

Guía docente / *Course Syllabus*

2019-20

1. Descripción de la Asignatura / *Course Description*


Asignatura <i>Course</i>	LA ORDENACIÓN DEL EMPLEO Y DE LA IGUALDAD EN EL TRABAJO
Códigos <i>Code</i>	102024; 905046
Facultad <i>Faculty</i>	Facultad de Derecho
Grados donde se imparte <i>Degrees it is part of</i>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Módulo al que pertenece <i>Module it belongs to</i>	Políticas sociolaborales
Materia a la que pertenece <i>Subject it belongs to</i>	Derecho
Departamento responsable <i>Department</i>	Derecho Privado
Curso <i>Year</i>	3º
Semestre <i>Term</i>	1º
Créditos totales <i>Total credits</i>	6
Carácter <i>Type of course</i>	Obligatoria
Idioma de impartición <i>Course language</i>	Español
Modelo de docencia <i>Teaching model</i>	A1

Clases presenciales del modelo de docencia A1 para cada estudiante: 31 horas de enseñanzas básicas (EB), 14 horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) y 0 horas de actividades dirigidas (AD). Hasta un 10% de la enseñanza presencial puede sustituirse por docencia a distancia (también presencial, pero posiblemente asíncrona), de acuerdo con la programación de la Asignatura publicada antes del comienzo del curso.

Number of classroom teaching hours of A1 teaching model for each student: 31 hours of general teaching (background), 14 hours of theory-into-practice (practical group tutoring and skill development) and 0 hours of guided academic activities. Up to 10% of face-to-face sessions can be substituted by online teaching, in accordance with the course schedule published before it begins.

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	1/13



2. Responsable de la Asignatura / Course Coordinator

Nombre <i>Name</i>	María José Gómez-Millán Herencia
Departamento <i>Department</i>	Derecho Privado
Área de conocimiento <i>Field of knowledge</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría <i>Category</i>	Profesora Contratada Doctora
Número de despacho <i>Office number</i>	3.1.14
Teléfono <i>Phone</i>	954977915
Página web <i>Webpage</i>	https://www.upo.es/profesorado/mjgommil
Correo electrónico <i>E-mail</i>	mjgommil@upo.es

3. Ubicación en el plan formativo / Academic Context

Breve descripción de la asignatura <i>Course description</i>	6 ECTS. Obligatoria. Impartida en Español. Modelo A1: 70% en las EB y 30% en las EPDs
Objetivos (en términos de resultados del aprendizaje) <i>Learning objectives</i>	El empleo ha adquirido un especial protagonismo en la construcción del estatuto jurídico del ciudadano, como se constata por los derechos y las obligaciones que determinan su participación laboral (acceso a los servicios de empleo, presencia efectiva en el mercado de trabajo mediante la promoción de la igualdad de oportunidades y la prohibición de tratos discriminatorios en el empleo, protección frente al desempleo, disponibilidad para trabajar y formarse). A esta realidad responde la asignatura ordenación del empleo y de la igualdad en el mercado de trabajo, que se ocupa de analizar el marco normativo de las políticas de empleo, la identificación de los sujetos que participan en el mercado de trabajo, los derechos y las obligaciones de los demandantes de empleo, de los ocupados y de aquellos colectivos con dificultades de participación, así como los instrumentos jurídicos que se emplean para promover la creación y fomento del empleo. Con los objetivos expuestos, concretados en el programa formativo que se contiene en la Guía Docente, la presente asignatura se inserta en uno de los itinerarios formativos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, referidos en la Memoria de la Titulación: la gestión del empleo, la intermediación laboral y la intervención en el mercado de trabajo.
Prerrequisitos <i>Prerequisites</i>	No existe
Recomendaciones <i>Recommendations</i>	- Para un aprovechamiento óptimo de la asignatura, resultaría conveniente un dominio suficiente de la normativa laboral española, así como el manejo adecuado de las principales fuentes estadísticas del mercado de trabajo español. Por lo que se recomienda haber cursado, entre otras, las siguientes asignaturas:

