

Máster Universitario en Práctica Jurídica Especialidad Laboral



Modalidades Contractuales e Intermediación Laboral

Profesor: D. Federico Durán López

2021/2022

- **Asignatura:** Modalidades contractuales e intermediación laboral.
- **Créditos ECTS:** 3
- **Semestre:** 1º
- **Profesores:** D. Federico Durán López.
- **Idioma:** Español.
- **Tipo de asignatura:** Optativa.
- **Curso académico:** 2021 - 2022
- **Horario de tutorías:** se programarán previa petición de hora al profesor.

1. REQUISITOS PREVIOS

Ninguno.

2. BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS

Estudio de las modalidades contractuales que dan lugar a bonificaciones e incentivos y que permiten al empresario disminuir costes empresariales.

Por otro lado, se desarrolla del proceso de descentralización productiva con análisis de las contrataciones, ETT's y estudio de los requisitos esenciales de la relación laboral.

3. COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

- CE50.- El alumno debe saber delimitar la naturaleza de cada contrato, sus reglas específicas y las normas comunes de contratación laboral.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS Y METODOLOGÍA

Modalidades contractuales e intermediación laboral		
Actividades formativas:		
Modalidad presencial:		
Actividad formativa	Horas	Porcentaje de presencialidad
AF1: Docencia	37,5	50%
AF2: Trabajo personal y en equipo	18,75	25%
AF6: Estudio y discusión de casos	18,75	25%
	75	

Docencia

Clases práctico-teóricas en las que se explicarán los fundamentos de la asignatura, mediante el método del caso, las notas técnicas, talleres específicos y la exposición y discusión de aspectos concretos.

Trabajo personal y en equipo

Trabajos del alumno de forma individual o colectiva, que se presentarán en clase, y que ayudarán al alumno a aplicar los métodos y técnicas desarrollados en la asignatura.

Estudio y discusión de casos

El profesor centra las cuestiones objeto de estudio, discusión, debate o conflicto, orientando la aplicación en la práctica del caso. Basado en un diálogo sistemático y ordenado sobre situaciones reales con fines de aprendizaje, el alumno aprende por descubrimiento, no sólo por recepción, ejercitando su pensamiento creativo. Con el estudio y discusión de casos se da una dimensión social al aprendizaje, fundamental para el desarrollo profesional, pues les es muy útil a los alumnos como introducción al entorno de aprendizaje y creatividad que van a encontrar en su ejercicio profesional. El estudio y discusión de casos requiere una disciplina en



la preparación– tanto individual como en grupo - y un cuidado entrenamiento para la discusión en clase, para que realmente produzca conocimiento y no meras discusiones.

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El sistema de calificaciones finales se expresará numéricamente del siguiente modo:

- 0 - 4,9 Suspenso (SS)
- 5,0 - 6,9 Aprobado (AP)
- 7,0 - 8,9 Notable (NT)
- 9,0 - 10 Sobresaliente (SB)

La mención de "matrícula de honor" podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0.

Convocatoria Ordinaria:

- | | |
|--|------|
| 1. Participación: | 10 % |
| 2. Prácticas, proyectos o trabajo de asignatura: | 30 % |
| 3. Prueba objetiva final. | 60 % |

Para poder hacer media con las ponderaciones anteriores es necesario obtener al menos una calificación de 5 en la prueba objetiva final.

Convocatoria Extraordinaria:

La prueba objetiva final extraordinaria se valorará en un 70 %. Las calificaciones obtenidas por prácticas y trabajos presentados en convocatoria ordinaria valdrán el 30 %.

Advertencia sobre plagio:

El Centro de Estudios Garrigues no tolerará en ningún caso el plagio o copia. Se considerará plagio la reproducción de párrafos a partir de textos de auditoría distinta a la del estudiante (Internet, libros, artículos, trabajos de compañeros...), cuando no se cite la fuente original de la que provienen. El uso de las citas no puede ser indiscriminado. El plagio es un delito. En caso de detectarse este tipo de prácticas, se considerará Falta Grave y se podrá aplicar la sanción prevista en el Reglamento del Alumno.

Sistema de calificación:

Aprobado

1. Conocimientos: Capacidad de comprensión y retención básica de las instituciones estudiadas y los problemas planteados en la asignatura.
2. Habilidades. Gestión de fuentes del conocimiento: acceso y selección de las fuentes del conocimiento. Capacidad analizar problemas y fundamentar soluciones con el conocimiento básico. Capacidad de comunicar formalmente conceptos y argumentos, en forma oral y escrita. Capacidad para analizar la evolución y los resultados de la actividad realizada.
3. Actitudes. Capacidad de trabajar de forma activa (seguimiento del plan de trabajo, foros, tutorías, reuniones, etc.), autónoma (trabajo independiente), colaborativo (participación en los grupos de trabajo) y responsable (compromiso en los horarios, entregas de ensayos, ponencias).

