GUIA DOCENTE DE LA ASIGNATURA(∞)

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Curso 2020-2021

(Fecha última actualización: 18/07/2020)
(Fecha de aprobación en Consejo de Departamento DTSS: 18/07/2020)

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
Nombre del módulo	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	2º	2º	9	Obligatoria

PROFESORES[1]	**DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)**
· Almendros González, Miguel Ángel · Díaz Aznarte, María Teresa · Fernández Avilés, José Antonio · García Valverde, María Dolores · González de Patto, Rosa María · Olarte Encabo, Sofía · Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel · Romero Coronado, Juan · Tomás Jiménez, Natalia COORDINADOR DE LA ASIGNATURA: Moreno Vida, María Nieves	Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (http://derechodeltrabajo.ugr.es/) - Facultad de Derecho. Plaza de la Universidad s/n 18071 Granada **HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS[1]** http://derechodeltrabajo.ugr.es/

TÍTULO EN EL QUE SE IMPARTE	**OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR**
Grado en DERECHO	- Grado en Ciencias Políticas y de la Administración - Grado en Administración y Dirección de Empresas - Grado en Trabajo Social

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)
Tener conocimientos adecuados sobre (RECOMENDACIÓN): · FUENTES DEL DERECHO. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO · TEORÍA GENERAL DEL CONTRATO

[1] Consulte posible actualización en Acceso Identificado > Aplicaciones > Ordenación Docente

(∞) Esta guía docente debe ser cumplimentada siguiendo la "Normativa de Evaluación y de Calificación de los estudiantes de la Universidad de Granada" (http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ncg7121/!)

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)

1. Configuración Jurídica del Derecho del Trabajo. Formación histórica
2. Régimen jurídico de las fuentes en el Derecho del Trabajo.
3. El régimen jurídico de las relaciones de trabajo.
4. La ordenación jurídica de los conflictos de trabajo.
5. Introducción al Derecho de la Seguridad Social.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Las generales establecidas para el grado en derecho, tanto cognitivas, como instrumentales y actitudinales aplicadas a:

A) Manejo de fuentes del ordenamiento laboral (normas internacionales, de la Unión Europea, Constitución española, normas estatales, autonómicas, convenios colectivos relativas a las relaciones laborales individuales y colectivas.

B) Identificación de los problemas y conexión con las normas de referencia (conectar realidad y norma)

C) Valorar las posibles soluciones a adoptar ante la distinta tipología de conflictos de trabajo, conocer bien su funcionamiento, ventajas e inconvenientes

D) Desarrollo de capacidad analítica y de crítica sobre la realidad social subyacente en las normas e identificación de las opciones de política del derecho que se adoptan, cómo y por qué

Generales:

• Instrumentales:
- Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- Habilidad de comprensión cognitiva
- Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- Capacidad para gestionar la información

• Personales:
- Destreza para el trabajo en equipos
- Capacidad comunicación con otras áreas de conocimiento
- Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico

• Sistémicas:
- Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

Específicas:

• Disciplinares-cognitivas (saber):
- Todas las correspondientes al Programa de la Asignatura

• Profesionales-procedimentales (saber hacer):
- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
- Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
- Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
- Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
- Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.
- Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

• Académicas-actitudinales (ser):
- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como uno de los ejes principales de todo sistema de relaciones laborales en la vertiente jurídica. En concreto, la asignatura se centra en la configuración jurídica general del Derecho del Trabajo, en el sistema de fuentes laboral y en el régimen jurídico aplicable a la relación individual de trabajo de trabajo.
Para ello se estructura el Programa de contenidos en función de la cada una de las principales instituciones que conforman dogmáticamente la disciplina: objeto, génesis y evolución histórica, configuración jurídica de esta rama del Derecho, los distintos tipos de fuentes que integran el ordenamiento laboral y sus principios aplicativos, junto con un análisis sistemático y exhaustivo de la ordenación jurídica de la relación laboral de carácter individual. Ello sin renunciar por ello a ponerlas en constante conexión con las demás disciplinas jurídicas abordan las relaciones de trabajo: Derecho de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Derecho Sindical), Derecho del Empleo, Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales), Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Administrativo y Sancionador Laboral, Derecho Social Comunitario.
Se pretende capacitar al alumnado para el manejo de las fuentes normativas y las construcciones dogmáticas y jurisprudenciales a la hora de resolver los problemas jurídicos aplicativos que se plantean en las relaciones de trabajo. Esta materia se centra en la formación general sobre la disciplina y en el desarrollo de las competencias relativas al análisis crítico de las instituciones y también en la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias para un correcto ejercicio profesional como especialista jurídico en las relaciones de trabajo.

TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CURSO 2020-2021. GRADO EN DERECHO

I
CONCEPTO Y CONFIGURACION
DEL DERECHO DEL TRABAJO

A. **UNA IDEA PRELIMINAR SOBRE EL OBJETO Y FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

B. **APROXIMACION AL "TRABAJO" OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- Polisemia del concepto de trabajo: relevancia para las "normas laborales".
1. El trabajo humano (Actividad conforme a un plan).
   -Concepción amplia (Antónimo de trabajo: la inactividad)
   -Concepción estricta (Antónimo: el ocio); **el trabajo necesario.**
2. Sentido del trabajo necesario.
   -El trabajo como superación de la necesidad y como generador de utilidad y riqueza. (El sentido inmanente del trabajo).

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

- **El trabajo productivo (profesional).**

[-La valoración del trabajo.- (Evolución de la valoración del trabajo como fenómeno de civilización).**]**

3. El fenómeno del «reparto» del trabajo y sus consecuencias.
   -La raíz del fenómeno de «reparto» del trabajo.
   -Consecuencias: **las relaciones sociales de tipo económico.**
4. El trabajo como «origen» y como «objeto» de relaciones sociales de tipo económico (sentido sociológico general).
   -La transición del **trabajo como «origen» de relaciones económicas** al **trabajo como objeto» de relaciones sociales** de base económica: **[**la valoración y el uso del ocio. Medios para el uso del ocio (el trabajo por cuenta ajena en sentido no técnico)**]**.
   -Caracterización de las relaciones sociales con origen en el trabajo, y de las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo. **El trabajo por cuenta ajena.**
5. Fórmulas jurídicas abstractas que formalizan y ordenan las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo.
   -Fórmulas jurídicas indiferenciadas: estudio jurídico.
   -Fórmulas jurídicas diferenciadas: la libertad y la personalidad como factores determinantes de la diferenciación. **El trabajo libre.** El trabajo profesional (sentido estricto).
   -**El trabajo dependiente.** (El trabajo asalariado, en su sentido genérico).

C. **APARICION Y FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.-**

a) **La «Historicidad» del Derecho del Trabajo:** regulación jurídica de los fenómenos laborales y Derecho del Trabajo; exigencias conceptuales e institucionales para la identificación de la existencia convencional de un «Derecho del Trabajo» como rama del Ordenamiento.
   -La coexistencia de fenómenos de regulación jurídica no diferenciada y diferenciada de relaciones laborales (Épocas antigua, medieval y moderna).

b) Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo.
   a') Generalización de los fenómenos de relaciones de trabajo social y jurídicamente «diferenciado»: la libertad de mercado.
      Causas:
      —La Revolución industrial. La generalización del trabajo profesional y dependiente y la División del trabajo.
      —El liberalismo, la revolución burguesa y las formas capitalistas de producción.
   b') La **«Cuestión social obrera»**: conceptuación y elementos para su identificación.
      — Aparición del movimiento obrero: la autonomía colectiva profesional.
      — La intervención estatal: la legislación «excepcional» (y asistemática) laboral.
      — Los movimientos ideológicos: socialismo, doctrinas sociales, corporativismo, etc.

c) **El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico.**
   a') Internacionalización y Constitucionalización de los principios y derechos socio-laborales.
   b') La sistematización y expansión de la legislación laboral.
   c') El desarrollo de este proceso en España: desde los orígenes hasta la situación actual.

D. LA CONFIGURACION TECNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

a) El sentido «político-jurídico»: Las razones de ser del Derecho del Trabajo.-[Los «tipos» de Derecho del Trabajo].- El «fin» (Político-jurídico) del Derecho del Trabajo.

b) **Caracterización técnico-jurídica** del Derecho del Trabajo.
   a') Su encuadramiento en el Orden jurídico general: Una rama horizontal (transversal) del Derecho.
   b') El Derecho del Trabajo como derecho especial, como legislación excepcional o como derecho común de la actividad profesional.- (valor y existencia de los principios generales del Derecho del Trabajo).

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

c') La naturaleza jurídica. Derecho público "versus" Derecho privado. El Derecho del Trabajo como paradigma del Derecho social.

c) Los «tipos» de Derecho del Trabajo.- Su evolución y futuro.
-El tipo «clásico» del Derecho del Trabajo.
-La crisis del Estado de bienestar y su repercusión en la morfología del Derecho del Trabajo.
-El Neoliberalismo, la flexibilización, la desregulación y su repercusión en el Derecho del Trabajo.
-La evolución de un Derecho del Trabajo garantizador (o garantista) hacia un Derecho del Trabajo basado en la autonomía individual y colectiva.
-¿Un futuro para el Derecho del Trabajo?

II
TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES
EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1 **INTRODUCCION: ALUSIÓN A LOS PROBLEMAS BÁSICOS DE LA TEORÍA GENERAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO Y SU PROYECCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

A Alusión a los problemas básicos de la Teoría General de las Fuentes del Derecho.
a) Conceptos generales sobre fuentes del Derecho: cuestiones críticas fundamentales.
b) La unicidad o pluralidad de las fuentes de producción del Derecho. Consecuencias doctrinales de cada posición.
c) La identificación de las fuentes positivas. La organización de las fuentes positivas. (El tema del poder normativo de la Administración).

B El Derecho del Trabajo y su proyección en la Teoría general de las fuentes (Razón y plan de estudio de las Fuentes en el Derecho del Trabajo).
a) Aportaciones del Derecho del Trabajo en cuanto al tema de las fuentes de producción (Fuentes directas en el Derecho del Trabajo).
b) Temas proyectados en cuanto a la identificación de las fuentes positivas (Fuentes positivas en el Derecho del Trabajo).
c) Punto de vista instrumental. Plan de estudio: descripción, valoración, jerarquización, aplicación de las normas jurídico-laborales.

2 **LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL (LAS INSTITUCIONES Y LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS.-**

A. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES (PLAN DE ESTUDIO).
-La Internacionalización del Derecho del Trabajo: características y peculiaridades: la marginalidad del proceso de internacionalización.
-La creación de órganos supranacionales en materia laboral y de protección social: características y peculiaridades: el tripartismo y los nuevos métodos de interlocución.
-Sobre la definición de principios generales supranacionales y la formulación de los Derechos Económico-

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

Sociales de carácter internacional (Normas de conducta y normas de contenido).
-La situación en Europa.

B. LOS ORÍGENES Y LA EVOLUCIÓN INICIAL.
a) Las primeras iniciativas.
b) La internacionalización obrerista (Las Internacionales obreras).

C. **LA INTERNACIONALIZACIÓN ESTATALISTA (JURÍDICA E INSTITUCIONAL). LA INSTRUMENTACIÓN JURÍDICA DE UNA "COMUNIDAD INTERNACIONAL LABORAL".**
a) Tratados internacionales de contenido laboral.
— Situación actual
— Materias típicas objeto de tratamiento por Tratados internacionales.
b) Las instituciones internacionales especializadas. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
a') Antecedentes y proceso de formación.
b') Los Principios inspiradores de la OIT y de la política internacional mundial: formulación y evolución.
c') Estructura interna de la OIT.
d') Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: Convenios, Recomendaciones, otros instrumentos.
c) Otros ámbitos y otras formas normativas internacionales con incidencia en temas de regulación de derechos laborales: La formulación de Derechos Laborales como Derechos Fundamentales; su instrumentación normativa y su aplicación.

D. **EL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EUROPEO: EL CONSEJO DE EUROPA Y LA UNIÓN EUROPEA**
a) Los orígenes.
b) **La política laboral y las normas internacionales del Consejo de Europa**. La Carta Social Europea.
a') Planteamiento general.
b') El Convenio Europeo de Derechos Humanos.
c') **La Carta Social Europea**. Contenido. Mecanismos de aplicación.
c) El Derecho Social Comunitario
a') Los orígenes. Los temas de política laboral y la formación de la Comunidad Europea. El llamado Espacio Social Europeo.
b') El Derecho laboral comunitario.
a'') Los Principios y Derechos Fundamentales. La Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores y la Declaración sobre derechos fundamentales en la Unión Europea.
b'') Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea: Normas e instituciones.
c'') Las Instituciones "Laborales" de la Unión Europea. El Comité Económico Social y otros organismos consultivos.
d'') La Jurisdicción Europea.
c') Consideraciones críticas.
d') La evolución del Derecho social-laboral comunitario.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.
— Constitución Española, art. 93-97.
— Tratado de Versalles.- Ap. XIII.
— Constitución de la O.I.T.
— Declaración de Filadelfia (fines y objetivos de la O.I.T.)
— Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General de la ONU el 10 de Diciembre de 1948.
— Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 19 de diciembre de 1966. Ratificado por instrumento de 13 de abril de

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

1977.
— Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de 19 diciembre 1966. Ratificado 13 abril 1977.
— Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 noviembre 1950, ratificado por Instrumento de 26-9-1979.
— Protocolo número 8 al Convenio para la protección de los Derecho Humanos y Libertades Fundamentales, hecho en Viena el 19 de Marzo de 1985, instrumento de ratificación de 9 de julio de 1989.
— Tratado constitutivo de la CEE de 25 Marzo 1957 (modificado por el tratado del «Acta Unica Europea» de 17 febrero 1986 y por el Tratado de la Unión Europea de 1991).
— Carta Social Europea, 18 Octubre 1961; Instrumento de Ratificación. B.O.E. 26 de junio 1980. Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988.
— Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Diciembre 1989.
— Tratado de la Unión Europea (Maastricht) 1991. Tratado 7 Febrero 1992. Ratificado por instrumento 29 diciembre 1992.
— Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997. (DOCE 340/ 10 noviembre de 1997).
— Constitución Europea, adoptada por el Consejo Europeo. Bruselas, 17 y 18 de junio de 2004
— Tratado de Lisboa de 13 de diciembre de 2007.
— Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02).

3 **LAS FUENTES CONSTITUCIONALES**

A. INTRODUCCIÓN
- a) Significado político-jurídico de la Constitución y su proyección en el Derecho del Trabajo (La Constitución como «formadora» y «conformadora» del Derecho del Trabajo).
- b) La Constitución como norma jurídica.
- c) Los principios jurídico-laborales en el Orden Constitucional: Manifestaciones.
  - a') El **«Constitucionalismo Social».**
    - — Antecedentes. Desarrollo.
    - — Significado político-jurídico.
    - — Manifestaciones en las Constituciones modernas.
    - — Contenido típico de los principios laborales en el orden constitucional.
  - b') El llamado **«Cartismo Social» autoritario**.