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	2/13




	<p>Teoría de las Relaciones Laborales, Introducción al Derecho del Trabajo, Derecho del contrato de trabajo y Derecho de la Seguridad Social, Políticas-sociolaborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La ordenación del empleo y la igualdad en el mercado de trabajo requiere una actualización permanente del alumno, tanto en el conocimiento de los datos del empleo, como en las reformas legislativas que afectan a su regulación, debido a la necesidad de ajustar la intervención pública a la realidad de ese momento. Dichos cambios pueden producirse una vez que los manuales y textos de apoyo hayan sido publicados. Por ello, es aconsejable que el alumno adquiera el Estatuto de los Trabajadores y utilice las leyes que el Profesor ponga a su disposición, así como que durante el desarrollo del curso tenga conocimiento de los cambios legislativos. - Es frecuente que los medios de comunicación atiendan a muchas de las cuestiones que serán objeto de estudio durante las exposiciones. A fin de poder sacar el máximo rendimiento a la asignatura resulta recomendable que los alumnos sigan estos debates y adopten una visión práctica de Derecho del Trabajo en la que se tengan en cuenta las transformaciones y los problemas de aplicación en la empresa así como las posibles soluciones. - Se recomienda, para la preparación de las sesiones teóricas y prácticas, el uso de los manuales y de los textos legales que se indican en esta Guía. Éstos se consideran los materiales básicos indispensables para superar con éxito la asignatura. - El Profesorado empleará la herramienta de web-CT para facilitar los casos prácticos y los materiales que considere útil para el alumnado. Y, en su caso, para informar sobre el contenido de las sesiones teóricas y prácticas; por lo que se recomienda su uso.
<p>Aportaciones al plan formativo <i>Contributions to the educational plan</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del significado del empleo en la sociedad actual, así como de su aportación a la construcción del Estado del Bienestar - Conocimiento del marco normativo de las políticas-sociolaborales - Conocimiento de las fuentes de las políticas de empleo - Identificación de los sujetos que intervienen en el diseño de las políticas de empleo, así como de los colectivos destinatarios de estas intervenciones; en particular de los colectivos vulnerables - Conocimiento de las políticas selectivas de empleo - Conocimiento de las políticas de fomento del empleo; en especial de las destinadas a promover el auto-empleo y la cultura emprendedora


4. Competencias / Skills

<p>Competencias básicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Basic skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado</p> <p>CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía</p>
<p>Competencias generales de la</p>	<p>CG01 - Posesión y comprensión de conocimientos específicos</p>

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 3/13
			

<p>Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>General skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CG02 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional CG03 - Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes) CG04 - Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público) CG05 - Capacidad de análisis y síntesis CG06 - Capacidad de organización y planificación CG07 - Comunicación oral y escrita en lengua nativa CG09 - Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio CG10 - Capacidad de gestión de la información CG12 - Toma de decisiones CG16 - Habilidades en las relaciones interpersonales CG18 - Razonamiento crítico CG19 - Compromiso ético CG20 - Aprendizaje autónomo CG21 - Adaptación a nuevas situaciones CG23 - Liderazgo CG24 - Iniciativa y espíritu emprendedor CG25 - Motivación por la calidad CG28 - Habilidades de aprendizaje autónomo</p>
<p>Competencias transversales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Transversal skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	
<p>Competencias específicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Specific competences of the Degree that are developed in the Course</i></p>	<p>CE01 - Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales CE11 - Políticas sociolaborales CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral CE26 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral CE32 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las Relaciones Laborales CE33 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las Relaciones Laborales CE35 - Aplicar los conocimientos a la práctica</p>
<p>Competencias particulares de la asignatura, no incluidas en la memoria del título <i>Specific skills of the Course, not included in the Degree's skills</i></p>	<p>- Capacidad para gestionar el empleo e intermediar en el mercado de trabajo - Capacidad para evaluar y diseñar políticas de empleo dirigidas a los colectivos con dificultades de empleabilidad - Capacidad para elaborar medidas de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa - Capacidad para diseñar estrategias de lucha contra la discriminación de los discapacitados en el mercado de trabajo y diseñar programas que facilitar la accesibilidad universal de las personas discapacitadas - Capacidad para detectar y proponer medidas dirigidas a erradicar otras formas de discriminación en el mercado de trabajo</p>

