupo.
39. Utilizar diferentes tecnologías de la información y la comunicación.

Contenido

LECCIÓN 1

ACCESO AL /AL TRABAJO Y CONFIGURACIÓN GENERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Acceso al trabajo

1.1 Derecho al trabajo y deber de trabajar

1.2 Política de ocupación: concepto, sujetos y medidas

1.3 Intermediación en el mercado de trabajo: servicios públicos y otros sujetos intervinientes

2. Contrato de trabajo

2.1 Origen y evolución histórica

2.2 Concepto y caracteres

2.3 Estructura

2.4 Funciones constitutiva y reguladora

2.5 Tipología

3. Contratos y relaciones laborales de régimen especial (remisión)

LECCIÓN 2

FORMACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: ELEMENTOS Y FASE INICIAL

1. Presupuestos de validez del contrato de trabajo: capacidad de las partes para contratar.

2. Elementos esenciales del contrato de trabajo: consentimiento, objeto y causa.
3. Forma y formalidades del contrato de trabajo
4. Validez y eficacia del contrato de trabajo
5. Periodo de prueba
- 5.1 Concepto y finalidad
- 5.2 Naturaleza
- 5.3 Régimen jurídico

LECCIÓN 3 MODALIDADES Y TIPOLOGÍA DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Contratación de duración indefinida y determinada: estabilidad y flexibilidad laboral
2. Contratos de trabajo de duración indefinida
- 2.1 Contrato de trabajo de duración indefinida encomendero
- 2.2 Contrato de trabajo fijo-discontinuo
3. Contratos de trabajo de duración determinada estructurales
- 3.1 Contrato de trabajo por circunstancias de la producción
- 3.2 Contrato de trabajo por sustitución.
4. Contratos de trabajo de duración determinada de causa mixta
- 4.1 Contratos formativos: contrato de trabajo de formación en alternancia, y contrato de trabajo para la adquisición de práctica profesional adecuada.
- 4.2 Contrato de relevo
5. Contrato a tiempo parcial.
6. Otras modalidades y tipos de contrato de trabajo

LECCIÓN 4

PODERES EMPRESARIALES Y DEBERES DE LAS PARTES

1. El poder de dirección del empresario
2. El poder disciplinario del empresario
3. El poder de control del empresario
4. Los deberes del trabajador
- 4.1 Deber de trabajar: el trabajo debido de

4.2 Dependencia y deber de obediencia

4.3 Deber de diligencia: rendimiento debido, colaboración y contribución a la mejora de la productividad

4.4 Deber de buena fe. Pacto de exclusividad, pacto de permanencia y prohibición de concurrencia

5. Los deberes del empresario

5.1 Deber de protección de la capacidad profesional del trabajador

5.2 Deber de protección de la persona del trabajador

5.3 Deber de protección de los bienes del trabajador. Inventiones del trabajador

6. Derechos y deberes de seguridad y salud en el trabajo: derechos y obligaciones del empresario y del trabajador

LECCIÓN 5

JORNADA LABORAL E INTERRUPCIONES

1. La jornada laboral

1.1 Concepto, fundamento y tipología

1.2 Jornada ordinaria y jornadas laborales especiales

1.3 Jornada laboral extraordinaria. Horas extraordinarias

2. Horario de trabajo

2.1 Concepto

2.2 Fijación y modificación

2.3 Clases

2.4 Horario de trabajo nocturno

2.5 Trabajo a turnos

3. Interrupciones de la jornada laboral

3.1 Concepto

3.2 Supuestos: interrupciones periódicas y no periódicas

3.3 Efectos

4. Interrupciones periódicas

4.1 Descanso diario

4.2 Descanso semanal

4.3 Descanso anual: vacaciones

4.4 Fiestas laborales

4.5 Calendario laboral

5. Interrupciones no periódicas: permisos y licencias

LECCIÓN 6

PRESTACIÓN SALARIAL.