Notable

1. Análisis conceptual. Capacidad para comprender la naturaleza, definir, caracterizar e interpretar los conocimientos relevantes y establecer su fundamento en las fuentes científicas. Capacidad para ordenar y contextualizar sistemática y

coherentemente grupos de conceptos.

2. Análisis de problemas. Capacidad para formular problemas, aplicar conceptos y teorías y elaborar argumentos de resolución de problemas.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de expresar ideas, conceptos y argumentos con alta determinación y reducida ambigüedad.

Sobresaliente

1. Análisis conceptual. Capacidad para desarrollar las instituciones estudiadas en profundidad.

2. Análisis de problemas. Capacidad para elaborar argumentos complejos en estructura y contenido.

3. Habilidades de comunicación. Capacidad de formulación y debate y defensa de ideas y razonamientos complejos en audiencias especializadas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTER PASTOR, I.: *El contrato de trabajo eventual*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999
- DEL REY GUANTER, S., LEAL PERALVO, F.: “La relación entre los supuestos contractuales justificativos del contrato de puesta a disposición y los supuestos contractuales justificativos del contrato de trabajo de cesión temporal de duración determinada”, *Relaciones Laborales*, 1996, nº 6
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Una reflexión crítica sobre las empresas de trabajo temporal: la temporalidad y la formación como paradigma extremo de flexibilidad laboral”, *Revista de Derecho Social*, 2000, nº11
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: “Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos”, *Actualidad Laboral* 1994/3

- LAHERA FORTEZA, J.: “Ilicitud de la extinción anticipada de los contratos eventuales celebrados con una empresa de trabajo temporal”, *Relaciones Laborales*, 1999/1
- Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales” en dir. CRUZ VILLALÓN, J.: *La reforma laboral de 2006*, Lex Nova, Valladolid, 2006.
- “Factores jurídicos y funciones del empleo precario en España”, *Relaciones Laborales*, 2007, nº 9
- LÓPEZ BALAGUER, M.: *La relación laboral de los trabajadores puestos a disposición: aspectos individuales y colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001
- MOLERO MARAÑÓN, M. L.: *La responsabilidad empresarial frente al personal de las empresas de trabajo temporal*, La Ley, Madrid, 2001
- PÉREZ, M.: *Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales*, Laborum, Murcia, 2002.

7. BREVE CURRÍCULUM DEL PROFESOR

D. Federico Durán López

Doctor en Derecho por la Universidad de Bolonia, Italia, donde recibió el Premio Victor Manuel II a la mejor tesis doctoral. Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, con Premio Extraordinario. Autor de numerosas obras científicas en el Área del Derecho del Trabajo. Es Of counsel en Garrigues Abogados, ha sido Director y Coordinador Nacional del Departamento Laboral de Garrigues hasta el año 2012. Su especialización abarca todos los aspectos del derecho laboral y de la seguridad social: negociaciones colectivas, reestructuraciones empresariales, recursos administrativos y judiciales, mediaciones y arbitrajes, prevención de riesgos laborales. Desde 1992 a 2001 presidió el Consejo Económico y Social, órgano constitucional (máximo órgano

consultivo del Gobierno en materias laborales, económicas y sociales) integrado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y por expertos designados por el Gobierno, del que fue el primer presidente. Ha formado parte de varios grupos de estudio nombrados por la Comisión Europea para cuestiones relacionadas con el mercado de trabajo y con la formación. Igualmente, ha formado parte de Comités de expertos nombrados por el Gobierno español, en relación con la regulación del mercado de trabajo, el buen gobierno corporativo o la integración europea. Ha presidido un grupo de trabajo nombrado por el Gobierno sobre la aproximación de los regímenes de Seguridad Social de trabajadores y de funcionarios. Forma parte de diversas comisiones de la CEOE, institución con la que colabora habitualmente.

8. LOCALIZACIÓN DEL PROFESOR

Contactar con el profesor/es a través de la Intranet del Centro de Estudios

Centro de Estudios Garrigues. Av. de Fernando Alonso, 8, 28108 Alcobendas, Madrid.

- D. Federico Durán López - FEDERICO.DURAN@ext.centrogarrigues.com

9. CONTENIDO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

1. Colocación en el mercado de trabajo

- Marco general de colocación
- Modelo público
- Modelo privado
- Modelo mixto público/privado

2. Estadios preliminares a la contratación laboral
 - Fase de oferta de empleo
 - Fase de selección
 - Fase de pre-contratación
3. El principio de causalidad en la contratación de duración determinada
4. Marco jurídico vigente y cuadro de contratación laboral
5. Los contratos temporales en el Estatuto de los Trabajadores
6. Régimen jurídico general de los contratos temporales en el ET
7. Consecuencias de la utilización ilícita de los contratos temporales
8. El papel de la negociación colectiva en la regulación de la contratación temporal
9. Empresas de trabajo temporal
10. Contratos específicos de duración determinada al margen del ET
11. La contratación de discapacitados
12. Contratos indefinidos
13. Período de prueba
14. Los contratos formativos
15. Utilización ilícita de los contratos formativos
16. Los contratos a tiempo parcial
17. La reforma de la contratación temporal