<p>Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</p>			
FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 4/13
			

- Capacidad de búsqueda y análisis de las medidas que favorecen la creación del empleo y el fomento del auto-empleo

5. Contenidos de la Asignatura: temario / Course Content: Topics

PARTE I	CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
TEMA 1	SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO
1.1	Composición de la población activa
1.2	Tipo de contratación
1.3	Temporalidad
1.4	Trabajo a tiempo parcial y compatibilidad de trabajos
1.5	Fuente principal de ingresos y renta media
1.6	Cuantía y duración de la prestación por desempleo
1.7	Incidencia del empleo por grupos poblacionales: especial referencia al género como factor de desigualdad en el mercado de trabajo
TEMA 2	SIGNIFICADO DEL EMPLEO EN EL ESTADO DEL BIENESTAR
2.1	Origen y evolución del estado del bienestar
2.2	Las distintas formas de intervenir en el mercado de trabajo
2.3	Modelos del Estado del Bienestar y su influencia en las políticas de empleo
TEMA 3	FORMAS DE ACCESO AL EMPLEO
3.1	El trabajo asalariado y la presunción de laboralidad
3.1.1	<i>Concepto</i>
3.1.2	<i>Requisitos generales de acceso al empleo: la edad, la capacidad para trabajar y la nacionalidad</i>
3.2	Experiencias no laborales de empleo: becas y prácticas
3.3	Trabajador autónomo y trabajador autónomo económicamente dependiente
3.4	Empleo público
3.5	La empresa familiar
3.6	Formas de trabajo asociado
PARTE II	CONFIGURACIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO
TEMA 4	NOCIONES GENERALES DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
4.1	La ordenación del empleo como una política socio-laboral
4.2	Concepto y relaciones entre política socio-laboral, política de empleo y Derecho del Trabajo
4.3	Conexiones entre la política de empleo y otras políticas socio-laborales
4.3.1	<i>Conciliación de la vida laboral y familiar</i>
4.3.2	<i>Formación general, profesional y reglada</i>
4.3.3	<i>Prevención de riesgos laborales</i>
4.3.4	<i>Políticas de protección social</i>
4.4	Objetivos de las políticas de empleo
4.5	Tipos de política de empleo
4.5.1	<i>Políticas activas y pasivas de empleo</i>
4.5.2	<i>Políticas generales y selectivas de empleo</i>
4.5.3	<i>Políticas que inciden sobre la oferta de trabajo y sobre la demanda de trabajo</i>
TEMA 5	MARCO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS SOCIO-LABORALES: FUENTES JURÍDICAS EN MATERIA DE EMPLEO


Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	5/13




5.1	La Organización Internacional del Trabajo
5.2	La Unión Europea
5.2.1	<i>Las competencias sociales</i>
5.2.2	<i>La estrategia europea de empleo</i>
5.3	El Estado español
5.3.1	<i>La Constitución Española como referente de la intervención pública</i>
5.3.2	<i>El reparto de competencias entre el Estado, las Comunidades Autónomas y los Entes Locales</i>
5.3.3	<i>La intervención en el mercado mediante los planes de empleo: A) El plan nacional de empleo, B) Los planes autonómicos de empleo, C) Las iniciativas y planes locales de empleo</i>
5.4	Participación social y empleo
5.4.1	<i>La negociación colectiva como forma de concretar las medidas de empleo</i>
5.4.2	<i>El plan de igualdad en la empresa</i>
5.4.3	<i>Otras formas de participación social para favorecer el empleo</i>
TEMA 6	SUJETOS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
6.1	El estatuto jurídico del demandante de empleo
6.1.1	<i>El derecho al trabajo y el derecho a la libre elección de profesión u oficio</i>
6.1.2	<i>El derecho de acceso a los servicios públicos de empleo y a la asistencia en la búsqueda de empleo</i>
6.1.3	<i>El derecho a la protección de los datos personales del demandante de empleo</i>
6.1.4	<i>La protección de la intimidad y la dignidad del trabajador</i>
6.1.5	<i>El acceso al empleo y la libertad sindical negativa</i>
6.1.6	<i>El derecho a la formación</i>
6.1.7	<i>El derecho a la no discriminación en el acceso al empleo</i>
6.1.8	<i>La obligación de buscar empleo y participar en las ofertas de formación: sanciones</i>
6.2	Los derechos sociales del trabajador ocupado
6.2.1	<i>Los derechos personales y profesionales del trabajador por cuenta ajena</i>
6.2.2	<i>El derecho de acceso a los servicios públicos de empleo</i>
6.3	Particularidades en el régimen jurídico del trabajador extranjero
6.3.1	<i>Su posición en el mercado de trabajo español y los derechos personales</i>
6.3.2	<i>El contingente poblacional</i>
6.3.3	<i>Los visados para trabajar</i>
6.3.4	<i>La renovación de los visados para trabajar</i>
6.4	El trabajo de los ciudadanos comunitarios y la libre circulación en el espacio europeo
6.4.1	<i>Significado</i>
6.4.2	<i>Sujetos beneficiarios: concepto de trabajador comunitario y familiares incluidos</i>
6.4.3	<i>Contenido y excepciones del derecho a la libre circulación</i>
PARTE III	POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
TEMA 7	INTERMEDIACIÓN, GESTIÓN Y ORIENTACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO
7.1	Diferencias entre colocación e intermediación laboral
7.2	Sujetos de la intermediación laboral y colocación laboral
7.2.1	<i>Servicios Públicos de Empleo: A) Servicio Europeo de Empleo, B) Servicio Público de Empleo Estatal, C) Servicios Públicos de Empleo Autonómicos</i>

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	6/13
				

7.2.2	<i>Servicios integrados para el empleo y Entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo</i>
7.2.3	<i>Agencias de colocación</i>
7.2.4	<i>Agencias de selección de personal</i>
7.2.5	<i>Empresas de Trabajo Temporal</i>
7.3	Otras formas de colocación
7.3.1	<i>Bolsas de trabajo</i>
7.3.2	<i>Bancos de oferta de empleo</i>
TEMA 8	EL PROCESO DE COLOCACIÓN
8.1	El proceso de colocación en los Servicios Públicos de Empleo
8.1.1	<i>La entrevista individualizada</i>
8.1.2	<i>El itinerario individualizado y personalizado</i>
8.1.3	<i>La suscripción del compromiso de actividad</i>
8.1.4	<i>La gestión de la oferta de empleo y formación: prioridades en el acceso</i>
8.2	El proceso de selección en las empresa públicas y privadas
8.3	Los tratos preliminares y el pre-contrato de trababjo
8.4	La contratación laboral del trabajador
8.4.1	<i>El contenido mínimo del contrato de trabajo</i>
8.4.2	<i>El control sindical en la contratación</i>
8.4.3	<i>La información al trabajador de sus condiciones de trabajo</i>
8.5	Infracciones administrativas y penales en materia de colocación
TEMA 9	OTRAS MEDIDAS DE ACCESO AL EMPLEO
9.1	Cuotas y preferencias en el acceso a la formación y al empleo
9.2	Contratación laboral e incentivos públicos
9.2.1	<i>El contrato indefinido ordinario</i>
9.2.2	<i>Los contratos temporales estructurales y para el fomento del empleo</i>
9.2.3	<i>Los contratos para emprendedores</i>
9.2.4	<i>Cuadro de incentivos a la contratación</i>
9.3	Trabajo a tiempo parcial
9.4	Reducción del tiempo de trabajo
9.5	Doble escala salarial como medida para promover el acceso al mercado de trabajo
TEMA 10	MEDIDAS DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO
10.1	Tranformación de los contratos temporales en contratos indefinidos: Tipología y bonificación
10.2	El trabajo a tiempo parcial y la reducción de la jornada
10.3	Cuadro de los permisos, las suspensiones y las excedencias laborales
10.4	Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
10.5	Doble escala salarial y descuelgue salarial
10.6	Extinción del contrato de trabajo y políticas de empleo
PARTE IV	POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO
TEMA 11	PROTECCIÓN SOCIAL Y EMPLEO
11.1	La protección social del empleo mediante la Seguridad Social y el sistema de protección social: alcance y principios básicos
11.2	La protección pública del demandante de empelo