B. UNA VISIÓN CRÍTICA Y GLOBAL DEL DERECHO SOCIAL Y DEL TRABAJO EN EL CONSTITUCIONALISMO SOCIAL.

C. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES EN EL DERECHO ESPAÑOL
- a) Antecedentes.
  - — El constitucionalismo social. La Constitución de 1931.
  - — El marco constitucional laboral en el régimen franquista: Las Leyes Fundamentales y el Derecho del Trabajo.
- b) Una descripción inicial.
- c) Los marcos político económico y político social.
- d) Los derechos de los trabajadores.
- e) Otros derechos "sociales" constitucionales. La interpretación "laboralizada" de los derechos fundamentales.
- f) El marco institucional para las relaciones de trabajo asalariado en la Constitución.
  - a') La heteronomía (el intervencionismo del Estado).
  - b') La autonomía colectiva.
  - c') La autotutela colectiva.
  - d') El carácter institucional básico de los sindicatos y asociaciones empresariales.
  - g) El desarrollo de los derechos laborales constitucionales.
  - h) La protección constitucional de los derechos de contenido laboral.
  - i) Suspensión de los derechos constitucionales laborales.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

4 <u>FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO (LA HETERONOMÍA). LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA LABORAL</u>.-

A. INTRODUCCION. El intervencionismo del Estado como característica básica del Derecho del Trabajo; su reflejo en el ámbito de las Fuentes y de la Organización del Estado.

B. EL DESARROLLO NORMATIVO ORDINARIO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES: UNA DESCRIPCIÓN CRÍTICA DEL MARCO NORMATIVO LABORAL.

a) **Una descripción inicial del derecho Positivo vigente**.

— Codificación y marco normativo general.

— El «Estatuto de los Trabajadores» y las demás Leyes que configuran el marco normativo de las relaciones de trabajo.

— Las leyes de Reforma del Mercado de trabajo y el nuevo Estatuto de los Trabajadores.

— El fenómeno de la «desregulación» y la «flexibilización»: manifestaciones positivas.

b) Consideraciones críticas. Problemas jurídico-instrumentales.

a') Leyes "laborales" y leyes "económicas".

b') Los ámbitos subjetivos de las normas y el uso del derecho supletorio.

c') El Estatuto de los Trabajadores.

d') **El papel de los reglamentos en el Derecho del Trabajo.- Las Ordenanzas laborales y los problemas de su derogación.(El Acuerdo sobre cobertura de vacíos)- La ordenación estatal de los sectores productivos.**

e') Lo público y lo privado en materia de normas laborales.

f') **El grado de imperatividad de las normas laborales. Límites a la Heteronomía estatal: la dialéctica heteronomía-autonomía colectiva en el Derecho del Trabajo (Relaciones entre Ley y Convenio Colectivo).**

g') La "desregulación" en el Derecho del Trabajo. La dialéctica heteronomía, autonomía colectiva y autonomía individual.

h') La distribución de poderes normativos entre el Estado y las Comunidades autónomas en materia laboral

C. LA ORGANIZACIÓN DEL INTERVENCIONISMO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: **LA ADMINISTRACIÓN LABORAL**.

a) La organización burocrática laboral

— El Ministerio de Trabajo y Economía Social. Organización central y periférica.

— Organización central y periférica de las CC.AA.

b) La **Inspección de Trabajo: estructura y funciones.**

c) Los organismos consultivos sociolaborales.

— El Consejo Económico y Social.

* naturaleza jurídica
* estructura interna
* funciones

— Los Consejos de Relaciones laborales de las CCAA

D. LA JURISDICCIÓN LABORAL: ASPECTOS ORGANIZATIVOS

— Los Juzgados de lo Social

— Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

— La Audiencia Nacional.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— El Tribunal Supremo.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Para el tema de las Fuentes Estatales y distribución de la potestad normativa estatal: Constitución Española, (arts. 81 a 93) y Estatutos de Autonomía.
— Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
— Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos suscrito el 28 de abril de 1997.
— Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
— RD 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo.
— Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
— RD138/2000, 45 febrero, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
— Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
— RD 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
— Ley 21/1991 de 17 de Junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social.
— Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo Económico y Social, de 25 de febrero 1993.
— Ley 5/1997, de 26 de noviembre, de creación del Consejo Económico y Social en Andalucía.
— Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5 **LAS FUENTES PROFESIONALES: REPRESENTACION Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS EN EL AMBITO LABORAL**

A. **PLANTEAMIENTO GENERAL**

—La estatalidad del Derecho en cuanto sistema normativo y su pretendida crisis.- Quiebras en el principio de Estatalidad: manifestaciones diversas.- Criterios generales para la comprensión del problema.

—La proyección de esta temática en el Derecho del Trabajo: las normas laborales no estatales y el fenómeno de su asimilación por el Ordenamiento Estatal.

—Esquema básico de este capítulo:

- Identificación de los poderes sociales con facultad normativa en el ámbito general y en la empresa: (las organizaciones profesionales laborales).
- Identificación y estudio de la expresión normativa de esos poderes (los convenios colectivos de trabajo).

B. **IDENTIFICACION DE LOS PODERES SOCIALES PROFESIONALES. EL SINDICATO.**

[Advertencia metodológica: lo sociológico, lo político y lo jurídico en el proceso de análisis que se realiza.**]**

a) EL INTERES COLECTIVO PROFESIONAL Y SU INSTITUCIONALIZACIÓN: DEL MOVIMIENTO OBRERO AL SINDICALISMO.

a') El movimiento obrero (consideración dinámica).

b') Fines del movimiento obrero: **LA NOCION DE «INTERES COLECTIVO»** (El interés colectivo profesional).

b) EL PROCESO DE PERSONIFICACIÓN DEL INTERÉS COLECTIVO: Reunión, coalición, Sociedades de resistencia, asociaciones, Sindicatos.

c) EL SINDICATO: concepto y caracteres (consideración estática del movimiento obrero).

d) **SINDICALISMO, SINDICATO Y ORDENAMIENTO JURÍDICO. LA ACTITUD DEL ESTADO FRENTE AL"HECHO SINDICAL".- Los Modelos jurídico-sindicales.**

a') El sindicato en los sistemas liberales: prohibición, tolerancia.

b') El sindicato en los sistemas democrático-sociales: regulación; autonomía.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

c') El sindicato en los ordenamientos autoritarios/totalitarios: sustitución, absorción.
d') LA DOCTRINA DE LA O.I.T. como "standard" mundial para el tratamiento jurídico del fenómeno sindical.- Tendencias comparadas.

e) EL MODELO ESPAÑOL: Evolución y situación actual. El nuevo programa constitucional de "ciudadanía" y de "democracia industrial".
a') Orígenes y consolidación del asociacionismo obrero en España.
b') El sindicalismo vertical y corporativo: la organización sindical española (1936-1976)
c') El retorno al sindicalismo democrático: el modelo jurídico-constitucional de regulación sindical.
d') La crisis del modelo neocorporativo: disfunciones y revisiones del sindicalismo más representativo.

f) **EL REGIMEN JURIDICO SINDICAL**

a') El Derecho a las libertades sindicales.

a'') El contenido complejo del derecho a la libertad sindical: el "contenido esencial" y el "contenido adicional". Un cuadro global.

b'') **El Ámbito objetivo del derecho a la libertad sindical: el derecho de fundación o de creación de sindicatos.**

* La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones.
* El procedimiento fundacional de sindicatos.- Estatutos.- Registro.- Publicidad.- Impugnación.
* Estructuras sindicales. Criterios de organización y tipología sindical:
  — Sindicatos, federaciones, confederaciones.
  — Sindicatos de oficio, de industria, de empresas y de categoría profesional.
  — La connotación ideológica de los sindicatos.
* La "unidad-pluralidad" sindicales: **La figura del sindicato más representativo.**
  —Fundamento.
  —Criterios para su determinación.
  —El estatuto jurídico-privilegiado. Privilegios, funciones y competencias.
  —Otros criterios de representatividad: El sindicato suficientemente representativo. El sindicato implantado.

c'') **Ámbito subjetivo: El derecho individual de afiliación.**

* Libertad positiva y negativa de sindicación.
* Las cláusulas de seguridad o "presión" sindical.
* Otras prácticas sindicales de presión.- Las ventajas reservadas a los afiliados.- El «sindicalismo de servicios».

d'') **La tutela jurídica de los derechos de libertad sindical.**

— Tutela administrativa.
— Tutela judicial ordinaria.
— Tutela constitucional.
— Tutela internacional.

b') **El Régimen jurídico del sindicato.**

a'') El principio de autonomía organizativa y sus manifestaciones.
b'') Las estructuras internas de los sindicatos.- El principio de democracia interna.- (los sindicatos asamblearios).
c'') La personalidad jurídica del sindicato.
d'') Los derechos de actividad sindical o libertad de gestión externa.
— La representación de intereses (en general)
— La negociación colectiva (titularidad-exclusividad)
— La lucha reivindicativa (titularidad-exclusividad)
— La colaboración institucional (régimen jurídico)
e'') El régimen económico de los sindicatos
— Las cuotas sindicales.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 10 de 53

— El descuento de cuotas sindicales en la empresa.
— La inembargabilidad de las cuotas sindicales.
—Las subvenciones estatales.- Naturaleza y régimen jurídico.
—El canon de negociación y su régimen jurídico.
—La devolución del patrimonio sindical histórico y el patrimonio acumulado.

f'') La responsabilidad del sindicato

g'') El régimen de disolución y extinción del sindicato.

c') **Organización y acción sindical en la empresa.- Secciones sindicales y delegados sindicales.**

— Problemática general.
— Ámbito.
— Tipos legales.
— Funciones y competencias.
— **Garantías de los representantes sindicales en la empresa.**

d') El fenómeno sindical en la Función Pública: una regulación unitaria.

— Problemática general
— Régimen jurídico.

e') "Sindicatos" y "asociaciones" empresariales "ex art.7" CE.

— Régimen jurídico vigente. La mayor representatividad de las asociaciones empresariales

f') El régimen de las formas de organización no sindical de intereses profesionales

— Organizaciones de intereses profesionales: de Base Asociativa y de Base corporativa (Colegios profesionales. Cámaras).
— Organizaciones de intereses económicos.
— **Asociaciones profesionales de trabajadores autónomos**
— El Asociacionismo profesional de Jueces, Magistrados, Fiscales, Fuerzas Armadas y cuerpos sometidos a disciplina militar.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-

— Convenio nº 87, OIT, de 9 de Julio de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de Sindicación (ratificado por instrumento de 13 Abril de 1977)
— Convenio nº 98, OIT, de 1 de Julio de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva (ratificado por instrumento de 13 de Abril de 1977).
— Convenio nº 151, OIT, de 27 de Junio de 1978 sobre protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (ratificado por instrumento de 22 junio 1984).
— Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02).
— Constitución Española, art. 28 y 127.
— Ley Orgánica 11/1985, 2 agosto, de Libertad Sindical (BOE 8-8-85) modificada por Ley 11/1994 y por L.O. 14/1994, de 29 de mayo por la que se incluye una disposición adicional 4.ª.
— Ley 19/1977 de 1 abril sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. (Afectada por la Ley Orgánica 11/1985, 2 agosto, de Libertad Sindical).
— Ley Orgánica 6/1985, 1 julio, del Poder Judicial (cap. IV, tit. II, libro 4; sobre la asociación profesional de los jueces y magistrados), reformada por L.O. 7/2015, de 21 de julio.
— Ley 50/1981, 30 Diciembre, por el que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, arts. 54 y 59.
— Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional y Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.
— Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas (Derecho de asociación profesional: arts. 7, 14 y Título III) y Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas
— Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil y Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil.
— RD 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (BOE 20 de junio de 2015)
— RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
— R.D. 2205/1980, de 13 de Junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 11 de 53

— Estatuto de los Trabajadores, Disp. Adic. 6ª sobre representación institucional de los empresarios.
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
— RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
— RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajador Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos (BOE 4/3/09)

C. **REPRESENTACION LEGAL "UNITARIA" DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.**

a) Planteamiento general: el sentido y significado de esta representación.
  a') Participación y conflicto de intereses como tensiones dialécticas en las relaciones laborales dentro de la empresa.
  b') **La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas:**
    a') El poder de gestión en la empresa.- Configuración general.
    b'') Sistemas-tipo de atribución de los poderes de gestión: «Modelos teóricos» de participación.
    c'') Modelos comparados: El modelo alemán y el modelo francés. Fórmulas de participación en el ámbito de la Unión Europea.
b) La regulación legal vigente.

c) La organización de la representación legal "unitaria" de los trabajadores. LOS COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.
  a') Planteamiento general.
  b') Estructura legal de la representación unitaria.
    — Concepto.- Ámbito de aplicación.-
    — Clases de Comités: Comités de centro, comités conjuntos y comités intercentros.
  c') Funcionamiento del Comité.
  d') Carácter jurídico, composición y organización interna.
  e') Funcionamiento y Competencias (funciones de negociación, de información, de vigilancia y control de colaboración en la gestión).
  f') El status del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa
    — El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores.
    — Las garantías de los representantes.
  g') El procedimiento electoral. Las llamadas elecciones sindicales. (Procedimiento convocatoria, candidaturas, elecciones. Reclamaciones arbitrales).

d) La representación específica a efectos de Prevención de Riesgos laborales.
  a') Delegados de prevención (Designación. Composición. Funciones y Competencias. Garantías. Deber de sigilo).
  b') Comités de Seguridad y Salud.

e) Los "Comités de Empresa Europeos".
  a') Planteamiento general.
  b') Organización del sistema.
  c') El procedimiento de negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.
  d') Composición del Comité.
  e') Competencias del Comité de Empresa Europeo.
  f') Funcionamiento.
  g') Normas específicas para la aplicación en España.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 12 de 53

f) La "implicación" de los trabajadores en las sociedades europeas.

g) <u>Organización de la representación unitaria en el ámbito del sector público. LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y LAS JUNTAS DE PERSONAL</u>

— La pluralidad personal funcionario, personal estatutario y personal laboral.
— Estructura: Delegados de Personal y Juntas de personal.
— Unidades electorales
— Funciones, Competencias, Garantías,
— Procedimiento electoral

h) La respuesta ante situaciones de ausencia de representación de los trabajadores: **"comisiones ad hoc" de elección directa** ("democrática").