1. El salario

1.1 Concepto

1.2 Caracteres jurídicos y económicos

1.3 Percepciones extra salariales

2. Modalidades y sistemas salariales

3. Estructura salarial

3.1 Salario base

3.2 Complementos salariales

4. Fijación del salario

4.1 Fijación heterónoma: salario mínimo interprofesional

4.2 Fijación convencional: salario según convenios colectivos

4.3 Absorción y compensación

5. Lugar, tiempo y forma de pago

6. Protección del salario

6.1 Recargo por mora

6.2 Privilegios del crédito salarial

6.3 Inembargabilidad del salario

6.4 El Fondo de Garantía Salarial

LECCIÓN 7

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Modificación del contrato de trabajo

1.1 Concepto y fundamento

1.2 Clases

1.3 Efectos

2. Movilidad funcional

2.1 Concepto y límites

2.2 Modalidades

2.3 Efectos

3. Movilidad geográfica

3.1 Concepto y límites

3.2 Modalidades: movilidad geográfica débil, desplazamiento y traslado

3.3 Efectos

4. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

4.1 Concepto y límites

4.2 Manifestaciones

4.3 Efectos

5. Modificación a instancia de la parte laboral por razones de conciliación.

6. Sucesión de empresas

LECCIÓN 8

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. La suspensión del contrato de trabajo

1.1 Concepto y fundamentos

1.2 Causas

1.3 Efectos

2. Supuestos de suspensión del contrato de trabajo

2.1 Por causas referentes al trabajador

2.2 Por causas referentes al empresario

2.3 Por causas independientes de la voluntad de las partes

2.4 Especial consideración de las excedencias

LECCIÓN 9

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. La extinción del contrato de trabajo

1.1 Concepto y fundamentos

1.2 Causas

1.3 Efectos

2. Supuestos de extinción del contrato de trabajo

2.1 Por decisión del trabajador

2.2 Por voluntad concurriendo de ambas partes

2.3 Por causas independientes de la voluntad de las partes

2.4 Por decisión del empresario

LECCIÓN 10

EL DESPIDO COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. El despido disciplinario

1.1 Concepto

1.2 Causas

1.3 Procedimiento: forma, lugar y tiempo

1.4 Efectos

2. El despido objetivo

2.1. Concepto

2.2. Causas

2.3. Procedimiento

2.4. Efectos

3. El despido colectivo

3.1 Concepto

3.2 Causas

3.3 Procedimiento.

3.4 Efectos

LECCIÓN 11

CONTRATOS Y RELACIONES LABORALES DERÉGIMENESPECIAL

1. Contratos de trabajo derégimen especial

1.1 Caracterización y significado

1.2 Especialidad del régimen jurídico y supletoriedad dela normativa común

2. Tipología y régimen jurídico

2.1 Contratode personal de alta dirección

2.2 Contrato de personal del hogar familiar

2.3 Contrato de deportistas profesionales

2.4 Contrato de artistas intervinientes en espectáculos públicos

2.5 Contrato de operadores mercantiles

2.6 Contrato de personas con discapacitado dentro de centros especiales de trabajo

2.7 Contrato de personal civil dependiente de establecimientos militares

2.8 Estibadores portuarios

2.9 Reclusos a instituciones penitenciarias

2.10 Titulados sanitarios residentes

2.11 Abogados en despachos jurídicos

2.10 Otras

Actividades formativas y Metodología

Título	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Tipo: Dirigidas			
Clases teóricas	22	0,88	31, 3, 4, 14, 18, 23, 24, 28, 29, 30, 27
Seminarios (Discusión, exposición y resolución de casos, simulaciones, exposiciones)	22	0,88	1, 6, 13, 15, 16, 17, 20, 19, 25, 26, 32, 34, 36, 5, 37, 38, 39
Tipo: Supervisadas			
Actividades de tutorización	5	0,2	31, 1, 13, 15, 17, 20, 19, 26, 32, 34, 36, 5, 38, 39

Tipo: Autónomas			
Estudio	43	1,72	31, 3, 4, 14, 18, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 27, 32
Preparación de las actividades llevadas a cabo en los seminarios	47	1,88	31, 3, 4, 6, 15, 20, 19, 32, 34, 36, 5, 37, 38, 39

El proceso de aprendizaje en el marco de esta asignatura se organizará a partir de los tres tipos de actividades formativas que se exponen a continuación.