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	7/13
				

11.2.1	<i>La prestación por desempleo contributiva y asistencial del sistema de Seguridad Social</i>
11.2.2	<i>La renta activa de inserción</i>
11.2.3	<i>La renta mínima de inserción y los programas de solidaridad</i>
11.2.4	<i>El plan de empleo rural: el paro agrario y la renta agraria</i>
11.2.5	<i>Otros programas de empleo</i>
11.3	Otras conexiones entre la protección social y las políticas de empleo
11.3.1	<i>La jubilación del trabajador</i>
11.3.2	<i>La incapacidad e invalidez</i>
11.3.3	<i>La maternidad y la paternidad</i>
PARTE V	POLÍTICAS SELECTIVAS DE EMPLEO
TEMA 12	NOCIONES BÁSICAS
12.1	El concepto de igualdad
12.2	La discriminación directa, indirecta e inversa
12.3	La acción positiva
12.4	La cuestión del empleo protegido
TEMA 13	COLECTIVOS DESTINATARIOS DE LAS POLÍTICAS SELECTIVAS DE EMPLEO: IDENTIFICACIÓN Y MEDIDAS
13.1	Mujeres
13.1.1	<i>Situación en el mercado de trabajo</i>
13.1.2	<i>Medidas de empleo: A) Preferencias, B) La suspensión del contrato por maternidad, C) La protección del ordenamiento frente al despido de la mujer embarazada, D) Incentivos, E) Otras medidas</i>
13.2	Discapacitados
13.2.1	<i>Situación en el mercado de trabajo</i>
13.2.2	<i>Medidas de empleo: A) Los Centros Especiales de Empleo y otras formas de empleo protegido, B) Las cuotas, C) Incentivos a la contratación, D) Otras medidas</i>
13.3	Jóvenes
13.3.1	<i>Situación en el mercado de trabajo</i>
13.3.2	<i>Medidas de empleo: A) Escuelas Taller y Casas de Oficio, B) Los contratos formativos, C) El trabajo a tiempo parcial, D) Otras medidas</i>
13.4	Trabajadores de edad avanzada
13.4.1	<i>Situación en el mercado de trabajo</i>
13.4.2	<i>Medias de empleo: A) Taller de Empleo, B) La protección del puesto de trabajo, C) Incentivos, D) Otras medidas</i>
13.5	Otros colectivos posibles
13.5.1	<i>Emigrantes españoles retornados, inmigrantes y trabajadores comunitarios</i>
13.5.2	<i>Excluidos sociales y personas en riesgo de exclusión social</i>
13.5.3	<i>Víctimas de la violencia de género</i>
13.5.4	<i>Responsables del cuidado familiar</i>
PARTE VI	POLÍTICAS PARA EL FOMENTO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y EL AUTO-EMPLEO
TEMA 14	MEDIDAS PARA FAVORECER LA ECONOMÍA SOCIAL
14.1	Economía social: concepto, objetivos y definición de entidades de economía social