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Constitución Española (art. 21 y 129).
— Convenio núm. 135 O.I.T., de 23 de Junio de 1971, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado por instrumento de 8 de Noviembre de 1972)
— Directiva 2009/38/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (DOUE 16/5/09 L 122/28).
— Estatuto de los Trabajadores, Título II.
— RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
— R.D. 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
— R.D. 1846/1994 de 9 de septiembre por el que se aprueba el reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.
— Orden HAP/535/2015, de 19 de febrero, por la que se regulan la organización y el funcionamiento del Registro de órganos de representación del personal en la Administración General del Estado
— Arts. 33 a 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
— Ley 10/1997, de 24 de Abril sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Modificada por Ley 10/2011, de 19 de mayo.
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
— Directiva 2001/86/CEE, sobre participación de los Trabajadores en la Sociedad Anónima Europea.
— Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las Sociedades Anónimas y Cooperativas europeas

D **<u>EL DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEA EN LOS ÁMBITOS LABORAL Y FNCIONARIAL</u>.**

a) Significado jurídico-político.
b) El Derecho de Reunión y Asamblea en el ámbito laboral. Régimen jurídico.
c) El Derecho de Reunión y Asamblea en el ámbito funcionarial. Régimen jurídico.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Ley Orgánica 9/1983, 15 Julio, reguladora del derecho de reunión.
— Arts. 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores.
— RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
— Art. 8 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

6 **<u>LA EXPRESION DE LOS PODERES SOCIALES CON FUERZA JURIDICA NORMATIVA. EL CONVENIO COLETIVO COMO NORMA CONVENCIONAL</u>.**

A. Análisis de la **autonomía colectiva** (Punto de vista dinámico).
a) El proceso de manifestación de la autonomía colectiva.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— La contraposición de intereses colectivos.
— El conflicto colectivo de intereses.
— El acuerdo (o convenio) colectivo.

b) Caracterización diferencial de la autonomía colectiva. (Autonomía privada – Autonomía colectiva - Heteronomía).

c) La autonomía colectiva y el poder del Estado.

B. **EL CONVENIO COLECTIVO COMO MANIFESTACIÓN FORMAL DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA. CONFIGURACIÓN JURÍDICA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONVENIO COLECTIVO.**

a) Configuración jurídica y carácter jurídico generales en el derecho español. La garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva.

b) Concepto legal.

c) **Tipos legales de convenios colectivos**: ordinarios y de eficacia general.

d) Modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes o afines.

a') El convenio colectivo «standart»

b') Los acuerdos colectivos a nivel de empresa.

c') Los acuerdos profesionales de controversias colectivas (La conciliación. El arbitraje voluntario).

d') Sustitución de poderes normativos profesionales: Laudos arbitrales obligatorios (su inconstitucionalidad). Los arbitrajes obligatorios en conflictos colectivos.

e) **El Ámbito de los convenios colectivos:**

a') Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo: criterios legales y realidad jurídico-social.

b') **Concurrencia de convenios colectivos**. La prohibición de concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones.

c') La estructura de la negociación colectiva. La negociación colectiva articulada: Los Acuerdos Marco. Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.

f) **Los sujetos del convenio colectivo**.

a') Las partes contratantes: la legitimación para negociar.

b') Los sujetos obligados.- La inaplicación del convenio colectivo.

g) La adhesión a un convenio colectivo vigente.

h) La extensión del convenio colectivo. Actos administrativos de extensión (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos).

i) **El contenido del convenio colectivo**: ámbito y límites.

— El contenido normativo del convenio colectivo.
— El contenido obligacional.
— El contenido mínimo del convenio colectivo.

j) Forma.

k) **La Elaboración del Convenio: La Negociación Colectiva**.

a') Iniciativa para la negociación.- Requisitos.

b') El deber de iniciar la negociación.

c') La determinación y constitución de la Comisión deliberante.

d') La negociación como proceso. El deber de negociar de buena fe. Incidencias (el arbitraje, la aparición del conflicto colectivo y la huelga).

l) La validez jurídica del convenio colectivo. Registro, Depósito, Revisión administrativa y jurisdiccional.- **La impugnación del convenio colectivo**.

m) La eficacia jurídica del convenio colectivo.

a') Publicación y entrada en vigor.

b') La duración del C.C. Modificación o revisión. Terminación. Sucesión de convenios.

c'') Eficacia jurídica del convenio

n) La "administración" y la interpretación del Convenio (Medios autónomos de solución de conflictos. La

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

solución judicial).

C. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL.**

a) Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y fundamento constitucional.
b) Régimen jurídico:
a') Tipos de instrumentos colectivos: Pactos colectivos y Acuerdos colectivos
b') Sujetos legitimados para negociar, unidades de negociación y procedimiento de negociación.
c') Dinámica de la negociación colectiva funcionarial.
d') Eficacia jurídica de los pactos y acuerdos colectivos en la función pública.
e') Contenido de la negociación colectiva funcionarial y sus límites legales.

D. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: LOS "ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL".**

a) Configuración técnico-jurídica de los "Acuerdos de Interés Profesional".
b) Las reglas básicas de su régimen jurídico: remisiones al Derecho Privado y reglas específicas.
c) El derecho a la libre competencia como límite a los pactos colectivos de interés profesional.

F. **FORMAS DE INTEGRACION DE LA AUTONOMIA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES».- LA CONCERTACION SOCIAL.-**

Evolución y situación actual.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores, Título III.
— RDL 7/2011, de 10 de junio, de medias urgentes para la reforma de la negociación colectiva
— Convenio nº 154 de la OIT sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en Ginebra el 19 de Junio 1981 (instrumento de ratificación de 26 de julio de 1985).
— R.D. 718/2005, 20 junio, sobre extensión de convenios colectivos.
— R.D. 1362/2012, 27 Septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
— RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
— Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos normativos de 28 de abril de 1997.
— III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2015, 2016 y 2017.
— II Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva 2012-2014 (II AENC).
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
— Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

7 **OTRAS FUENTES EN EL AMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

A. Los Reglamentos de Régimen Interior y su vigencia actual.- Las instrucciones empresariales ("normativa laboral interna").

B. Los usos y costumbres: la costumbre «laboral» o "profesional".
a) Aplicación al ámbito laboral de las reglas generales sobre la costumbre.
b) Régimen jurídico de la costumbre en el Derecho del Trabajo.
c) La proyección real de la costumbre en el ámbito laboral.

C. Los principios jurídicos generales del Derecho, "en" y del" Derecho del Trabajo.
D. La jurisprudencia como "fuente" del Derecho del Trabajo.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

8 **LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LA DETERMINACION DE LA NORMA APLICABLE EN DERECHO DEL TRABAJO**.

A. Planteamiento general.-
- a) Pluralidad de normas y principios de jerarquía
- b) Sucesión de normas y principios de vigencia

B. **Los problemas de jerarquía y la articulación de las normas laborales**.
- a) Principios generales de jerarquía.- El art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque heteronómico.
  - a') El principio de reserva legal.
  - b') La aplicación de las ordenanzas laborales-
- c) Jerarquía y articulación de normas en el en el bloque de la autonomía colectiva.
  - a') El "orden jerárquico" derivado del tipo de convenios.
    - — acuerdos marco
    - — acuerdos para materias concretas.
    - — acuerdos para solución de conflictos.- los laudos arbitrales.
    - — los acuerdos de comisiones paritarias.
  - b') La concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones.
  - c') La inaplicabilidad de convenios.
    - — las cláusulas de descuelgue empresarial
    - — los acuerdos de empresa
    - — los acuerdos individuales
- d) Las relaciones entre normas estatales y colectivas (La conexión jerárquica entre el bloque heterónomo y el bloque autonómico).
  - a') La caracterización de las normas laborales: normas de Derecho necesario absoluto, de Derecho necesario relativo y dispositivas.
  - b') El principio de norma mínima.
  - c') Tipos de relaciones.
    - — relaciones de suplementariedad
    - — relaciones de complementariedad
    - — relaciones de supletoriedad
- e) Función y eficacia del contrato de trabajo: la «individualización» de las relaciones laborales (la autonomía individual «en masa»).

C. **Los conflictos de aplicación entre las normas laborales**.
- a) Conflictos entre normas vigentes. **El "Principio de norma más favorable"**.
- b) Conflictos derivados de la sucesión de las normas laborales en el tiempo: **El "Principio de condición más beneficiosa"**
  - — Las reglas de absorción y compensación de beneficios en la sucesión de normas.
  - — La modificación ex art. 41 ET.

D. **La indisponibilidad de derechos del trabajador**.

E. Retroactividad e irretroactividad de las normas laborales.

F. Territorialidad de las normas laborales. El Derecho internacional privado del trabajo.

G. La interpretación de las normas laborales. **El principio (in dubio) «pro operario».**

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores, Art. 3 y 9; y arts. 82, 83 y 84

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 16 de 53

III
EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
INSTITUCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1 **LA DETERMINACIÓN JURÍDICA DE LA RELACION DE TRABAJO.-**

A El concepto de relación de trabajo: relación de trabajo versus relación de producción.

a) El proceso dogmático en favor del concepto de relación de trabajo: del trabajo asalariado a la relación de trabajo

b) Planteamiento crítico:

— Insuficiencia de la construcción dogmática aludida.
— Simbolismo y mito de la «relación de trabajo».
— Relación de trabajo «versus» relaciones de producción. Determinación.

B La determinación normativa de las «Relaciones de Trabajo» en nuestro derecho positivo.

a) El criterio general incluyente: las notas definidoras del tipo de trabajo asalariado.

a') La voluntariedad. Extensión y límites de la libertad de trabajar.
b') Onerosidad de la relación. El salario.
c') **La ajeneidad en el ejercicio de la prestación**
— La ajeneidad en los riesgos.
— La ajeneidad en los frutos.
— Otras posturas críticas sobre ajeneidad.
d') **La dependencia o subordinación.**
— Postura inicial.
— Crisis.
— Situación actual.

b) Exclusiones expresas. Los criterios particulares excluyentes.

a') Por razones de lógica jurídica: Exclusiones declarativas:
— Trabajos obligatorios.
— Trabajos no retribuidos.
— El trabajo familiar.
— Agentes de comercio.
— Consejeros de Sociedades Mercantiles.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 17 de 53

— Transportistas autónomos.

b') Por razones de política-jurídica: Exclusiones constitutivas:

— **EL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

* La diferenciación de categorías jurídicas de personal al servicio de las AA.PP.: Funcionarios públicos y «Personal Laboral».- Otras figuras.-

* El Personal Laboral al servicio de las AA.PP. Criterios de identificación.-

* Régimen jurídico: Especialidades.

*Tendencias en el reclutamiento de servidores de Administraciones Públicas.- La laboralización de categorías profesionales.

— **EL PERSONAL ESTATUTARIO AL SERVICIO DE ENTES PUBLICOS.**

* Ámbito y descripción.

* Derecho aplicable: los Estatutos de personal.

* El problema del Derecho supletorio.

* Régimen jurídico. Enunciaciones generales.

c') Criterio general excluyente.

— Becarios y prácticas formativas.

— Trabajos de colaboración y de utilidad social.

c) Criterios particulares incluyentes: **Las relaciones laborales especiales, típicas y atípicas.**

a') Las relaciones especiales tipificadas por la ley.

— Enumeración. El carácter tasado de la enumeración.

— El problema del Poder reglamentario del Estado en esta materia.

— Personal de alta dirección.

— Personal al servicio del hogar familiar (trabajo doméstico profesional).

— Penados en instituciones penitenciarias.

— Deportistas profesionales.

— Artistas en espectáculos públicos.

— Agentes mercantiles por cuenta ajena y dependientes (Representantes de comercio).

— Minusválidos en centros especiales de empleo.

— [Estibadores Portuarios: derogado].

— Personal civil no funcionario en establecimientos militares.

— Personal sanitario en formación especializada a través del sistema de "residencia".

— Abogados en despachos, individuales o colectivos.

— Profesores de religión no funcionarios en centros públicos.

b') Relaciones especiales atípicas.

— Trabajadores puestos a disposición por ETT.

— ¿Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas?

d) Relaciones laborales comunes con particularidades sectoriales.

e) **La situación actual de las «zonas grises». La nueva dialéctica laboralización/ deslaboralización.**

f) Las relaciones laborales encuadradas en figuras civiles o mercantiles. **El trabajo autónomo y/o el trabajo por cuenta propia.**

a'') El contrato de prestación de servicios: arrendamiento de servicios.

b'') El contrato de ejecución de obra (trabajo autónomo).

c'') Los contratos de mandato y comisión mercantil. El contrato de agenda y de mediación en seguros privados.

d'') Relaciones asociativas. El socio empleado y los trabajadores a la parte. Los socios de cooperativas de trabajo asociado.

C Una recapitulación sobre la fuerza de trabajo en España y su segmentación a efectos de regulación normativa.-

(Descripción cuantitativa del mercado de trabajo en España y sus distintas ordenaciones normativas).

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Código Civil, arts. 1554 y ss.
— Estatuto de los Trabajadores, arts. 1 y 2; disposición adicional primera.
— RDLeg. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
— Ley 20/2007, de 11 de julio, por la que se regula el Estatuto del Trabajo Autónomo
— Códigos Civil y de Com. (en la regulación de las figuras contractuales civiles y mercantiles citadas en el programa).
— RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal investigador en formación
— RD 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los Cooperantes
— RD 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos

Relaciones especiales de trabajo:
— RD. 1382/1985, 1 agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
— RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
— RD. 1006/1985, 26 junio, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
— RD. 1435/1985, 1 agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
— RD. 1438/1985, 1 agosto, relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.
— RD. 782/2001, 6 julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.
— RD. 1368/1985, 17 Julio, relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. RD. 2273/1985, 4 Diciembre, se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art. 41 de la Ley 13/1982, 7 abril, de Integración Social de Minusválidos.
— RD. 2205/80, 13 junio, personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares. RD. 144/1981, 23 enero, sobre personal español que presta sus servicios laborales a las Fuerzas de los EE.UU.
— RD-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052)
— R.D. 3255/1983, 21 diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Minero.
— RD 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
— RD 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos.
— RD 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión, prevista en la Disp. Adic. 3ª de la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2 **ORDENACION DEL MERCADO DE TRABAJO. INSTITUCIONES Y RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO**

A Planteamiento general: La ordenación del mercado de trabajo y la nueva dialéctica “Protección” versus “Empleo”.
— La protección del trabajador: objetivo tradicional del Derecho del Trabajo.
— La creación de puestos de trabajo, problema político-económico.
— El fomento del empleo (fomento de la contratación laboral) como ordenación marginal a la creación de puestos de trabajo.

B Las políticas de empleo. De la protección del trabajador a la promoción del empleo.

C **Las instituciones jurídicas para la organización del mercado de trabajo (Colocación e intermediación en el mercado de trabajo)**.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 19 de 53

a) El principio general de autonomía privada: libertad de contratación.
b) Las normas de organización "pública" del Mercado de Trabajo
a') La problemática sociopolítica: normas de planificación y racionalización.
— La discriminación en materia de empleo
— El fenómeno de intermediación
— La planificación y la racionalización del Mercado de trabajo
— La vertiente política del tema.
b') Las opciones organizativas de la actividad de intermediación
c') El régimen jurídico de la colocación: Servicios Públicos y Agencias Privadas. Empresas de Trabajo Temporal. SIPEs. Bolsas de Empleo.
d') Las fórmulas jurídicas de "empleo preferente".

