

MÓDULO	MATERIA	CURSO	SEMESTRE	CRÉDITOS	TIPO
MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES	DERECHO DEL TRABAJO II	2º	2º	6	Obligatoria
PROFESORAS ⁽¹⁾			DIRECCIÓN COMPLETA DE CONTACTO PARA TUTORÍAS (Dirección postal, teléfono, correo electrónico, etc.)		
- Durán Bernardino, Manuela - González de Patto, Rosa María - Granados Romera, María Isabel - Molina Martín, Amparo M. COORDINADORA DE LA ASIGNATURA: Granados Romera, María Isabel			Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1ª planta, Facultad de Derecho y Facultad Relaciones Laborales		
			HORARIO DE TUTORÍAS Y/O ENLACE A LA PÁGINA WEB DONDE PUEDAN CONSULTARSE LOS HORARIOS DE TUTORÍAS ⁽¹⁾ :		
			http://derechodeltrabajo.ugr.es/		
GRADO EN EL QUE SE IMPARTE			OTROS GRADOS A LOS QUE SE PODRÍA OFERTAR		
Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS			- 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)					
Se recomienda haber cursado las asignaturas “Elementos de Derecho Público”, “Elementos de Derecho Privado”, “Historia de las Relaciones Laborales”, “Teoría de las Relaciones Laborales”, “Derecho Sindical”, y especialmente, Derecho del Trabajo I.					
BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL GRADO)					
Sujetos de las relaciones laborales.					

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/>!)



- Operadores jurídico-laborales.
- Tipología contractual.
- Relaciones laborales comunes y especiales.
- Constitución de la relación laboral.
- Derechos y deberes de empresarios y trabajadores.
- Vicisitudes de la relación laboral.

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

Generales:

- Instrumentales:
 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
 - Habilidad de comprensión cognitiva
 - Capacidad de análisis y síntesis
 - Capacidad de organización y planificación
 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
 - Capacidad para gestionar la información
 - Capacidad para la resolución de problemas
- Personales:
 - Destreza para el trabajo en equipo
 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- Sistémicas:
 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo
 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

Específicas:

- Disciplinarias-cognitivas (saber):
 - Conocimiento del marco normativo regulador de las relaciones laborales, y en particular de la relación de trabajo existente entre el empleador y el trabajador
 - Capacidad para seleccionar e interpretar jurisprudencia y doctrina adecuadas a cada supuesto
 - Conocimiento del contenido de las materias que incluyen el Programa de la Asignatura "Derecho del Trabajo II"
 - Capacidad para determinar con claridad las figuras de empresario y trabajador y los problemas asociados a ambas (supuestos de "zonas grises")
 - Capacidad para seleccionar la modalidad de contratación adecuada y conveniente en cada caso atendiendo a las modalidades contractuales existentes y las medidas de fomento del empleo
 - Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para determinados colectivos y políticas de igualdad
 - Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso
 - Capacidad para dar respuestas adecuadas a supuestos de flexibilidad laboral y externalización productiva
 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral
 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral
 - Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios
- 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
- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
- 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
- Habilidad para 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 conocimiento de las instituciones del contrato de trabajo y la dinámica y regulación de la relación individual de trabajo que configuran el contenido de la asignatura "Derecho del Trabajo II" que se detalla en el correspondiente programa (configuración, tipología, sujetos, contenido, vicisitudes, extinción, etcétera).
- La comprensión y conexión de la relación jurídico-laboral individual (empleador-trabajador) con otras materias del sistema de relaciones laborales, como Seguridad Social, Derecho Sindical (relaciones colectivas de trabajo), Derecho Administrativo del Trabajo, Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Prevención de Riesgos Laborales), Derecho Procesal del Trabajo o Derecho Social Comunitario.
- La capacitación del 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 individuales de trabajo. Este objetivo 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 II
CURSO 2020-2021
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RR.HH.**

BLOQUE TEÓRICO

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

1 INTRODUCCION: EL CONCEPTO DE 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.
- 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 PÚBLICOS.**

* 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).

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).

- El principio general de autonomía privada: libertad de contratación.
- Las normas de organización “pública” del Mercado de Trabajo
 - 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.
 - Las opciones organizativas de la actividad de intermediación
 - El régimen jurídico de la colocación: Servicios Públicos y Agencias Privadas. Empresas de Trabajo Temporal. SIPEs. Bolsas de Empleo.
 - 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.
 - El sentido general de las normas al respecto: normas «flexibilizadoras» del mercado de trabajo.
 - 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.
 - 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).



TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- 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.

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 de 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

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

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".

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS:

- 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.
- 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 contrata y subcontratas**. Descentralización productiva (“outsourcing”) y responsabilidades 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.
- 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.
- 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.
- * 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.
- 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.**

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

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.**
 - 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 (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.



BIBLIOGRAFÍA

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

- Otros Manuales que pueden ser consultados:
- — ALONSO OLEA, M. - CASAS BAAMONDE, M. E.: «Derecho del Trabajo», Civitas, Madrid, últ. edic
- — GARCIA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Derecho del Trabajo», Aranzadi, Pamplona, últ. edic.
- — GOERLICH PESET (Dir.), Derecho del Trabajo, Tirant lo Blanch
- — MARTIN VALVERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCIA MURCIA: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos
- — 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://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)
- www.boe.es (Boletín Oficial del Estado)
- <http://www.mitramiss.gob.es/> (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

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* (Prado) 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 (Si procede)

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)	