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019	
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	8/13
				

14.2	Preferencias en el acceso a los contratos públicos de las empresas socialmente responsables
TEMA 15	MEDIDAS PARA PROMOVER EL AUTO-EMPLEO
15.1	Capitalización de la prestación por desempleo
15.2	Incentivos y ayudas a la creación del auto-empleo
15.3	Programas de empleo que fomentan la cultura emprendedora

6. Metodología y recursos / *Methodology and Resources*

Metodología general <i>Methodology</i>	El método docente de la asignatura La ordenación del empleo y la igualdad en el trabajo se estructura en Enseñanzas Básicas, Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo, así como tutorías. La función básica de las tutorías es orientar hacia el estudio personal, fijando los conocimientos adquiridos en las sesiones teóricas y prácticas, mediante la resolución de las dudas concretas que se susciten.
Enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching</i>	Se destinan a la explicación de los principales conceptos de la asignatura, con el fin de clarificar las ideas fundamentales que se contienen en el programa formativo. El profesor seguirá el método docente de la sesión magistral, empleando aquellos instrumentos de apoyo que sean necesarios en cada una de las sesiones programadas (presentaciones en power point y plataforma web-CT), y fomentará la participación de los estudiantes.
Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice</i>	El objetivo principal de estas sesiones es desarrollar aquellos contenidos que, por su dificultad o su trascendencia, requieran de un enfoque más práctico. Estas sesiones son complementarias a las clases teóricas, y servirán de afianzamiento a los conceptos explicados, así como de profundización. Se configuran como sesiones participativas, computándose en la calificación final, siempre que se haya obtenido la puntuación mínima exigida en el apartado de evaluación, así como el alumno haya demostrado su implicación, mediante la entrega de las actividades encomendadas, la resolución de las cuestiones que se planteen durante la resolución, así como la asistencia a la puesta en común de las prácticas previamente encomendadas.
Actividades académicas dirigidas (AD) <i>Guided academic activities</i>	

7. Criterios generales de evaluación / *Assessment*

Primera convocatoria ordinaria (convocatoria de curso) <i>First session</i>	<p>El 30% de la calificación procede de la evaluación continua. El 70% de la calificación procede del examen o prueba final.</p> <p>Conforme a la normativa de la Universidad Pablo de Olavide, existen dos convocatorias oficiales de exámenes por curso académico. El profesorado publicará con la suficiente antelación la correspondiente convocatoria oficial en la que se detallará la fecha, hora y lugar de celebración de la prueba final.</p> <p>La calificación final se obtendrá de la suma de la nota numérica obtenida en la prueba final sobre Enseñanzas básicas (70% de la calificación) y la nota numérica correspondiente a las actividades y</p>
--	--

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 9/13



casos prácticos propuestos en el bloque de Prácticas y de Desarrollo (30% de la calificación) celebrados a lo largo del curso. La prueba final consistirá en una prueba escrita que constará de dos partes: una primera, con preguntas teórico-prácticas, que se valorará sobre 5 puntos; y una segunda parte, que consistirá en un caso práctico, que se valorará sobre 2 puntos. La puntuación máxima de la prueba final será 7 puntos. Se valorará la claridad expositiva, la capacidad de síntesis del alumno, de relación con las cuestiones fundamentales de la asignatura, la aplicación práctica y los conocimientos sobre la materia. Como mínimo el alumno debe obtener una nota numérica de 3 sobre 7 en la prueba final (concretamente debe alcanzar al menos un mínimo de 2'25 en la parte teórico-práctica y de 0'75 en la parte práctica del examen). Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en las EPD a partir de esta calificación. En todo caso, el estudiante deberá obtener 5 puntos para superar la asignatura. Si obtiene la calificación de 0 en dos preguntas o las deja sin contestar no habrá superado la asignatura.