1. Actividades dirigidas

Las actividades dirigidas son todas aquellas que se desarrollan en el aula con el protagonismo principal del profesor/a. Como actividades dirigidas se realizan dos grandes tipologías de actividades:

En primer lugar, las clases magistrales. Se trata de una actividad en la que el protagonismo principal recae en e/la profesor/ra y tienen un carácter esencialmente teórico. Consistirán en la exposición de diversos aspectos del temario, tomando como base la normativa aplicable y los dosieres que eventualmente se faciliten a través del Campus Virtual, que incluirán esquemas y otros materiales de interés para el análisis de cada uno de los temas (extractos de sentencias, fragmentos de convenios colectivos, u otros).

En segundo lugar, los seminarios, donde el principal protagonismo recae en el alumnado. Los seminarios se plantearán con metodologías docentes diversas que garanticen este protagonismo y se basarán en la realización de actividades de carácter marcadamente práctico, como por ejemplo la resolución de casos prácticos, la simulación de juicios u otras formas de resolución de conflictos, la elaboración documentos jurídicos, análisis y discusión de artículos doctrinales, documentación administrativa y otros.

Los seminarios se estructuran en tres grandes bloques temáticos o macroactividades que incluirán diversas actividades prácticas y una actividad de evaluación sobre el conjunto de cuestiones tratadas en el marco de cada bloque temático. A estas tres actividades de evaluación de bloque temático se unirá una cuarta actividad evaluable: la participación y el seguimiento de los seminarios.

La asistencia a los seminarios es obligatoria y comporta llevar a cabo tanto el trabajo que se encargue con carácter previo a cada sesión como el que se encargue en el aula. En la parte correspondiente al trabajo previo, algunas o todas las actividades se podrán ejecutar en grupo pequeño que se conformará a iniciativa de los/as estudiantes al comienzo del semestre. En la parte correspondiente al trabajo en el aula, las actividades prácticas se ejecutarán en grupo o individualmente, según se determine. Lo mismo se prevé en cuanto a las actividades de evaluación que podrían hacerse individualmente o en grupo según determine el personal docente responsable del grupo.

A principios del semestre se hará público, a través del Campus Virtual, el calendario de actividades dirigidas, donde se concretarán los días en los que se llevarán a cabo las clases magistrales, los seminarios y las actividades de evaluación de bloque temático.

2. Actividades supervisadas.

Las actividades supervisadas son aquellas actividades de tutorización que se pueden realizar fuera del aula, individual o colectivamente, para ayudar al alumnado en la realización de sus tareas y en la comprensión de la materia.

3. Actividades autónomas.

Las actividades autónomas son todas aquellas en las cuales el alumnado organiza su tiempo y esfuerzo de forma autónoma, ya sea individualmente o en grupo, como la investigación y el estudio de bibliografía, la elaboración de esquemas o resúmenes, etc. En el marco de esta asignatura la parte esencial de las actividades autónomas se vincula al seguimiento de las clases teóricas, a la preparación de seminarios y del examen final teórico.

Nota: se reservarán 15 minutos de una clase dentro del calendario establecido por el centro o por la titulación para que el alumnado rellene las encuestas de evaluación de la actuación del profesorado y de evaluación de la asignatura o módulo.

Evaluación

Actividades de evaluación continuada

Título	Peso	Horas	ECTS	Resultados de aprendizaje
Evaluación continua de seminarios	50	6	0,24	31, 1, 2, 3, 14, 16, 21, 29, 27, 32, 33, 34, 35, 36, 39
Examen	50	2,5	0,1	31, 1, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 19, 22, 25, 26, 32, 34, 36, 5, 37, 38, 39
Reevaluación	50/100	2,5	0,1	31, 3, 4, 8, 9, 10, 7, 14, 18, 23, 22, 24, 25, 28, 29, 30, 27, 32

1. Sistema de evaluación ordinario.

Este sistema combina la evaluación continua del trabajo realizado en los seminarios y la resolución de un examen final teórico.

El alumnado será evaluable siempre que haya realizado un conjunto de actividades cuyo peso equivalga a un mínimo de 2/3 partes de la calificación total de la asignatura. Si el valor de las actividades realizadas no alcanza este umbral, el profesor/a de la asignatura puede considerar al/la estudiante como no evaluable.