D **Las instituciones jurídicas para optimizar las posibilidades de empleo (La creación de puestos de trabajo).**
— La creación de puestos de trabajo como problema político-económico.
— El papel de ordenación y gestión relevante –no marginal- de las normas jurídicas.
a) Las medidas de fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero: Medidas jurídicas para la creación de puestos de trabajo (vertiente económica). Subvenciones, bonificaciones, etc.
b) Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional.
a') El sentido general de las normas al respecto: normas «flexibilizadoras» del mercado de trabajo.
b') Política de mejora de la inserción ocupacional.
— La integración en el mercado de trabajo como actuación de la política de empleo.
— La atención a los sectores marginales del mercado de trabajo (jóvenes, minusválidos, trabajadores de edad madura, mujeres sub-representadas en sectores profesionales)
— Acciones específicas:
- Modalidades de contratación (remisión a su régimen jurídico).
- Incentivos para el fomento de la contratación laboral de estos sectores de población.
c') Política de empleo de la Unión Europea. Marco jurídico en el TUE, Directrices para el empleo y Plan Nacional de Acción.
c) Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de mano de obra: "Políticas de demanda" (Medidas de carácter «externo» para la ordenación de la demanda de mano de obra).
— Política de Formación Profesional (ordenación normativa).
— Política de protección frente al desempleo (ordenación normativa).
— Política de reparto de empleo (ordenación normativa).
— Política migratoria (ordenación normativa).

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.
— Convenio núm. 96 O.I.T., de 1 de Julio de 1949, relativo a las agencias retribuidas de colocación (ratificado por Instrumento de 29 de Abril de 1971) (Revisado).
— Convenio núm. 181 O.I.T. sobre Agencias de Empleo Privadas. Ginebra 19 de junio de 1997 (ratificado por España, BOE 13 septiembre 1999).
— Convenio núm. 111 O.I.T. de 25 de junio de 1958, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (instrumento de ratificación de 26 de octubre de 1967).
— Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
— Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007)
— Estatuto de los Trabajadores: arts. 16 y 17, Disp. Adic. 1ª, 2ª y 3ª.
— Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
— RD 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo (BOE 5 febrero 2015)
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

Colocación:
— OM de 10 de octubre de 1995 por la que se regulan los Planes de Servicios integrados para el empleo y los Convenios de las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.
— Orden TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación (BOE de 6 de diciembre de 2006)
— RD 1796/2010, de 30 d diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (BOE 31 de diciembre de 2010)
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Fomento del Empleo:
— RD 290/2004, de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
— RD 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE de 14 de julio de 2007)
— Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre de 2010)
— RDL 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas
— RDL 3/2011,de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo
— RD-L 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
— RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
— RDL 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
— Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo
— RDL 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida
— Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia
— Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.
— RD-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Formación Profesional:
— Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, que regula las Cualificaciones y la Formación Profesional.
— RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo
— Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Desarrollada por RD 694/2017, de 3 de julio.

Emigración:
— Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior (BOE 15-12-2006).

Protección contra el desempleo:
— RD 1369/2006, de 27 de noviembre, por la que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo
— RD-L 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
— RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
— RDL 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
— RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

3 EL MARCO JURIDICO PARA LA REGULACION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 21 de 53

A La adopción instrumental de los esquemas contractualistas del Derecho Privado.

a) Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo: su caracterización como tipo negocial específico pero no independiente.

b) Caracterización del contrato de trabajo.

c) **La polémica contractualismo-relacionismo en el Derecho del Trabajo:** La contractualidad de las relaciones de trabajo.

d) El valor del contrato de trabajo: **efecto constitutivo y efecto regulador del contrato de Trabajo**. Las tendencias actuales sobre la individualización de las relaciones laborales.

e) Lo público, lo colectivo y lo individual en el contrato de trabajo.

B **Tipologías del contrato de trabajo: Contrato de trabajo común y modalidades del contrato de trabajo**. El sistema normativo de contratación laboral.

a) Planteamiento previo. Un cuadro general.

b) **Los contratos indefinidos**.

a') El contrato de trabajo común (Remisión).

b') El contrato de trabajo para el "fomento del empleo estable".

c') El contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

d') El contrato de trabajo fijo discontinuo irregular (Remisión).

c) **Los contratos temporales**.

a') Función y tipología de las modalidades de contratación temporal.

b') Contratos temporales estructurales:

a'') Contrato de obra o servicio determinado.

b'') Contrato eventual por circunstancias de la producción.

c'') Los contratos de interinidad: por sustitución y por vacante.

d'') Contrato de sustitución por jubilación anticipada prevista en el RD 1194/1985.

e'') Contratos de interinidad por sustitución bonificados.

f'') Reglas generales comunes de los contratos temporales estructurales.

c') Contratos temporales coyunturales o por causa de política de empleo.

a'') Planteamiento general.

b'') Contrato de primer empleo.

c'') Contratos de inserción por servicios de utilidad social.

d) **Contratos formativos: en prácticas y para la formación**.

a') El contrato de trabajo en prácticas.

b') El contrato para la formación y el aprendizaje.

c') Reglas generales para los contratos formativos.

d') Los contratos de médicos internos residentes.

e') Actividades formativas reguladas.

e) **Los contratos a tiempo parcial**.

a') La modalidad común u ordinaria.

b') Los contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo.

c'') Contratación a tiempo parcial con vinculación formativa.

f) **El trabajo a distancia. Los contratos a domicilio y el teletrabajo**.

g) Los "trabajos de colaboración social".

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.-

— Estatuto de los Trabajadores: arts. 11, 12 y 15. Disp. Adic. 1.ª y 2.ª. Disp. Trans. 1.ª, 2.ª y 4.ª.

— RD 488/1998, 27 marzo, que desarrolla el art. 11 ET en materia de contratos formativos.

— R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratación.

— Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

23/07/2020

— Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre de 2010)
— Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE de 30 de agosto de 2011)
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
— RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (modifica el contrato de relevo)
— Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual (modificada por Orden ESS/41/2015, de 12 de enero).

4 **LA ORDENACION NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACION DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA**

A. **EL TRABAJADOR**

a) Planteamiento general: la complejidad del concepto jurídico de trabajador como sujeto ("débil") del contrato de trabajo, como parte del "personal" de la empresa y como persona.
b) Estatuto jurídico del trabajador (la tendencia a la "especificación subjetiva" de los estatutos jurídico-laborales de determinados colectivos de trabajadores).
c) La **edad**. Reglas especiales sobre la "capacidad" de determinados colectivos de trabajadores.
— Régimen jurídico de las autorizaciones.
— La situación jurídico-laboral del menor.
— La situación jurídico-laboral del mayor.
d) El **sexo**: el trabajo de las mujeres.
— Normas relativas a la tutela antidiscriminatoria propiamente dicha.
— Normas de protección vinculadas al hecho biológico –y social- del embarazo y la maternidad.
— Normas de promoción (acciones positivas).
e) La **nacionalidad**: limitaciones por razón de la nacionalidad. El estatuto específico de los trabajadores extranjeros en España.
f) La **discapacidad** como factor diferenciador. El estatuto personal y derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados.
g) Observaciones críticas generales. El **régimen jurídico de los incumplimientos** (el régimen de validez y eficacia del contrato de trabajo).

B. **EL EMPLEADOR: SU ORDENACIÓN NORMATIVA**

a) Planteamiento: La diferenciación entre los conceptos de empleador, empresario, centro de trabajo, empresa y puesto de trabajo.
b) La configuración jurídica del concepto de empleador. La titularidad de la organización empresarial.
c) Sujetos empleadores: las comunidades de bienes y otros tipos de empresarios.
d) La determinación del empleador responsable: las formas de gestión indirecta o "relaciones triangulares".
a') El empresario aparente: la teoría del levantamiento del velo.
b') **La comunicación de responsabilidades en los "grupos de empresas".**
c') **Las formas típicas de interposición en la figura del empleador: La cesión de trabajadores.**
a'') Cesión ilegal de trabajadores. Régimen jurídico.
b'') Cesión legal: El régimen jurídico de las **empresas de trabajo temporal**.
— Contrato de puesta a disposición.
— Relación de empleo temporal entre ETT y trabajador.
— Relación laboral "ex lege" entre empresa usuaria y trabajador.
c'') Otros supuestos dudosos.
d') **Las contratas y subcontratas**. Descentralización productiva ("outsourcing") y responsabilidades

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 23 de 53

laborales.
— Identificación del supuesto de hecho.
— Alcance de la responsabilidad.
— Deberes de información.
— Obligaciones en materia preventiva.
e') Nuevas formas de cooperación empresarial.
f') El supuesto de "Auxiliar asociado", trabajo en común y trabajo de grupo.
f) Determinaciones "accidentales" en la figura del empleador: Nacionalidad. Naturaleza pública. Tamaño. Sector de actividad.

C. **LA EMPRESA: EL ÁMBITO DE ORGANIZACIÓN SOCIO-ECONÓMICA Y TÉCNICA DEL TRABAJO**
a) La empresa en el ámbito laboral: configuración sociológica y jurídica.
b) Empresa-centro de trabajo. La dimensión organizativa.
c) El tema de las plantillas. Empleador y puestos de trabajo.
d) La documentación de la actividad: el régimen jurídico del permiso de apertura y otros documentos. El documento de calificación empresarial.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.
Trabajador:
— Capacidad: Estatuto de los Trabajadores, arts. 6 y 7, Disp. Adic. 10ª.
— Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores.
— Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23 de marzo de 2007).
— Arts. 48 y sigs. del Tratado de la Unión Europea.
— Reglamento CEE núm. 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.
— R.D. 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
— Ley Orgánica 4/2000, 11 enero, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, por LO 11/2003, por LO 14/2003 y por LO 2/2009.
— R.D. 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la LO 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España, tras su reforma por la LO 2/2009.
— Ley 17/1993, de 23 de diciembre, por el que se regula el acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, modificada por Ley 55/1999, de 29 de diciembre.
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, Disp. Trans. 15ª, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Empleador:
— Estatuto de los Trabajadores, art. 1, ptos. 1,2 y 5; arts. 10, 12, 42 y 43
— Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre 2008, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el Trabajo a través de empresas de Trabajo Temporal
— Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal.
— R.D. 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
— Orden ESS/1680/2015, de 28 de julio, por la que se desarrolla el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.
— R.D. 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de trabajo temporal.
— Ley 10/1997, 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Modificada por Ley 10/2011, de 19 de mayo.
— Ley 45/1999, 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Modificada por RD-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores
— Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (BOE 2-12-2000).
— RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. Acuerdo de convalidación publicado en BOE 5 de julio de 2006.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.
— RD 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006 reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (BOE 25 de agosto de 2007).
— RD 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
— Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

5 **FORMACION Y ESTRUCTURA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO**

A. La formación del contrato de trabajo y nacimiento de la relación obligatoria: Caracterización y funciones.
  a) Consensualidad del contrato de trabajo.
  b) La predeterminación del contenido de la relación.
    a') Autonomía y Heteronomía de la fijación del contenido de la relación de trabajo. (arts. 3 y 9 del Estatuto de los Trabajadores).
    b') El contrato de trabajo como contrato de adhesión.
B. La fase previa: Tratos preliminares y promesa o pre-contrato de trabajo.
C. Los elementos esenciales del contrato de trabajo: modalizaciones de la remisión al ordenamiento civil.
  a) El consentimiento.
    — Capacidad plena.
    — Capacidad limitada.
    — Autorización para trabajar.
    — Requisitos de "titulación".
  b) El objeto del contrato de trabajo.
    — Requisitos del objeto.
    — Especial **consideración de la aptitud para el trabajo.**
  c) La causa.
D. Los denominados elementos accidentales del contrato de trabajo.
  a) **La forma y documentación**.
    — Clases de Contratos de Trabajo por su forma. Principios generales.
    — Régimen jurídico de los contratos de trabajo escritos.
    — La infracción de los preceptos y sus consecuencias.
    — **El control sindical de los contratos escritos.**
  b) **Estipulaciones temporales** (Remisión).
  c) **La condición: el periodo de prueba**.
    — Régimen jurídico: duración, efectos.
    — Naturaleza jurídica y carácter disponible o no, del periodo de prueba. (Periodo de prueba y condición contractual).
E. Las **anomalías en el contrato de trabajo**. Régimen jurídico.
  a) Planteamiento general.
  b) **Ineficacia**:
    — Nulidad absoluta: Rescisión y relaciones laborales de hecho.
    — Nulidad parcial: Sustitución de cláusulas contractuales nulas.
    — Anulabilidad.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores, Arts. 3, 7, 8, 9, 14, 15 y 17
— Directiva CEE 91/533, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o relación laboral.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— Ver Código Civil los arts. que hacen referencia al consentimiento, objeto y causas, como elementos esenciales del contrato.
— RD 1659/1998, 24 julio, por el que se desarrolla el art. 8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato.
— RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

6 **ORDENACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. (Contenido del Contrato de Trabajo)**

A. Plan de estudio. (Referencia a las sistematizaciones dominantes).

B. **LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y SU RÉGIMEN JURÍDICO**.
— Problemática general sociopolítica y el marco jurídico. Lo contractual y lo estatutario en la relación de trabajo.
— Características generales de la prestación de servicios.
* La obligación de trabajo como obligación de actividad.
* El carácter genérico de la prestación.
* Fuente de obligaciones y derechos.
* La transferencia de resultados. (Alusión a los inventos del trabajador).

a) La determinación genérica de la prestación de servicios.
a') La mecánica general de la especificación de las obligaciones genéricas en el ámbito laboral. Y su difícil inserción en el contrato de trabajo (El protagonismo del poder de organización en la empresa).
b') **El poder de dirección del empresario.**
a'') Concepto, fundamento y fuentes de regulación.
b'') Principales manifestaciones del poder de dirección empresarial:
— Poderes de ordenación, organización y adaptación. Potestad de mando, instrucciones empresariales, "ius variandi".
— Facultades de vigilancia e inspección.
— El poder disciplinario y la potestad premial.
c'') El sistema de límites genéricos del poder de dirección: límites sustanciales y procedimentales.- El ejercicio regular del poder de dirección.
c') **El modo de la prestación de servicios y la configuración de los llamados deberes del trabajador**. (Los llamados «deberes éticos»).
a'') El deber de diligencia debida.
b'') El deber de buena fe del trabajador.
* Manifestaciones. Sobornos y propinas; secreto profesional; competencia ilícita.
c'') Pacto de no concurrencia postcontractual.
d'') Pacto de plena dedicación o pacto de dedicación exclusiva.
e'') Pacto de permanencia en la empresa. Valoración crítica.
d') La singular forma de cumplimiento del contrato de trabajo: el "deber de obediencia".
* Configuración crítica del deber de obediencia.
* El tema de la desobediencia legítima.
e') El deber de seguridad del trabajador.
f') El deber de rendimiento y/o productividad de la prestación.
* Concepto. Configuración crítica.
* Los criterios para la fijación del rendimiento.
* El papel posible de la costumbre y del contrato.
* Los sistemas de fijación objetiva.
* Conflictos en las fijaciones de rendimientos.
* Infracciones al deber de rendimiento.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

* La asistencia y la puntualidad.

b) La determinación específica de la prestación de servicios.

a') **La determinación objetiva de la prestación de servicios. El régimen de la clasificación profesional.**

— La organización del trabajo, y la clasificación de puestos de trabajo: grupos, categorías y funciones. Las polivalencias funcionales.