En caso de coincidencia en la fecha de realización de dos exámenes, el alumno que cumpla los requisitos exigidos por la normativa de régimen académico de la Universidad, debe solicitar mediante escrito la fijación de una fecha alternativa, (por correo electrónico o cualquier otro medio reconocido en derecho que deje constancia), con una antelación de al menos 15 días naturales a la fecha oficial de convocatoria.

En el caso de alumnos/as beneficiarios de los distintos programas oficiales de movilidad (Sócrates-Erasmus, Séneca, Atlanticus, el Área de Derecho del Trabajo facilitará, de cara a la calificación final y del modo que estime más conveniente, la recuperación del porcentaje que en cada caso corresponda dentro del 30% relativo a las Practicas y Desarrollo.

Por otro lado, los alumnos podrán recuperar las notas de EPDs en los términos y condiciones establecidos en la normativa de evaluación, mediante la realización de un informe práctico, de igual naturaleza y exigencia a los realizados durante el curso en las distintas EPDs, realizándose esta prueba el mismo día del examen de recuperación, salvo imposibilidad, que será comunicada con la suficiente antelación a los estudiantes afectados.


Nota: Título II. Capítulo II. Artículo 14.2 y 14.3 de la Normativa de Régimen Académico y de Evaluación del Alumnado (aprobada en Consejo de Gobierno de la UPO el 18 de julio de 2006): "En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquél obtenido a través de Internet, sin indicación expresa de su procedencia y, si es el caso, permiso de su autor, podrá ser considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, sin perjuicio de que pueda derivar en sanción académica. Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la asignatura, oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 10/13




	académica requerida por la Dirección del Departamento, decidir sobre la posibilidad de solicitar la apertura del correspondiente expediente sancionador”.
Segunda convocatoria ordinaria (convocatoria de recuperación) <i>Second session (to re-sit the exam)</i>	<p>En la convocatoria de recuperación de curso, la calificación de los estudiantes se ajustará a las siguientes reglas:</p> <p>a. Si superó con éxito las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, la prueba o pruebas de evaluación correspondientes a la convocatoria de recuperación de curso tendrán el mismo valor porcentual que en la convocatoria de curso, y la calificación final de la asignatura será el resultado de sumar las calificaciones obtenidas en las pruebas de evaluación continua con las obtenidas en la prueba o pruebas de evaluación de la convocatoria de recuperación de curso.</p> <p>b. Si el estudiante no siguió el proceso de evaluación continua, o no superó las pruebas de evaluación incluidas en el mismo, en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación de curso se le evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura.</p> <p>c. Aunque el estudiante haya superado con éxito el conjunto de las tareas desarrolladas durante el periodo de docencia, tendrá derecho a ser evaluado según lo establecido en el apartado b del presente artículo, siempre que renuncie expresamente a la calificación obtenida en aquellas. El estudiante deberá comunicar esta circunstancia de modo expreso y por escrito al profesor responsable de la asignatura con un plazo mínimo de 10 días antes de la celebración de las pruebas. En todos estos casos en los que el estudiante se examina sobre la totalidad de la asignatura, la prueba final consistirá en un examen teórico o teórico-práctico de un número de preguntas a determinar que valdrá el 70% de la nota y un supuesto práctico que será valorado sobre el 30% restante.</p>
Convocatoria extraordinaria de noviembre <i>Extraordinary November session</i>	<p>Se activa a petición del alumno siempre y cuando éste esté matriculado en todas las asignaturas que le resten para finalizar sus estudios de grado, tal y como establece la Normativa de Progreso y Permanencia de la Universidad.</p> <p>Se evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuren en la guía docente del curso anterior, mediante el sistema de prueba única.</p> <p>Consistirá en un examen teórico o teórico-práctico de un número de preguntas a determinar que valdrá el 70% de la nota y un supuesto práctico que será valorado sobre el 30% restante.</p>
Criterios de evaluación de las enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching assessment criteria</i>	<p>Durante la evaluación continua: Realización de exámenes individuales, elaboración de trabajos y exposición en clase</p> <p>Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Examen escrito en el que el alumno/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico y/o teórico-prácticas</p>