1.1 Evaluación continua del trabajo realizado en los seminarios.

La nota final correspondiente a la evaluación continua del trabajo realizado en los seminarios será la media aritmética de las calificaciones obtenidas en las cuatro actividades de evaluación descritas anteriormente en el apartado "Metodología": tres actividades de evaluación de bloque temático y una actividad de evaluación sobre participación y seguimiento. En este sentido, las actividades de evaluación de bloque temático tendrán un valor, en su conjunto, del 35/40 por 100 de la nota, mientras que la participación y el seguimiento tendrán un valor del 10/15 por 100 de la nota. la persona responsable del grupo indicará en el campus virtual, antes del inicio del semestre, cuál es el valor atribuido a las actividades de evaluación de bloque temático (35 o 40 %) y a la participación (15 o 10 %)

1.2 Examen final teórico ordinario

Sólo se podrán presentar las personas que hayan participado al menos en dos de las actividades de evaluación de bloque temático planteadas en el marco de los seminarios, con independencia de la nota final que hayan obtenido en la evaluación continua.

El examen consistirá en la resolución de entre 5 y 10 preguntas, algunas de las cuales podrán corresponder a cuestiones tratadas a través de actividades prácticas. Cada una de las preguntas del examen se calificará de 0 a 10 puntos. La calificación del examen se obtendrá de la media resultante de la puntuación total obtenida dividida entre el número de preguntas. La nota del examen teórico tendrá el valor del 50 por 100 de la nota global.

Los exámenes de evaluación y de reevaluación deberán realizarse en las fechas programadas por la Gestión Académica y publicadas desde principio de curso. Los exámenes de evaluación y reevaluación solamente serán reprogramados cuando concurren las condiciones previstas en la normativa académica de la UAB.

1.3 Calificación de la asignatura en el sistema de evaluación ordinario.

La calificación de la asignatura en el sistema de evaluación ordinaria se obtendrá haciendo la media aritmética entre dos notas: la nota final por el trabajo realizado en los seminarios y la nota obtenida en el examen final teórico. Para poder promediar entre estas dos notas es necesario que la nota del examen final teórico sea como mínimo de 5 puntos sobre 10. Si no se alcanza este mínimo la calificación será "suspense" y el valor numérico el correspondiente a

la media del examen y de la evaluación continuada con un tope máximo de 4, a los efectos de poder acceder, en su caso, a la evaluación por compensación.

Si la media aritmética alcanza un mínimo de 5 puntos sobre 10, la asignatura se considerará superada a través de la evaluación ordinaria. En caso contrario se podrá acudir a la reevaluación, donde solo será necesario examinarse de la parte o partes donde no se haya alcanzado una nota de 5 puntos en la evaluación ordinaria.

2. Reevaluación.

Podrán acceder a la reevaluación las personas que hayan tomado parte en la evaluación ordinaria, participando como mínimo en tres de las actividades de evaluación planteadas en el sistema de evaluación ordinario, lo que debe incluir el examen final teórico y, al menos, dos actividades de evaluación de bloque temático

Constará de dos partes, una teórica y otra práctica, integradas respectivamente por un examen teórico y un examen práctico. Sólo podrá examinarse de la parte o partes donde no se haya obtenido una puntuación mínima de 5 puntos en la evaluación ordinaria. Se entenderá que se ha superado la parte práctica o de seminario cuando se haya obtenido una nota mínima de 5 en el conjunto de actividades integrado por las evaluaciones de bloque temático y la participación.

El examen teórico de reevaluación tendrá el mismo formato y características que el examen final teórico ordinario.

El examen práctico consistirá en la resolución convenientemente fundamentada en derecho, de un supuesto práctico con el contenido temático correspondiente a las materias tratadas en el marco de los seminarios, similar a los planteados en las actividades de evaluación de bloques temáticos.

La calificación de la asignatura en la reevaluación se obtendrá haciendo la media aritmética entre dos notas: la nota obtenida en el examen teórico de reevaluación (o en su caso en el examen final teórico ordinario) y la nota obtenida en el examen práctico de reevaluación (o en su caso la nota final de la evaluación continua del trabajo realizado en los seminarios). Para poder promediar entre estas dos notas es necesario que la nota del examen teórico sea como mínimo de 5 puntos sobre 10. Si no se alcanza este mínimo la calificación será "suspense" y el valor numérico será equivalente a la media del examen y de la evaluación continuada o el examen práctico con un tope máximo de 4 a los efectos de poder acceder, en su caso, a la evaluación por compensación.