— Clasificación profesional y estatuto del trabajador.

— El acto de clasificación: régimen jurídico.

b') **La movilidad funcional del trabajador.**

— Reglas generales sobre movilidad

— El tema de los ascensos en la empresa.

— La antigüedad en la empresa.

c') **La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios.**

a'') Planteamiento previo: la exigencia de localización de la prestación.

b'') La **movilidad geográfica. Desplazamientos y traslados**. Régimen jurídico.

d') **Las determinaciones temporales: el tiempo de trabajo.**

a'') La jornada de trabajo y su régimen jurídico.

. Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación.

. Los diversos tipos de jornada: ordinaria y jornadas especiales. La distribución irregular de la jornada.

. Valoración jurídico-política: perspectivas.

b'') Las horas extraordinarias: régimen jurídico.

c'') El descanso semanal y días festivos.

. Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación.

. Exclusiones y excepciones.- Las fiestas recuperables.

. Régimen jurídico.

. Valoración crítica.

d'') El descanso anual: el derecho a las vacaciones.

. Manifestaciones normativas.

. Régimen jurídico.

. Valoración crítica.

e'') El horario de trabajo. Horario fijo y horario flexible. Trabajo nocturno y a turnos, "Cuando trabajar".

— Trabajo nocturno. El horario nocturno y el trabajador nocturno: determinación y condiciones para su realización.

— El sistema de organización del trabajo a turnos.

f'') Las reducciones legales de la jornada.

e) **Las modificaciones de los límites y características de la prestación: del "ius variandi" como excepción a regla normalizada de gestión**.

a') Planteamiento general del problema.

b') El «Ius variandi» como regla general.

c') Los límites del «Ius Variandi» del empleador.

d') **Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

— Configuración general.

— Supuestos normativos.

— Régimen jurídico.

f) **Deberes del empleador vinculados con la prestación de servicios: los deberes de protección.**

a') El deber general de protección: fundamento y manifestaciones. El nuevo marco de la responsabilidad social de la empresa.

b') El deber de ocupación efectiva y adecuada: régimen jurídico.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

c') El principio de no discriminación y el deber de trato igual.
d') El deber de respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.
e') El deber de capacitación: manifestaciones y derivaciones.
f') **El deber de Seguridad y la política de prevención de riesgos laborales.**
— Planteamiento general y conceptos básicos
— Fuentes reguladoras: el ordenamiento de la prevención (Derecho de riesgos) y el ordenamiento reparador (Derecho de daños)
— La organización administrativa: la política pública de prevención de riesgos laborales
— Las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales: la política preventiva de la empresa
— Las modalidades de organización técnica de la prevención en las empresas: Especial referencia a los Servicios de Prevención
— Organización colectiva de la prevención en las empresas: formas de participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos
— La cláusula de cierre del sistema preventivo: el sistema de responsabilidades administrativas, civiles, penales, sociales y disciplinarias.
g') El deber de acción social: viviendas y economatos para trabajadores.

g) Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios.

C. **LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO Y SU RÉGIMEN JURÍDICO. EL SALARIO.**
a) Planteamiento general: los puntos de vista económico, político-social y jurídico en el tema del salario.
b) El régimen jurídico del salario.
c) **El concepto jurídico-normativo (concepto legal) de salario**.
a') El salario.
b') Las percepciones económicas no salariales. Indemnizaciones y suplidos. Otras prestaciones no salariales.
d) **La estructura salarial**: Fuentes de determinación. Régimen jurídico.
— Concepto de estructura salarial.
— Salario base. Concepto.
— Complementos salariales. Clasificación y régimen jurídico.
— El carácter consolidable, o no, de los conceptos salariales.
e) **Compensación y absorción de conceptos salariales**.
f) **Modalidades de salario**:
a') En metálico. En especie. Régimen jurídico (Referencia especial a la cesión de viviendas o de tierras).
b') Por unidad de tiempo; por unidad de obra: régimen jurídico del salario a rendimiento (los destajos); salario por tarea.
c') Percepciones económicas de dudosa calificación salarial: Participación en beneficios; comisiones; salarios en relaciones parciarias; propinas.
d') El pacto de salario global.
g) **La determinación de la cuantía del salario**.
a') Planteamientos generales. Intervencionismo estatal y autonomía colectiva. Fórmulas doctrinales. Crítica.
b') La fijación de topes mínimos.
— Origen
— **El salario mínimo interprofesional**. Derecho vigente.
— Reglas sobre absorción y compensación.
c') Las mejoras salariales.
d') Fijación de topes máximos: «La política de rentas». Formas de expresión. Régimen jurídico.
e') La garantía del poder adquisitivo. Cláusulas de escala móvil y de revisión salarial.
h) **El principio de igualdad retributiva**.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 28 de 53

i) **El cumplimiento de la obligación salarial**.
a') Tiempo de pago. Reglas sobre periodicidad y puntualidad en el pago de los salarios.- La mora en el pago del salario.-
b') El lugar de pago de los salarios.
c') Medio, forma y documentación del pago. El recibo de salarios.
j) **El crédito salarial y su protección**.
a') Garantía frente a los acreedores del trabajador: las reglas de inembargabilidad relativa.
b') **El crédito salarial como crédito privilegiado**.
c') garantía frente a la insolvencia del empleador. **El Fondo de Garantía Salarial**.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores: Arts. 4, 20 y 18 (Poder de dirección) Art. 60 (prescripción de las infracciones y faltas). Título II (Competencias de los comités en el orden sancionador). Arts. 5, 21, 23 (Modo de la prestación) Art. 22 y 24 (Clasificación profesional). Art. 13 (Contrato de trabajo a distancia) Arts. 34 a 38 (Jornada en general) Arts. 39, 40, 41 (Modificaciones y Ius Variandi) Art. 17 (No discriminación) Art. 19 (Seguridad e Higiene) Arts. 26-33 (Salario en general)
— R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
—Ley 45/1999, 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Modificada por RD-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores
— Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
— RD 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas especiales.
— RD 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
— Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
— RDL 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
— RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
— L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales
— RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

Prevención de Riesgos Laborales:
— Directiva 83/391/CE del Consejo, de 12 de junio de 1989, sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
— Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
— R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.
— RD 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.
— RD 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

Salario:
— Convenio núm. 100 OIT, de 29 de junio de 1951, sobre igualdad de remuneración por razón de sexo (ratificado por instrumento de 26 octubre 1967).
— Convenio núm. 173 OIT de 23 de junio de 1992, sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (ratificado por instrumento de 28 de abril de 1995).
— Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
— Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
— Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 29 de 53

se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.
— RDL 3/2004, de 25 de junio, de racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía.
— RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2020.
— R.D. 505/1985, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
— RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que modifica el art. 33 ET (FOGASA).
— Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal, modificada por Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal (BOE 26 mayo 2015).
— Ley 27/2009, 30 de diciembre, de medias urgentes para el mantenimiento del fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas (BOE 7 marzo 2009)
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
— RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

7 **VICISITUDES DE LA RELACION DE TRABAJO (modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo)**

A. Planteamiento general: el contrato, la política de empleo y la política social. El principio de estabilidad en el empleo y la reestructuración del sistema productivo.
B. **La modificación subjetiva del contrato de trabajo: La transmisión de empresa**.
  a) Identificación del supuesto de hecho.
  b) Requisitos legales: deberes de información y consulta como garantías de procedimiento.
  c) Efectos sucesorios y responsabilidades empresariales.
C. **Interrupciones no periódicas de la actividad empresarial y de la prestación de servicios**.
  a) Interrupción del trabajo por causas imputables al empleador: la mora accipiendi.
  b) Interrupciones no periódicas de la prestación de servicios por parte del trabajador. Los permisos retribuidos.
D. **La suspensión del contrato de trabajo**.
  a) Configuración jurídica.
  b) Supuestos de hecho: clasificación de las causas de suspensión.
  c) Los requisitos procedimentales. Régimen jurídico de cada una de las causas.
  d) Efectos de la suspensión.
  e) El final de la situación suspensiva.
  f) Suspensión y modalidades del contrato. Suspensión y relaciones especiales de trabajo.
  g) Extinción del contrato y situaciones de suspensión. Especial referencia al despido y a los despidos colectivos.
  h) Suspensión y Seguridad Social.
E. **Las excedencias del trabajador**.
  a) Configuración general.
  b) Causas. Régimen jurídico de cada una de ellas.
  c) Efectos.
F. **La extinción de la relación de trabajo**.
  a) Configuración técnica del fenómeno extintivo.
  b) Clasificación de los supuestos extintivos.
  c) **La decadencia del término**.
  d) **El cumplimiento de las condiciones pactadas (Condición resolutoria)**.
    a') Régimen jurídico positivo.
    b') El tema del abuso de derecho.
  e) **El mutuo disenso**.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

a') Régimen jurídico positivo.
b') El fraude de Ley y la irrenunciabilidad de derechos.
c') Formas comunes de mutuo disenso.
d') El tema del «recibo de finiquito». (El control sindical de los finiquitos).

f) **Los despidos colectivos.**
a') Planteamiento político-jurídico. El despido colectivo en el marco de los supuestos extintivos del contrato de trabajo.
b') **Concepto y caracteres** configuradores del despido colectivo.
c') El **supuesto de hecho** legalmente previsto y las causas que habilitan los despidos colectivos
d') El **procedimiento** para la realización del despido colectivo.
e') Supuesto especial de procedimiento de regulación de empleo tramitado en los casos de procedimientos concursales.
f') **Efectos** del despido colectivo.

g) **Los despidos colectivos por fuerza mayor**.
a') El concepto de fuerza mayor. Ampliaciones.
b') Régimen jurídico: Causas y procedimiento.
c') Efectos de la extinción por esta causa.

h) **El despido disciplinario.**
a') Desistimiento o incumplimiento.
b') Configuración jurídica del despido disciplinario
c') Las **causas** de despido.
— Estudio del derecho positivo.
— La graduación de los incumplimientos tipificados.
d') **Formalización** del despido disciplinario: requisitos de la comunicación.
— Despidos comunes.
— Despidos de representantes sindicales y miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa. Despido del trabajador afiliado a un sindicato.
e') Reclamación judicial, calificación y efectos del despido disciplinario. **Procedencia, improcedencia, y nulidad**. Indemnizaciones.- La readmisión.

i) **La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.**
a') El sentido político-jurídico de la institución y la dificultad de su encuadramiento dogmático (el concepto de despido objetivo).
b') Las **causas** del despido objetivo.
c') La **forma** del despido objetivo: las garantías de procedimiento.
d') Los **efectos** del despido por causas objetivas.

j) **La extinción del contrato por voluntad del trabajador.**
a') Configuración jurídica.
b') Las **dimisiones provocadas**: resolución del contrato por incumplimiento del empresario.
a'') Supuestos de hecho. Régimen jurídico.
b'') Efectos.
c') La **dimisión del trabajador**. Configuración y regulación jurídica.
d') El **abandono del trabajador**. Configuración y regulación jurídica.
e') El "abandono" o "dimisión provocada" por ser víctima de violencia de género.

k) La desaparición de las partes: la incapacidad permanente y la jubilación.
a') Supuestos que afecten al trabajador: muerte, jubilación, incapacidad permanente.
b') Supuestos que afecten al empresario: empresario individual, extinción de la personalidad jurídica del contratante.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores, arts. 42 y 44 (novación), 45, 46, 47 y 48 (suspensión), 49 a 57 (extinción) y Disps. Adic. 21ª

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

(sobre la excedencia por cuidado de hijos).
— Convenio núm. 158 OIT, de 22 de junio de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador (ratificado por instrumento de 18 de febrero de 1985).
— Directiva 98/59/CE del Consejo, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
— Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.
— Directiva 2008/94/CE, de 22 de octubre 2008, del Parlamento y del Consejo, sobre protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario
— RD. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
—Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, cuestión de inconstitucionalidad nº 223/1980 (Disp. Adic. 5.ª de la Ley 8/1980).
— Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal, modificada por Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal (BOE 26 mayo 2015).
— Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
— Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23 de marzo de 2007)
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

8 **EL SISTEMA DE GARANTÍAS SECUNDARIAS DE LAS OBLIGACIONES Y DEBERES DERIVADOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

A. La naturaleza dual de las obligaciones derivadas de la relación jurídica de trabajo. La dualidad de vías de reclamación.
B. Régimen general para los supuestos de incumplimiento. El Derecho Social Sancionador: Administrativo y Penal.
a) La garantía administrativa del ordenamiento laboral.
b) La tutela penal de los derechos sociolaborales.
C. La tutela judicial efectiva de los derechos derivados de la relación laboral.
D. Prescripción y Caducidad de las acciones en defensa de los derechos derivados de la relación jurídico-laboral.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Estatuto de los Trabajadores: Arts. 58, 59, 60.
— RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
— RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.
— RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.
— RD 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías a las sanciones establecidas en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 19 de marzo de 2007).
— Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

IV
LA ORDENACIÓN JURÍDICA
DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

1. **PLANTEAMIENTOS GENERALES. LOS CONFLICTOS LABORALES Y SUS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN. LOS CONFLICTOS SOBRE DERECHOS Y LOS DE INTERESES**.-

A. Precisiones terminológicas y «funcionales».
- a) Sobre las ideas de conflicto, controversia, etc.
- b) Sobre el sentido «procesal» y material del estudio de los conflictos en el ámbito jurídico.

B. Clasificaciones funcionales de los conflictos.
- a) Conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses.
- b) Conflictos individuales, plurales, colectivos, generales.
- c) Conflictos laborales y no laborales (conflictos «políticos»).

C. La Dinámica general de las relaciones de conflicto.
- a) De los conflictos sobre derechos (individuales y plurales).
- b) De los conflictos sobre intereses.
  - a') Individuales.
  - b') Colectivos (Generales).
- c) La dinámica singular de los conflictos de trabajo.
  - a') Movilidad de los conflictos jurídicos hacia los intereses.
  - b') Indeterminación en el calificativo de individuales, colectivos y generales.
  - c') Conflictos laborales y políticos.

