

GUIA DOCENTE DE LA ASIGNATURA(∞)  
DERECHO DEL TRABAJO I

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
Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	DERECHO DEL TRABAJO I	2º	1º	6	OBLIGATORIA
<b>PROFESORES<sup>(1)</sup></b>			<b>DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Guindo Morales, Sara</li> <li>Rodríguez-Rico Roldán, Victoria</li> <li>Sánchez Pérez, José</li> <li>Tomás Jiménez, Natalia</li> </ul>			Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ( <a href="http://derechodeltrabajo.ugr.es/">http://derechodeltrabajo.ugr.es/</a> ) - Facultad Relaciones Laborales y RRHH. C/ Rector López Argüeta s/n 18071 Granada - Facultad de Derecho. Plaza de la Universidad s/n 18071 Granada		
COORDINADOR DE LA ASIGNATURA: Tomás Jiménez, Natalia			<b>HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS<sup>(1)</sup></b>		
			<a href="http://derechodeltrabajo.ugr.es/">http://derechodeltrabajo.ugr.es/</a>		
<b>GRADO EN EL QUE SE IMPARTE</b>			<b>OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR</b>		
Grado en RELACIONES LABORES Y RECURSOS HUMANOS			- Grado en Ciencias Políticas y de la Administración - Grado en Trabajo Social		
<b>PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES (si procede)</b>					
No existen prerrequisitos necesarios para esta asignatura, no obstante, se recomienda haber cursado y, preferiblemente superado, la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales.					

<sup>1</sup> 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/ngc7121/>!)



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

- Origen y evolución del Derecho del Trabajo.
- Principios informadores del Derecho del Trabajo.
- Fuentes del Derecho del Trabajo: fuentes internacionales y supranacionales; fuentes constitucionales; fuentes estatales; fuentes profesionales.

## COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

### 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:

- Disciplinarias-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 delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución.
  - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales.
  - Capacidad para asesorar sobre la distribución de competencias normativas en materia laboral.
  - Capacidad para identificar el papel de los operadores jurídicos en las relaciones laborales.
  - Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto.
  - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto.
  - Capacidad para delimitar el objeto de las normas del Derecho del Trabajo y sus líneas de evolución.
  - Capacidad para la realización de propuestas y estudios de para la implementación de políticas laborales.
- 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.
  - Aplicar los conocimientos a la práctica.
  - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

## OBJETIVOS (EXPRESADOS COMO RESULTADOS ESPERABLES DE LA ENSEÑANZA)

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca el Derecho del Trabajo 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 y en el sistema laboral de fuentes del Derecho. 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. Ello sin renunciar por



ello a ponerlas en constante conexión con las demás disciplinas jurídicas que 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 la disciplina de las relaciones de trabajo.

## TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

### DERECHO DEL TRABAJO I

CURSO 2020-2021.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RR.HH.

### BLOQUE TEÓRICO

#### I. CONFIGURACION JURIDICA 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).

- **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**»: conceptualización 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).

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-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'') Principio de libre circulación de trabajadores. Concepto. Contenido y alcance. Restricciones.
    - c'') Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea: Normas e instituciones.
    - d'') Las Instituciones "Laborales" de la Unión Europea. El Comité Económico Social y otros organismos consultivos.
    - e'') 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 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.

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

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 Empleo y Seguridad 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.
- 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 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

— 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. FUENTES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL (REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS PROFESIONALES)

A. Introducción.-Valor instrumental de este tema: La representación y defensa de intereses profesionales en el ámbito de las Fuentes del Derecho del Trabajo. Planteamiento crítico general y límites del tema

a) Planteamiento crítico general: La estatalidad del Derecho en cuanto sistema normativo y su pretendida crisis.-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

b) Esquema básico de este capítulo: identificación de los poderes sociales con facultad normativa e identificación y estudio de la expresión normativa de esos poderes

B. Identificación y configuración jurídica de los poderes sociales profesionales en el ámbito laboral

a) El interés colectivo y los intereses profesionales y el proceso de su captación por el Derecho

b) El sindicato: concepto y caracteres

c) El sindicalismo, el sindicato y el régimen jurídico de los sindicatos.-Los «Modelos jurídicosindicales (El Estado frente al fenómeno sindical)(*remisión a Derecho Sindical*)

d) Representación unitaria de intereses profesionales en el ámbito de la empresa (la participación). Los comités de empresa y delegados de personal (*remisión a Derecho Sindical*)

### C. 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 solución judicial).

**D. 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 funcional.
  - d') Eficacia jurídica de los pactos y acuerdos colectivos en la función pública.
  - e') Contenido de la negociación colectiva funcional y sus límites legales.

**E. 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.



## **6 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.

## **7 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 heterónimo 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 complementariedad
- 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

TEMARIO PRÁCTICO: Seminarios/Talleres relativos al temario oficial de la asignatura

**BIBLIOGRAFÍA**

**MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida, Vila Tierno. 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», Edit. Tecnos, Madrid
- 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.

**ENLACES RECOMENDADOS**

- <http://www.mitramiss.gob.es/> (Ministerio de Trabajo y Economía Social; Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones)
- <http://www.seg-social.es> (Seguridad Social)
- [http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm) (Unión Europea)
- <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)

**METODOLOGÍA DOCENTE**

La metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS, se distribuye de la siguiente forma:

- **El 30 %, enseñanza presencial (45 horas).** La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios, conferencias y salidas de campo. Las clases teóricas (30 horas) 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 (15 horas) se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto de los estudiantes con las distintas instituciones de nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de las Relaciones Laborales.

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 (90 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 10%, tutorías y evaluación (15 horas).** Este apartado comprende el examen oral, pruebas escritas y orales en clase; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a evaluación y 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.)

- 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: examen oral, que representa el 100% de la calificación

#### 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)

#### 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 sincrónicas) 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 Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

#### 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 Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

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

##### Convocatoria Ordinaria

- 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

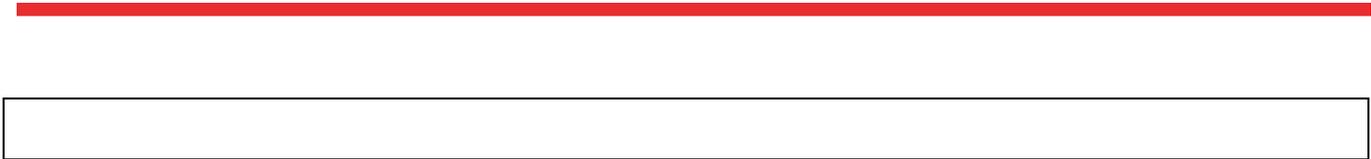
- Examen oral por videoconferencia (100% de la calificación final)

##### 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



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**Página 15**

**INFORMACIÓN SOBRE TITULACIONES DE LA UGR**  
[grados.ugr.es](https://grados.ugr.es)



Este documento firmado digitalmente puede verificarse en <https://sede.ugr.es/verifirma/>  
Código seguro de verificación (CSV): **5F32C77B549E65097C8299C4DD8D0D3B**

23/07/2020  
Pág. 15 de 15