Si la media aritmética alcanza un mínimo de 5 puntos sobre 10, la asignatura se considerará superada a través de la reevaluación.

3. Evaluación única

Las personas que hayan solicitado y obtenido la evaluación única deberán abordar en el mismo día las siguientes actividades de evaluación.

3.1. Un cuestionario test (20 % de la nota).

Integrado por 20 preguntas con cuatro respuestas posibles y solo una correcta.

3.2. Un examen práctico (30 % de la nota).

Tendrá las mismas características que el examen práctico de reevaluación ya descrito en el punto 2.

3.3. Un examen teórico (50 % de la nota).

Tendrá las mismas características del examen final teórico ordinario descrito en el punto 1.2.

3.4. Calificación de la asignatura en el sistema de evaluación única.

La asignatura se considerará superada mediante evaluación única cuando la suma de las notas obtenidas en las tres actividades de evaluación indicadas, en función del peso que en cada caso les corresponde, supere la nota de 5 puntos sobre 10, siempre que la nota correspondiente al examen teórico indicado en el punto 2.3 sea como mínimo de 5 puntos sobre 10. Si no se alcanza este mínimo, la calificación será "suspense", con el valor numérico correspondiente a la media ponderada de las actividades, con un tope máximo de 4 a los efectos de poder acceder, en su caso, a la evaluación por compensación.

Las personas que no superen la asignatura por evaluación única tendrán derecho a reevaluación en los términos que se especifican en el apartado 2.

En el ámbito de la evaluación única, se aplicará el mismo criterio de no evaluable que para la evaluación continuada.

4. Conductas fraudulentas

Una persona que copie o intente copiar a una actividad de evaluación tendrá un 0 en esa actividad. Una persona que presente una actividad práctica en la que haya plagio obtendrá un 0 y recibirá una advertencia. En caso de reiteración de la conducta, suspenderá la asignatura.

Bibliografía

La identificación del manual o manuales utilizables en cada grupo será realizada por el profesorado responsable.

Manuales:

Alonso Olea, Manuel.; Casas Baamonde, María Emilia: Derecho del Trabajo, Ed. Civitas. Última edición

Camps Ruiz, Luis Miguel i Ramírez, Juan Manuel: Derecho del Trabajo: Ed. Tirant lo Blanch, última edición. Disponible en la biblioteca digital de la UAB.

Cruz Villalón, Jesús: Compendio de Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, Madrid, última edición

Goertich Peset, José María: Derecho del Trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, última edición. Disponible a la biblioteca digital de la UAB.

Martín Valverde, Antonio, Rodríguez-Sañudo, Fermín i García Murcia, Joaquín: Derecho del Trabajo, Ed. Tecnos, última edición

Mercader Uguina, Jesús.: Lecciones de Derecho del Trabajo, Ed. Tirant lo Blanch, última edición. Disponible en la biblioteca digital de la UAB.

Montoya Melgar, Alfredo: *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos. Última edición

Ramírez Martínez, Juan Manuel: Curso básico de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Ed. Tirant lo Blanch, última edición. Disponible en la biblioteca digital de la UAB.

Normativa:

Código Universitario de Derecho del Trabajo, Boletín Oficial del estado,
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=289&modo=2¬a=0&tab=2

Legislación social básica. Ed. Civitas, última edición

Legislación laboral y de Seguridad Social. Ed. Tecnos, última edición

Legislación laboral y de Seguridad Social. Ed. Aranzadi, última edición

Software

La asignatura no exige un programario específico.

Lista de idiomas

Nombre	Grupo	Idioma	Semestre	Turno
(TE) Teoría	1	Catalán	segundo cuatrimestre	mañana-mixto
(TE) Teoría	2	Español	segundo cuatrimestre	mañana-mixto
(TE) Teoría	51	Catalán	segundo cuatrimestre	tarde
(TE) Teoría	70	Español	segundo cuatrimestre	mañana-mixto