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/ . Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.				
FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide		FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA	11/13
				

	Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Examen escrito en el que el alumno/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico y/o teórico-prácticas
Criterios de evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice assessment criteria</i>	Durante la evaluación continua: Realización de exámenes individuales, elaboración de trabajos y exposición en clase Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Examen escrito en el que el alumno/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico y/o teórico-prácticas Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): Examen escrito en el que el alumno/a contestará a un número determinado de preguntas de contenido teórico y/o teórico-prácticas
Criterios de evaluación de las actividades académicas dirigidas (AD) <i>Criteria of assessment of guided academic activities</i>	Durante la evaluación continua: No tiene Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): No tiene Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): No tiene
Puntuaciones mínimas necesarias para aprobar la Asignatura <i>Minimum passing grade</i>	1ª convocatoria: Como mínimo el alumno debe obtener una nota numérica de 3 sobre 7 en la prueba final (concretamente debe alcanzar al menos un mínimo de 2'25 en la parte teórico-práctica y de 0'75 en la parte práctica del examen). Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en las EPD a partir de esta calificación. En todo caso, el estudiante deberá obtener 5 puntos para superar la asignatura. Si obtiene la calificación de 0 en dos preguntas o las deja sin contestar no habrá superado la asignatura. 2ª convocatoria: Como mínimo el alumno debe obtener una nota numérica de 3 sobre 7 en la prueba final (concretamente debe alcanzar al menos un mínimo de 2'25 en la parte teórico-práctica y de 0'75 en la parte práctica del examen). Sólo se tendrá en cuenta la calificación obtenida en las EPD a partir de esta calificación. En todo caso, el estudiante deberá obtener 5 puntos para superar la asignatura. Si obtiene la calificación de 0 en dos preguntas o las deja sin contestar no habrá superado la asignatura.
Material permitido <i>Materials allowed</i>	
Identificación en los exámenes <i>Identification during exams</i>	En cualquier momento de la realización de una prueba de evaluación los profesores podrán requerir la acreditación de la identidad de cualquier estudiante, mediante la exhibición de su carnet de estudiante, documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido a juicio del examinador. Si no lo hiciese, el estudiante podrá continuar la prueba, que será calificada solo si la documentación es presentada en el plazo que el examinador establezca.
Observaciones adicionales <i>Additional remarks</i>	

Los estudiantes inmersos en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, así como los afectados por razones laborales, de salud graves o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, tendrán derecho a que en la convocatoria de curso se les evalúe mediante un sistema de evaluación de prueba única. Para ello, deberán comunicar la circunstancia al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial.

Students enrolled in a mobility program or a program for high-level athletes, as well as students affected by work or serious health problems or reasons of force majeure duly accredited, will have the right to be evaluated during

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/ . Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.			
FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 12/13
			

the first session through a single test evaluation system. To do this, they must report changes in their circumstances to the program coordinator before the end of the teaching period.

8. Bibliografía / Bibliography

Manual	<ul style="list-style-type: none"> • MONEREO PÉREZ, J.L. (2012) “Manual de política y Derecho del Empleo”, <i>Tecnos</i> , pp. 1-448 • CRUZ VILLALÓN, J.: (2018) “Compendio de Derecho del Trabajo”, <i>Tecnos</i> , pp. 1-656 • RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: (2010) “Lecciones de Derecho del Empleo”, <i>Tecnos</i> , pp. 1-505
--------	--

Se permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://portafirmas.upo.es/verificarfirma/>. Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	Universidad Pablo de Olavide	FECHA	19/07/2019
ID. FIRMA	firma.upo.es	FoeYxg4VqzjgB7KEK+pd3jJLYdAU3n8j	PÁGINA 13/13
			