D. Ordenación jurídica general de las relaciones de conflicto.
- a) Los principios de autonomía y autotutela.
- b) Ordenación de los conflictos sobre derechos (La Soberanía y la Heterotutela).
- c) Ordenación de los conflictos sobre intereses (Principios).
  - a') Individuales: La autonomía privada.- La Heteronomía.
  - b') Colectivos: La autonomía colectiva.- La Heteronomía.
- d) Ordenación de los conflictos sobre intereses (Procedimientos).
  - a') El acuerdo (Individual, colectivo, etc.).
  - b') Otros procedimientos.
    - — La mediación.

UNIVERSIDAD DE GRANADA
INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR
grados.ugr.es

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

— La conciliación.
— El arbitraje.
— El «procedimiento de conflicto colectivo».

c') Procedimientos de presión «paralelos».
— La Huelga (en lo laboral).
— Los fenómenos de no colaboración.
— Los fenómenos de obstrucción.
— El desplazamiento «vertical» del conflicto.

d') La heteronomía como subsidiaria.

2. **LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (ESPECIALMENTE DE LOS CONFLICTOS SOBRE INTERESES).-**

A. La composición (solución) de los conflictos colectivos laborales sobre intereses: "Heteronomía" y "Autonomía".

B. **Régimen jurídico de los procedimientos de solución de conflictos colectivos**.

a) **El «procedimiento administrativo de conflicto colectivo» regulado en el R.D.L. 17/1977**. Su carácter residual.
a') Legitimación.
b') Iniciativa.
c') Reglas de competencia.
d') Soluciones:
a'') Acordadas.
b'') Arbitrales.
c'') Jurisdiccionales.

b) **Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos laborales**. **El acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales.(ASAC)**.-Acuerdos equivalentes en las distintas CCAA
a') Ámbito de aplicación
b') Procedimientos: mediación, conciliación, arbitraje
c') Eficacia

c) El **procedimiento judicial de conflicto colectivo**: configuración crítica y régimen jurídico.

C. **Ordenación de los procedimientos de presión colectiva**.

a) **La Huelga**.
a') Configuración jurídica del derecho de huelga.
b') El **ámbito subjetivo** del derecho de huelga.
c') La **titularidad** del Derecho.
d') **Modalidades** de huelga.
— Perspectiva de conjunto. Modalidades de huelga y contenido esencial del derecho de huelga. Su vinculación con el problema de la calificación jurídica.
— Tipos de huelgas lícitas.
— Tipos de huelgas ilegales y presuntamente abusivas.
e') El **procedimiento para la realización de la huelga**.
— Convocatoria o declaración.
— Desarrollo de la huelga. Comités de huelga.
— Actos de acompañamiento: piquetes informativos y derecho de reunión.
— Servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa.
f') Límites constitucionales en el ejercicio del derecho de huelga: **Los servicios esenciales para la Comunidad**. Régimen jurídico
g') El derecho a no ejercitar la huelga. La "otra" faceta del derecho de huelga.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

h') **Formas de terminación** de la huelga. El arbitraje obligatorio.
i') **Efectos** de la huelga.

b) **El cierre patronal**.
a') Su problemática inclusión en el art. 37.2 CE.
b') La licitud del llamado "cierre defensivo". Supuestos legales.
c') Efectos jurídicos.

3 **ORDENACION JURIDICO-POSITIVA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. (CONFLICTOS SOBRE DERECHOS).**
(Se trataría del estudio de la Jurisdicción Social y el Procedimiento Laboral).

TEXTOS LEGALES BASICOS QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-
— Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre relaciones de trabajo.
— Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 11/1981, de 8 de abril.
— Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.
— RD 5/1979, de 26 de enero, de creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y RD 2756/1979, de 23 de noviembre sobre asunción de funciones por el IMAC.
— R.D. 530/1985, de 8 de abril, que suprime el IMAC como organismo autónomo y atribuye sus funciones a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
— Resolución de 16 de noviembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el contenido del Acuerdo tripartito en materia de solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC). Modificación registrada y publicada por Resolución de 8 de julio de 2016.
— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

V
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1 **CONFIGURACION GENERAL**.-

A La política de Seguridad Social: Planteamientos generales.

B La política de la Seguridad Social en su proyección histórica.
a) Los orígenes. Las «Técnicas elementales». La ayuda familiar; la ayuda mutua; el ahorro; el seguro privado; la beneficencia.
b) El Estado «policía», el Estado «de fomento» y la política de Seguridad Social.
— Las Técnicas «de responsabilidad».
— El nacimiento de los Seguros Sociales.
c) El Estado «Social de Derecho» y la Seguridad Social.
— La Previsión social: caracteres básicos.
— La Asistencia pública: caracteres diferenciadores.
— La Seguridad Social:
* Cuestiones terminológicas
* El Plan Beveridge
* Constitucionalización de los derechos sociales
* Internacionalización de la Seguridad Social. Los Textos Internacionales.

C La ordenación jurídica de la Seguridad Social.
a) Fuentes internacionales
a') Normas de coordinación y de convergencia
b') Normas de la Unión Europea en materia de Seguridad Social
b) Fuentes constitucionales. Seguridad Social y Asistencia Social en nuestro ordenamiento constitucional.
c) Descripción del Derecho positivo ordinario.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 35 de 53

a') Los antecedentes.
b') El orden normativo en 1963. (Ley 193/1963, 28 diciembre de Bases de la Seguridad Social y su proceso normativo).
c') Textos articulados, refundidos y normativa complementaria.- La legislación vigente.- El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015

d) Estructura básica del sistema jurídico normativo de la Seguridad Social.
a') La Seguridad Social como función del Estado.
b') El derecho a la Seguridad Social y su configuración jurídica.
c') El tema del «Régimen general» y «Regímenes especiales».
d') Valor significativo de los Títulos I y II de la Ley de Seguridad Social.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

— Constitución Española de 1978
— Reglamento (CE) 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social
— Convenio nº 102 OIT, sobre norma mínima de Seguridad Social (1952) (BOE 6-10-88).
— Instrumento de Ratificación del Convenio Europeo de Seguridad Social y el Acuerdo Complementario para la aplicación del mismo, hechos en París el 14-12-1972 (BOE 12-11-1986).
— Instrumento de ratificación del Código Europeo de la Seguridad Social, hecho en Estrasburgo el 16 de Abril de 1964 (BOE núm. 65 de 17 de marzo de 1995).
— Acuerdo de aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, hecho en Lisboa el 11 de septiembre de 2009 (BOE de 8 de enero de 2011).
— R.D. Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS.

2 **EL ÁMBITO SUBJETIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**.-

A Planteamiento político-jurídico: los problemas a resolver.

B Regla general: «El «bloque contributivo» y el «Bloque no contributivo».

C «El bloque contributivo»
a) Reglas específicas para el «Régimen general».
a') Criterios generales de inclusión.
b') Inclusiones y exclusiones concretas.
c') Sistemas especiales del Régimen General.
b) Los regímenes especiales.- Conexión Régimen General.- Regímenes Especiales a estos efectos.

D «El bloque no contributivo»

E La conservación voluntaria de la condición de asegurado. El Convenio Especial de la Seguridad Social.

F La figura del empresario.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-
— Constitución Española, art. 41.
— Art. 2 (fines del sistema); 7 a 14 (campo de aplicación del sistema); 136 y 137 (campo de aplicación del régimen general); 250 (ámbito de aplicación del sistema especial de empleados de hogar); 252 y 253 (ámbito de aplicación del sistema especial de trabajadores por cuenta ajena agrarios); 305 y 306 (campo de aplicación del régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; 323 (ámbito de aplicación del sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios); y Disposición adicional 1ª de la Ley General de Seguridad Social.
— Reglamento CE 883/2004
— Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en su desarrollo: Real Decreto 239/2000, de 18 de febrero, por el que se establece el procedimiento para la regularización de extranjeros y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
— O.M. de 13 de octubre de 2003, por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de Seguridad Social
— D.A. 2ª LGSS; Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior; RD 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— LEY 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
— RD 1382/2008, de 1 de agosto, por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el RETA, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social
— D. 2530/1970, de 20 de agosto, regulador del RETA.
— Ley 20/2007. de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo
— Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.— D. 298/1973, de 8 de febrero, regulador del régimen especial para la Minería del Carbón.
- Ley de 17 de julio de 1953 sobre establecimiento del Seguro Escolar en España

3 LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU ORDENAMIENTO JURÍDICO.

A Planteamiento de las opciones básicas: Privatización-publificación.- Gestión directa/gestión indirecta.- Centralización-descentralización.- Burocracia-participación.- Ejemplificaciones.

B Principios Generales del Ordenamiento: a) La Exclusión del fin de lucro. b) Las funciones del Estado al respecto. c) Gestión, colaboración en la gestión y delegación del aseguramiento.

C La gestión de la Seguridad Social.
a) Régimen jurídico general.- La descentralización funcional.
b) Entidades gestoras.
- a') Para el Régimen General y para Regímenes especiales.
- b') Distribución de competencias.
- c') Servicios comunes.
- d') Órganos de tutela y coordinación.

D La colaboración en la gestión.
a) Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- a') Régimen jurídico regulador.
- b') Concepto y competencias.
- c') Requisitos de constitución y régimen de funcionamiento.
- d') Régimen de tutela y control

b) La colaboración de las empresas.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-
— R.D.L. 36/1978, de 16 de noviembre, sobre la gestión institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo.
- En la LGSS: Entidades gestoras, art. 66 a 72; Servicios Comunes: art. 73 y 74; Normas comunes a las entidades gestoras y servicios comunes: art. 75 78; Colaboración en la gestión de la Seguridad Social por Mutuas y Empresas: art. 79 a 102.

Estructura ministerial.
-RD 139/2020, de 28 de enero: desarrolla la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
-RD 497/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Entidades Gestoras.
-Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la tesorería general de la seguridad social.
Servicios Comunes:
-Servicio Público de Empleo Estatal: Ley 56/2003, de 16 de diciembre de Empleo (Art. 10 y ss. y Disposición Adicional primera). Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal
-Instituto Nacional de Gestión Sanitaria: Real Decreto 1087/2003, de 29 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Sanidad y Consumo (art. 15).
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales: Real Decreto 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece su estructura y funciones

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

(IMSERSO).
-Instituto Social de la Marina: Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina.

Servicios comunes:
- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS): RD 1314/1984, de 20 de junio, por el que se regula su estructura y competencias.
- Gerencia de Informática de la Seguridad Social. Disposición Adicional Segunda del RD 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Disposición adicional primera del RD 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Participación de los interesados en la gestión:
- Real Decreto 3064/1978, de 22 de diciembre, por el que se regula provisionalmente la participación en la seguridad social, la salud y el empleo.

Colaboración en la gestión.
- Mutuas colaboradoras:
  - RD 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración de las Mutuas de AT/EP de la Seguridad Social
  - Real Decreto 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y de recuperación por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

-Colaboración de las empresas: Orden de 25 de noviembre de 1966, sobre colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General (reformada por RDL 28/2018).

4 **ACTOS Y RELACIONES JURIDICAS DE MATRICULACIÓN**.-

A El origen y significado técnico de la matriculación. a) La técnica del Seguro y del Seguro Social. b) El sentido técnico y político-jurídico de estos actos en la actualidad.

B La organización jurídica de la matriculación.

a) Configuración jurídica general.
   a') La doctrina tradicional.
   b') El replanteamiento doctrinal: la obligación legal de la afiliación.
   c') La jurisprudencia y la doctrina.

b) Régimen jurídico de la matriculación en el Régimen General.
   a') La obligación de inscripción de empresas
      — Sujeto.
      — Objeto.
      — Cumplimiento o incumplimiento: tiempo, lugar y forma
      — Efectos
   b') Los actos jurídicos de afiliación, altas (real, presunta y asimilada) y bajas.
      — Sujeto.
      — Objeto.
      — Cumplimiento o incumplimiento: tiempo, lugar y forma
      — Efectos.
   c') Los «sistemas especiales» en orden a la afiliación, altas y bajas.

C Los actos de matriculación en los regímenes especiales.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-
— R.D. 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (BOE de 27 de febrero).
— O.M. de 13 de octubre de 2003 por la que se regula el Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social
— O.M. de 17 de enero de 1994 sobre presentación de las solicitudes de afiliación y altas de los trabajadores a la Seguridad Social y de afiliación, altas y bajas relativas a determinados trabajadores contratados a tiempo parcial (BOE de 24 enero 1994).
— Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
— Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social
— Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo, por la que se crea y regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social para la

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020

realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos
- Resolución de 11 de enero de 2001, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se aprueban los modelos normalizados para la afiliación a la Seguridad Social y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores por cuenta ajena o asimilados en el régimen correspondiente de la misma.
- Resolución de 20 de febrero de 1998, de la Secretaría General Técnica, por la que se ordena la publicación de la Circular conjunta de las Direcciones Generales de Ordenación de las Migraciones y de la Tesorería General de la Seguridad Social sobre afiliación, altas, bajas, variaciones de datos y cotización de trabajadores extranjeros a la Seguridad Social.

5 **FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.- LA COTIZACIÓN.**

A Principios generales.
a) Opciones básicas: la Seguridad Social contributiva y presupuestaria.
b) Evolución de los sistemas: tendencias y planteamientos técnicos-económicos.

B Ordenación jurídica de la financiación en el sistema de la Seguridad Social.
a) Fuentes de financiación: aportaciones estables, cuotas y otros medios financieros marginales.
b) Separación de fuentes de financiación.
c) El Fondo de Reserva de la Seguridad Social

C Estudio especial de la cotización: Ordenación jurídica.
a) Configuración jurídica general. La naturaleza jurídica de la cotización. Análisis sobre su carácter tributario. Carácter jurídico específico de la cotización.
b) Régimen jurídico de la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social.-La obligación de cotizar.
a') Sujetos.
— Sujetos pasivos y sujetos responsables.
— Sujetos activos y sujetos perceptivos.
b') Objeto: la cuota (liquidación de cuotas).
— Antecedentes, opciones básicas.
— La situación actual: Bases y tipos de cotización.
— Supuestos especiales de bases de cotización.
c') Régimen jurídico de la obligación.
— Nacimiento.
— Duración. Extinción.
— Cumplimiento de la obligación: tiempo, lugar y forma. (La recaudación). La situación de «el corriente».
— El incumplimiento: la recaudación ejecutiva.
— Los efectos indirectos del incumplimiento.
— Reglas especiales para A.T. y E.P.
— Reglas especiales para casos de colaboración en la gestión.
c) Régimen jurídico de la cotización en los regímenes especiales:
d) La cotización y los llamados sistemas especiales.

D Ordenación jurídica del sistema financiero de la Seguridad Social.
a) Presupuestos materiales.
b) Las fórmulas opcionales: las técnicas de reparto, capitalización y técnicas mixtas.
Valoración y líneas de tendencias.
c) Reglas generales del sistema financiero en el sistema de la Seguridad Social.
d) El régimen de inversiones de la Seguridad Social. Las «Inversiones sociales».

E Régimen jurídico de los presupuestos de la Seguridad Social.

F El régimen jurídico de la «Intervención» en la Seguridad Social.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

En la LGSS:

- Cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta: Art. 18-20
- Liquidación y recaudación de las cuotas y demás recursos del sistema: Art. 21-41.
- Régimen económico: Art. 103-128.
- Cotización y Recaudación en el Régimen General: Art. 141-154.
- Cotización Trabajadores contratados a tiempo parcial: Art. 246.
- Cotización en el Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Art. 255.
- Cotización durante la prestación por desempleo: Art. 273.
- Cotización durante el subsidio por desempleo: Art. 280.
- Cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos: Art. 308-313.

- Patrimonio de la Seguridad Social: RD 1221/1992, de 9 de octubre, sobre el patrimonio de la Seguridad Social.
- Gestión financiera:
  - RD 1391/1995, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento General de la Gestión Financiera de la Seguridad Social;
  - Orden de 22 de febrero de 1996, de aplicación y desarrollo del Reglamento General de la Gestión Financiera de la Seguridad Social
  - Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social
  - RD 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social (modificado por RD 1978/2008, de 28 de noviembre)
  - Orden de 2 de junio de 2010, por la que se determinan las condiciones para la materialización de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Prevención y Rehabilitación.
- Cotización.
  - RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la seguridad social.
  - Disp. fin. decimocuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007: Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por las contingencias de A.T. y E.P. (en la redacción dada por RDL 28/2018)
  - Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019 (y RDL 18/2019, de 27 de diciembre, para 2020).
  - RD 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.
  - Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social.

- Uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en la cotización y recaudación.
  - Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social.
- Recaudación.
  - RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el reglamento general de recaudación de la seguridad social.
  - Orden TAS/1562/2005, de 25 mayo por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11-6-2004.
  - Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 17 de noviembre de 2005, de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre modelos de documentos de cotización vigentes para la liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.
  - Orden de 29 de marzo de 2000, sobre establecimiento, reorganización y funciones de las Unidades de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social.
  - RD 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales.

6 **EL ÁMBITO OBJETIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

A La «Acción protectora» de la S.S. Planteamiento.

a) La determinación previa y taxativa de los supuestos de protección como dato diferenciador entre Previsión Social (Evolución e intercambio de caracteres).

b) Sistematización de los temas de acción protectora: contingencias protegidas y prestaciones.

B Las contingencias protegidas.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

a) Planteamientos generales.
a') La relación de contingencias protegidas. El convenio 102 OIT como Standard
b') Clasificaciones de contingencias protegidas. Contingencias comunes y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional)
c') Caracterización: riesgos, carga social, situación de necesidades.

b) El sistema español de Seguridad Social: Enunciado general y clasificación de las situaciones protegidas.

C Las prestaciones.

a) Clasificación y política general de las prestaciones. Líneas de tendencia.
a') De dar y de hacer.
b') A corto plazo y a largo plazo.
c') Directas e indirectas.
d') Reparadoras, recuperadoras y preventivas.
e') Principales y complementarias.

b) La política general de prestaciones.
a') La evolución en la técnica de la selección de prestaciones.
— Hacia las prestaciones de servicios.
— Hacia las prestaciones recuperadoras y preventivas.
b') La mecánica de prestaciones, las revalorizaciones.

c) El tema de la cuantía de las prestaciones.
— Opciones generales.
— Fórmulas para la determinación concreta de la cuantía.
— Los recargos por omisiones culpables.
— Las revalorizaciones.
— Topes máximos y mínimos. Complementos por mínimos.

d) El sistema español de Seguridad Social.
a') Principios político-jurídicos
b') Clasificación general: Prestaciones contributivas y no contributivas (una descripción).
c') Manifestaciones de las tendencias evolutivas.

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.-

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

- Disposiciones generales de la acción protectora del Sistema: Artículos 42 a 46.
- Reconocimiento, determinación y mantenimiento del derecho a las prestaciones: Artículos 47 a 52.
- Prescripción, caducidad y reintegro de prestaciones indebidas: Artículos 53 a 55.
- Revalorización, importes máximos y mínimos de pensiones y complemento de maternidad por aportación demográfica a la Seguridad Social: artículos 56 a 62.
- Servicios sociales: artículo 63.
- Asistencia social: artículos 64 y 65.

Del Régimen General:

- Artículo 155. Alcance de la acción protectora.
- Artículo 156. Concepto de accidente de trabajo.
- Artículo 157. Concepto de enfermedad profesional.
- Artículo 158. Concepto de accidente no laboral y de enfermedad común.
- Artículo 159. Concepto de las restantes contingencias.
- Artículo 160. Riesgos catastróficos.
- Artículo 161. Cuantía de las prestaciones.
- Artículo 162. Caracteres de las prestaciones.
- Artículo 163. Incompatibilidad de pensiones.
- Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.
- Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

- Artículo 167. Responsabilidad en orden a las prestaciones.
- Artículo 168. Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.
- Sistema especial para empleados de hogar: Artículo 251. Acción protectora.
- Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios: Artículo 256. Acción protectora.
- Trabajadores contratados a tiempo parcial: Artículos 245 a 248.
- Trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje: Artículo 249. Acción protectora.
- Disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo en el Régimen General: Artículo 242. Incumplimientos en materia de accidentes de trabajo; Artículo 243. Normas específicas para enfermedades profesionales; Artículo 244. Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos.

— RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

— D. 3158/1966, de 23 de diciembre, Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General y condiciones de derecho a las mismas.
— Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (art. 97, referido al concepto de pensión pública).
— R.D. 771/1997, de 30 de mayo, por el que se establecen reglas de determinación de los importes de las pagas extraordinarias de las pensiones de la Seguridad Social, desarrollado por O.M. de 25 de junio de 2001.
— RD 2664/1998, 11 diciembre, sobre la devolución de complementos por mínimos de las pensiones de la seguridad social, en su modalidad contributiva, indebidamente percibidas.
— RD 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.
— Ley 4/2005, de 22 de abril, sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas.
— Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social
— Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
— RDL 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social

7 LA INSTRUMENTACIÓN JURÍDICA DEL ÁMBITO OBJETIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: RÉGIMEN JURÍDICO GENERAL DEL DERECHO A PRESTACIONES Y RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES.

A La relación jurídica de prestaciones y la relación jurídica de «Seguridad Social».

B Estructura de la relación jurídica de prestaciones: **LAS PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS.**

a) Sujeto: Activo y pasivo.
b) Objeto: la prestación.
c) Régimen jurídico.
a') El nacimiento de la relación jurídica de prestaciones. (Requisitos del derecho a prestaciones).
— Los supuestos de hecho.
— Requisitos instrumentales:
— El tema de automaticidad de las prestaciones.
— La afiliación previa, la situación de al corriente de cotizaciones, los períodos previos de afiliación y cotización.
b') Duración de la relación jurídica.
c') Extinción.
d) Relaciones jurídicas subordinadas, que garantizan la efectividad de las prestaciones.
a') Los supuestos de hecho: incumplimiento en la afiliación y la cotización: otros supuestos de incumplimiento
b') La no actualización del derecho a prestaciones y la responsabilidad empresarial: régimen jurídico.
c') Los sistemas subsidiarios para la efectividad de la prestación:
a'') El fondo de garantía.
b'') El «adelanto» de prestaciones por la entidad gestora.
d') Otras responsabilidades empresariales.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

C **LAS PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS.- Régimen jurídico.**

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.-

— Del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social los artículos señalados anteriormente.
- RD 357/1991 de 15 de marzo (BOE 21 marzo) por la que se desarrollan en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990.
— LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, arts. 305 y ss., relativos a delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.
— RD 148/1996, de 5 de febrero (BOE de 20 de febrero), por el que se regula el procedimiento especial para el reintegro de las prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas, desarrollado por O.M. de 23 de mayo de 2001 (RD modificado por RD 359/2009, de 20 de marzo).
— RD 2664/1998, 11 diciembre, sobre devolución de complementos por mínimos de las pensiones de seguridad social, en su modalidad contributiva, indebidamente percibidas.
— RD 397/1996, de 1 de marzo, por el que se regula el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.
— Orden de 18 de julio de 1997, para el desarrollo del R.D. 148/1996.
— RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el TR de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

8 **EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PRESTACIONES EN PARTICULAR.-**

A Prestaciones por **incapacidad temporal.**

a) Planteamientos político-jurídicos.
b) Supuestos de hecho protegidos:
— Configuración de la enfermedad.
— Configuración del accidente de trabajo y enfermedad protegida.
c) Requisitos.
d) Prestaciones:
— Económicas.
— Sanitarias.
— Indirectas.
—Especialidades en AT/EP
e) Dinámica de la protección.- (Nacimiento, duración, extinción; procedimiento).
f) Derecho transitorio.

B Prestaciones por **Nacimiento y cuidado de menor, y corresponsabilidad en el cuidado del lactante**.-

a) Planteamiento político-jurídico.
b) El supuesto de hecho protegido
c) Requisitos
d) Prestaciones
e) La dinámica de la protección.

C Prestaciones por **Riesgo durante el Embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado de menores afectados por cáncer.**

D Prestaciones por **Incapacidad Permanente -contributiva.**

a) Planteamiento político-jurídico: Invalidez-jubilación. Otros problemas sobre la protección de invalidez.
b) Prestaciones contributivas.
a') Supuestos de hecho:
— El concepto de incapacidad permanente.
— Los grados de incapacidad permanente.
— Reglas especiales en Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.
b') Requisitos legales.
c') Prestaciones (económicas.- sanitarias –remisión- Indirectas).

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

d') Dinámica de la protección.

a'') La calificación de la incapacidad permanente.- El procedimiento de calificación.

b'') Nacimiento, duración, extinción.- Procedimiento.

E Protección por **lesiones definitivas no invalidantes.**

F. La protección a la **vejez**.– Prestaciones por **jubilación -contributivas**.

a) Planteamientos político–jurídicos acerca de la protección a la vejez.

b) Prestaciones contributivas.

a') Supuestos de hecho protegidos.

b') Requisitos de la protección.

c') Las prestaciones.

d') Dinámica de la protección.– (nacimiento, duración, interrupción, extinción, procedimiento).

e') El Derecho transitorio.

f') Las jubilaciones anticipadas (régimen jurídico)

G. **Pensiones no contributivas por incapacidad y jubilación**

a). Planteamientos político-jurídicos de las protección no contributiva.

b). Las pensiones no contributivas

a. Beneficiarios (requisitos comunes y requisitos específicos).
b. Cuantía de la pensión.
c. Efectos económicos de las pensiones.
d. Compatibilidad de las pensiones.
e. Calificación.
f. Obligaciones de los beneficiarios.
g. Gestión.

H. Protección para situaciones derivadas de muerte **(Prestaciones a supervivientes)**.

a) Planteamiento político-jurídico.

b) Supuestos de hecho protegidos.

c) Requisitos legales de cada una de esas prestaciones

— Beneficiarios (requisitos)

—Requisitos del causante.

d) Tipos de prestaciones:

— Auxilio por defunción. Pensiones de viudedad, orfandad. Prestaciones en favor de familiares. Indemnización especial a tanto alzado.

e) Dinámica de la protección.- (nacimiento, duración, extinción; Procedimiento).

I. Las prestaciones **familiares**.

a) Planteamientos político-jurídicos en la protección a la familia por la Seguridad Social.

b) Supuestos de hecho protegidos.

c) Tipos de prestaciones: prestaciones contributivas y no contributivas:

- Prestaciones familiares contributivas: Periodos de cotización asimilados por parto; Beneficios por cuidado de hijos o menores; Prestación familiar en su modalidad contributiva

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

- Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva: Asignación económica por hijo o menor a cargo; Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad; Prestación por parto o adopción múltiples

d) Requisitos.

e) Dinámica de la protección (nacimiento, duración, extinción, procedimiento).

J. La protección contra el **desempleo**.

a) Planteamiento político-jurídico.- Problemas a resolver.- Los límites de la Seguridad Social para luchar contra el desempleo.
b) Supuestos de hecho protegidos (desempleo protegido)
c) Tipos. Niveles. Acción protectora.
d) La prestación por desempleo (contributiva).
— Beneficiarios
— Cuantía
— Dinámica
— Procedimiento
e) El subsidio por desempleo (asistencial)
— Beneficiario
— Cuantía
— Dinámica
— Procedimiento
f) Dinámica de la protección (nacimiento, duración, extinción.-Procedimiento).
g) Fórmulas derivadas en la Protección contra el desempleo:
— Las prestaciones asistenciales. Las Rentas Activas de Inserción
— Las prestaciones para «empleo comunitario».
— Otras acciones genéricas.
— Cese de actividad de los autónomos.

K. **La protección frente a la pobreza**.- La prestación de **Ingreso Mínimo Vital**

a) Configuración jurídica
b) Sujetos protegidos
c) Requisitos de acceso
d) Acción protectora. Cuantía de la prestación
e) Dinámica del derecho
f) Régimen de compatibilidades
g) Gestión y procedimiento
h) Obligaciones de los beneficiarios. Infracciones de las mismas y régimen sancionador

L. La **protección de la salud**.- Prestaciones sanitarias y organización sanitaria de la Seguridad Social.

a) Problemas político-jurídicos.
b) Las prestaciones sanitarias.
— Supuestos de hecho protegidos: ordenación normativa.
— Requisitos.
— Prestaciones.
c) Las prestaciones farmacéuticas

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— Prestaciones
— El ticket moderador
d) Alusión a la organización sanitaria de la Seguridad Social.

M. Prestaciones **asistenciales y servicios sociales** en el sistema de la Seguridad Social.
a) El significado y la función de los servicios sociales y de las prestaciones asistenciales en el sistema de la Seguridad Social.
b) El «Salario» de inserción social.
d) Organización de los servicios sociales.
e) Régimen jurídico de funcionamiento de los servicios sociales.
f) Competencias de las Comunidades Autónomas.

N. La **protección de la dependencia**.-.
a) Planteamientos político-jurídicos.
b) Las prestaciones económicas
c) Las prestaciones en especie

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-
Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Incapacidad temporal: LGSS: Arts. 169 a 176; Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos: Artículo 315. Cobertura de la incapacidad temporal.
Nacimiento y cuidado de menor: Arts. 177 a 182.
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante: Arts. 183 a 185.
Riesgo durante el embarazo: Arts. 186 y 187.
Riesgo durante la lactancia natural: Arts. 188 y 189.
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: Arts. 190 a 192.
Incapacidad permanente contributiva: Arts. 193 a 200.
Lesiones permanentes no incapacitantes: Arts. 201 a 203.
Jubilación en su modalidad contributiva: Arts. 204 a 215.
Muerte y supervivencia: Arts. 216 a 234.
Protección a la familia: Arts. 235 a 237.

Protección por desempleo.
- Normas generales: Arts. 262 a 265 y 293 a 304.
- Nivel contributivo: Arts. 266 a 273 y 281 a 285.
- Nivel asistencial: Arts. 274 a 280.
- Artículo 287. Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales.
- Artículo 288. Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura.
- Artículo 290. Trabajadores contratados para la formación y aprendizaje.
- Artículo 291. Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Artículo 292. Militares profesionales de tropa y marinería.

Prestaciones no contributivas: TÍTULO VI de la LGSS.
- Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva: artículos 351 a 362.
- Pensiones no contributivas: artículos 363 a 373

— ***Incapacidad temporal***:
— Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por incapacidad temporal en el RGSS.
— R.D. 1300/1995 de 21 de julio, por el que se desarrolla en materia de incapacidades laborales del Sistema de Seguridad Social la Ley 42/1994 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.
— R.D. 575/1997, de 18 de abril, que modifica determinados aspectos de la gestión y control de la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal. Desarrollado por Orden de 19 de junio de 1997
— R.D.1117/1998, de 5 de junio, por que se modifica el R.D.575/1997
— RD 1131/2002, 31 octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F
23/07/2020
Pág. 46 de 53

— RD 1273/2003, 10 octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el RETA, y la ampliación de la prestación por IT para los trabajadores por cuenta propia.

— RD 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la prestación de incapacidad temporal

- Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

— ***Prestación por maternidad y paternidad***:

— Art. 48.4 ET.

— Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

— LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

— O.M. 13 noviembre 1967

— RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

— Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

— ***Prestación por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y cuidado menores afectados por cáncer***:

— RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

— ***Incapacidad Permanente***:

— Orden de 15 de abril de 1969, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el RGSS.

— R.D. 1300/1995 de 21 de julio por el que se desarrolla en materia de incapacidades laborales del Sistema de Seguridad Social la Ley 42/1994 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

— R.D. 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ley 24/1997(BOE 13 noviembre)

— RD 1131/2002, 31 octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

— RD 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para le reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía

— RD 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia (BOE 26 de abril).

— Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

- Real Decreto 1087/2015, de 4 de diciembre, sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

— ***Lesiones permanentes no invalidantes***:

— Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes.

— ***Pensiones no contributivas***:

— Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

— RD 1400/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensión de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada**.**

— Orden de 13 de noviembre de 2009 por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del RD 357/1991, sobre rentas o ingresos computables y su imputación

— RD 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva.

— ***Prestaciones a supervivientes*****:**

— Orden de 13 de febrero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del RGSS.

— RD 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.

— RD 1795/2003, 26 diciembre, por el que se mejoran las pensiones de viudedad.

— RD 364/2004, 5 marzo, por el que se mejoran las pensiones de orfandad a favor de minusválidos.

— Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.

— Ley 13/2005, de 1 de julio por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

— RD 296/2009, de 6 de marzo, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia

— RD 900/2018, de 20 de julio, de desarrollo de la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, en materia de pensión de viudedad

— ***Jubilación***:

— Orden de 18 de enero de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de vejez en el RGSS.

— Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

— R.D. 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

— RD1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la ley 24/1997(BOE 13 noviembre).

— Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por el que se dictan reglas para el reconocimiento de la jubilación anticipada del sistema de Seguridad Social, a determinados casos especiales (BOE 23 diciembre)

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

— RD 1539/2003, 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía.
— RD 2390/2004, de 30 de diciembre, sobre reducción de la edad mínima para causar pensión de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
— Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (Disposiciones adicionales cuarta; séptima; octava; novena; decimocuarta; decimoctava; vigésima; vigésima segunda; vigésima tercera; vigésima cuarta; vigésima octava; disposición transitoria segunda.

— RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y servicios públicos.
— RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%
— RD 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público
— Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados
— RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social
— RD-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.
— Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
— Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social
— RDL 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en material social, laboral y de empleo

— ***Prestaciones familiares***:
- RD 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (BOE 22-11-2005)
— Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.
— RD 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (modificado por RD 1918/2008, de 21 de noviembre).

— ***Desempleo***:
— RD 625/1985, de 2 de abril, de protección por desempleo.
— Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 13 de diciembre).
— RD 200/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el RD 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.
— RD 1800/2008, de 3 de noviembre, por el que se desarrolla el RD-l 4/2008, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen
— RD-L 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas
— Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción
— RD-L 12/2010, de 20 de agosto, por el que se prorroga el programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado en la Ley 14/2009, de 11 de noviembre
— Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.
— Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
— RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

— ***Ingreso Mínimo Vital***:
— RD-ley 20/2020, de 19 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital.

— ***Prestaciones sanitarias***:
— D. 2065/74, de 30 de mayo, del Texto Refundido de la LGSS (arts. 98 a 125).
— Ley 14/1986, de 25 abril, General de Sanidad.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
— R.D. 1088/1989, de 8 de septiembre, por el que se extiende la cobertura de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social a las personas sin recursos económicos.
— R.D. 63/1995, de 20 de enero de Ordenación de prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud (BOE de 10 de febrero).
— Orden de 18 de enero de 1996, de desarrollo del R.D. 63/1995, de 20 de enero, para la regulación de la prestación ortoprotésica.
— Ley 25/1990, de 20 de diciembre, del Medicamento.
— R.D. 83/1993 de 21 de enero, por el que se regula la selección de medicamentos a efectos de su financiación por el Sistema Nacional de Salud (desarrollado por OM 6-4-1993).
— Ley 16/2003, de 28 mayo, de Cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
— RD-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

seguridad de sus prestaciones

— RD 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado y de beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud.

— RD 576/2013, de 26 de julio, por el que se establecen los requisitos básicos del convenio especial de prestación de asistencia sanitaria a personas que no tengan la condición de aseguradas ni de beneficiarias del S.N.S.

- Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

— ***Servicios Sociales***:

— Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

— Ley Orgánica 2/1992, de 23 de diciembre por la que se regulan las transferencias de competencias a las Comunidades Autónomas del INSERSO.

— Decreto 400/1990, de 27 de noviembre, por el que se crea el Programa de solidaridad de los Andaluces para la erradicación de la marginación y la desigualdad en Andalucía (Ingreso Mínimo de Solidaridad).

— ***Prestaciones derivadas de la Ley de memoria histórica***:

— Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida.

— RD 1791/2008, de 3 de noviembre, sobre la declaración de reparación y reconocimiento personal a quienes padecieron persecución o violencia durante la Guerra Civil y la Dictadura

— ***Prestaciones por dependencia***:

— Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (modificada por RDL 8/2010, de 20 de mayo, RDL 20/2011, de 30 de diciembre, Ley 2/2012, de 29 de junio, de PGE para 2012, RDL 20/2012, de 13 de julio, Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de PGE para 2013)

— RD 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006

— RD 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia (modificado por RD 175/2011, de 11 de febrero).

— RD 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el nivel mínimo de protección establecido en la Ley 39/2006

— RD 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del SAAD

— RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo

4 LOS REGIMENES ESPECIALES EN PARTICULAR.-

1. Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
2. Régimen Especial de la Minería del Carbón.
3. Régimen Especial del Seguro Escolar.
4. Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

— *Regímenes Especiales en general*: L.G.S.S., art. 10 y Disposición Adicional 8.ª

— *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*:

Ley General de la Seguridad Social. Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre:

- TÍTULO IV Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Art. 305 y ss).
- Disposición adicional decimoctava. Encuadramiento de los profesionales colegiados.
- Disposición adicional decimonovena. Ámbito de protección de las mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

- D. 2530/1970, 20 agosto, regulador del régimen especial de trabajadores por cuenta propia o Autónomos. Desarrollado por la O.M. de 24 de septiembre de 1970, R.D. 2504/1980 y R.D. 43/1984.

- R.D. 2110/94 de 28 de octubre (BOE de 10 de diciembre)

- Disp. Adic. 2.ª de la Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

- RD 463/2003, de 25 de abril, sobre reconocimiento del incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual para los trabajadores por cuenta propia (Artículo 3)(BOE 26 de abril).

- RD 1273/2003, 10 octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el RETA, y la ampliación de la prestación por IT para los trabajadores por cuenta propia.

- Ley 20/2007. de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo

- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

— *Régimen Especial Minería del Carbón*:

- D. 298/1973 de 8 de febrero, desarrollado por la Orden 3 abril 1973, reguladora del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

— *Régimen Especial Seguro Escolar*:

- Ley de 17 de Julio de 1953, sobre establecimiento del Seguro Escolar en España.

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

- R.D. 1633/1985, de 28 de agosto, por el que se fija la cuota del seguro escolar.

— *Régimen Especial de los Trabajadores del Mar*: Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

5 LAS MEJORAS VOLUNTARIAS

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Artículos 238 a 241.

Orden de 28 de diciembre de 1966, por la que se regulan las mejoras voluntarias de la acción protectora del RGSS.

6 LOS FONDOS Y PLANES DE PENSIONES.

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

— R.D. Legislativo 1/2002, 29 noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

— Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.

— Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras.

— R.D. 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios (BOE 27 de octubre).

7 EL REGIMEN JURISDICCIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-

NORMAS QUE DEBEN SER CONSULTADAS.-

— Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:

***MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO,* Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida, Vila Tierno. *Editorial Comares.* Granada, 2020.**

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

— ALONSO OLEA, M. - CASAS BAAMONDE, M. E.: «Derecho del Trabajo», Civitas, Madrid, últ edc.
— GARCIA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Derecho del Trabajo», Editorial Aranzadi, Pamplona, últ edic
— MARTIN VALVERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCIA MURCIA: «Derecho del Trabajo», Tecnos, Madrid, últ edic.
— MERCADER UGUINA, J.R.: "Lecciones de Derecho del Trabajo". Tirant lo Blanch. Valencia, últ. edic
— MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos, Madrid, últ edic.
— PALOMEQUE LOPEZ y ALVAREZ DE LA ROSA, «Derecho del Trabajo», Ed. CEURA, Madrid, últ. edic.

* * *

Los apuntes comercializados y estandarizados no suelen -por nuestra experiencia- ser nada útiles; por eso advertimos que el Departamento, no siendo responsable de ellos, previene sobre su uso, al margen de cualquier otra consideración que, en su caso, proceda.

ENLACES RECOMENDADOS

- http://www.mitramiss.gob.es/ (Ministerios de Trabajo y Economía Social; Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)
- http://www.seg-social.es (Seguridad Social)
- http://europa.eu/index_es.htm (Unión Europea)
- http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- http://www.boe.es/legislacion/legislacion.php(legislación nacional)
- http://www.ilo.org (Organización Internacional del Trabajo)
- http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp (buscador de jurisprudencia del CGPJ)
- http://www.westlaw.es (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- http://www.tirantonline.com (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

23/07/2020

biblioteca de la UGR)

METODOLOGÍA DOCENTE

La metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS (9 créditos), se distribuye de la siguiente forma:
- El 37 %, enseñanza presencial (83 horas). La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios y conferencias, que serán diseñadas por el profesor de cada grupo de modo que quede garantizada la libertad de cátedra. Las clases teóricas se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto de los estudiantes con las distintas instituciones de la materia.
- La asistencia a clase es obligatoria, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es regular cuando supera el *80% de las sesiones*.
- Las prácticas son igualmente obligatorias, debiendo realizarse el *100% de las mismas.*
- El 60%, estudio y trabajos de los estudiantes (135 horas). Los trabajos de los estudiantes incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor, búsqueda de informes, normativa y jurisprudencia, manejo de bases de datos, realización de organigramas, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- El 3%, tutorías académicas y tutorías grupales (7 horas). Este apartado comprende actividades grupales; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia *on line*, tutoría telemática, orientación bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.

EVALUACIÓN (INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN, CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PORCENTAJE SOBRE LA CALIFICACIÓN FINAL, ETC.)

- Evaluación continua. Convocatoria ordinaria. Se realizarán al menos dos pruebas.
  - La primera de ella supondrá entre el 30% y el 40% de la nota final, a criterio del profesor en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso. En caso de que esta prueba consista en la evaluación de conocimientos teóricos, tendrá carácter eliminatorio dentro de la convocatoria ordinaria
  - El examen final consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 70% y el 60% final, a criterio del profesor, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.
- Convocatoria extraordinaria: consistirá en un examen oral, y el porcentaje de calificación será el 100%

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS QUE FORMARÁN PARTE DE LA EVALUACIÓN ÚNICA FINAL ESTABLECIDA EN LA "NORMATIVA DE EVALUACIÓN Y DE CALIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA"

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final Podrán acogerse aquellos estudiantes que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella, el estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 8.
- Esta prueba consistirá en un examen oral

INFORMACIÓN ADICIONAL

ESCENARIO A (ENSEÑANZA-APRENDIZAJE PRESENCIAL Y NO PRESENCIAL)

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

ATENCIÓN TUTORIAL	
HORARIO (Según lo establecido en el POD)	**HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL** (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)
Recogido para cada profesor en la web del Departamento	Correo Web; PRADO Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Sistema multimodal o híbrido de enseñanza que combinará la mayor presencialidad posible con clases online (sesiones síncronas) y actividades formativas no presenciales para el aprendizaje autónomo del estudiantado. El desarrollo de las clases on-line se llevará a cabo a través de Google Meet y PRADO, y se respetarán los horarios aprobados en el Programa de Ordenación Docente de la Facultad de Derecho

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

- Examen oral presencial (70% ó 60% de la calificación final, según el peso que el profesor haya dado a la evaluación continua)

Convocatoria Extraordinaria

- Examen oral presencial (100% de la calificación final)

Evaluación Única Final

- Examen oral presencial (100% de la calificación final)

ESCENARIO B (SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD PRESENCIAL)

ATENCIÓN TUTORIAL

HORARIO (Según lo establecido en el POD)	HERRAMIENTAS PARA LA ATENCIÓN TUTORIAL (Indicar medios telemáticos para la atención tutorial)
Recogido para cada profesor en la web del Departamento	Correo Web; PRADO; Google Meet, en el horario de tutorías, y previa cita para poder organizar la conexión

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DOCENTE

- Clases on-line mediante el uso de Google Meet y PRADO, dentro de los horarios aprobados en el Programa de Ordenación Docente de la Facultad de Derecho.

MEDIDAS DE ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN (Instrumentos, criterios y porcentajes sobre la calificación final)

Convocatoria Ordinaria

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F

• Examen oral por videoconferencia (70% ó 60% de la calificación final, según el peso que el profesor haya dado a la evaluación continua)
Convocatoria Extraordinaria
• Examen oral por videoconferencia (100% de la calificación final)
Evaluación Única Final
• Examen oral por videoconferencia (100% de la calificación final)
INFORMACIÓN ADICIONAL (Si procede)

Firma (1): JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
En calidad de: Secretario/a de Departamento

Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): FB0F62BCEE9BC80101D5B430C5C48C0F