

SEMESTRE	CRÉDITOS	CARÁCTER	TIPO DE ENSEÑANZA	IDIOMA DE IMPARTICIÓN
1º	6	Optativa	Presencial	Español
MÓDULO	Trabajo, Seguridad Social y proceso laboral			
MATERIA	RELACIÓN INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO			
CENTRO RESPONSABLE DEL TÍTULO	Escuela Internacional de Posgrado			
MÁSTER EN EL QUE SE IMPARTE	<b>Máster Universitario en Gestión y Asesoría Jurídica de la Empresa</b>			
CENTRO EN EL QUE SE IMPARTE LA DOCENCIA	Facultad de Derecho			
PROFESORES <sup>(1)</sup>				
<b>Miguel Ángel Almendros González (R.A.) (2 cr.)</b>				
DIRECCIÓN	Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho (Edificio San Pablo), 1ª planta, Despacho nº 287. Correo electrónico: <a href="mailto:miguelag@ugr.es">miguelag@ugr.es</a>			
TUTORÍAS	Lunes y Martes, de 11h a 14h			
<b>Rosa María González de Patto (2 cr.)</b>				
DIRECCIÓN	Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho (Edificio San Pablo), 1ª planta, Despacho nº 285. Correo electrónico: <a href="mailto:rgpato@ugr.es">rgpato@ugr.es</a>			
TUTORÍAS	Lunes, de 9h a 10h y de 11:30h a 12h; martes, de 11:30h a 12h; y miércoles, de 10h a 14h.			
<b>Cristina Apecechea Celaya (externa) (2 cr.)</b>				
DIRECCIÓN	Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho (Edificio San Pablo), 1ª planta, Sala principal. Correo electrónico: <a href="mailto:capececheac@mitramiss.es">capececheac@mitramiss.es</a>			
TUTORÍAS	Profesora Externa			

<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/!](http://secretariageneral.ugr.es/pages/normativa/fichasugr/ngc7121/))

## COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

### COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

#### Básicas:

- CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
- CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
- CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

#### Generales

- CG1 Capacidad para argumentar y recomendar la toma de decisiones en los diversos sectores del ordenamiento jurídico.
- CG2 Identificar las tecnologías de la información y comunicación para la obtención, selección y/o transferencia de información.
- CG3 Evaluar la toma de decisiones para la adaptación a una realidad en constante cambio.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE1 Tener capacidad para actuar ante los sujetos de las relaciones laborales, valorando las distintas opciones.

### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

- CT1 Mostrar interés por la calidad y la excelencia en la realización de diferentes tareas.
- CT2 Comprender y defender la importancia que la diversidad de culturas y costumbres tienen en la investigación o práctica profesional
- CT3 Tener un compromiso ético y social en la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- CT4 Ser capaz de trabajar en equipos interdisciplinarios para alcanzar objetivos comunes desde campos expertos diferenciados.
- CT5 Incorporar los principios del Diseño Universal en el desempeño de su profesión.

### OBJETIVOS O RESULTADOS DE APRENDIZAJE (SEGÚN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO)

- El alumno conocerá las instituciones del contrato de trabajo y la dinámica y regulación de la relación individual de trabajo.
- El alumno comprenderá la 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.
- El alumno saldrá capacitado 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.

### BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (SEGÚN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO)



- Sujetos de las relaciones laborales. El régimen de trabajo de trabajadores extranjeros.
- La regulación del mercado laboral: Colocación, incentivos al empleo.
- Modalidades contractuales.
- Régimen laboral de la externalización productiva y de mano de obra.
- Gestión empresarial de la mano de obra.
- El salario y su protección.
- Vicisitudes de la relación laboral.

#### TEMARIO DETALLADO DE LA ASIGNATURA

#### TEMARIO TEÓRICO:

### PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

## RELACIÓN INDIVIDUAL Y CONTRATO DE TRABAJO

CURSO 2020-2021

(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  
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.

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 PUBLICAS.-

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

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

\* Régimen jurídico: Especialidades.

\* Tendencias en el reclutamiento de servidores de Administraciones Públicas.

La laboralización de categorías profesionales.

— EL PERSONAL ESTATUTARIO AL SERVICIO DE ENTES PUBLICOS.

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.
    - 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.

#### TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS

- Código Civil, arts. 1554 y ss.
- Estatuto de los Trabajadores, arts. 1 y 2; disp. final 1ª
- Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se regula el 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 (BOE 3 de febrero)
- 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 (BOE 4 de marzo 2009)
- 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.
  - RDL. 2/1986, 23 Mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques. Título V regula la relación especial de estibadores portuarios. Desarrollado por R.D. 371/1987, 13 marzo. Modificado por Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y prestación de servicios en los puertos de interés general.
  - 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).

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

D Las instituciones jurídicas para optimizar las posibilidades de empleo (La creación de puestos de trabajo).

- La creación de puestos de trabajo como problema político-económico.
- El papel de ordenación y gestión relevante -no marginal- de las normas jurídicas.
  - a) Las medidas de fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero: Medidas jurídicas para la creación de puestos de trabajo (vertiente económica). Subvenciones, bonificaciones, etc.
  - b) Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional.
    - b.1. El sentido general de las normas al respecto: normas «flexibilizadoras» del mercado de trabajo.
    - b.2. 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.
    - b.3. Política de empleo de la Unión Europea. Marco jurídico en el TUE, Directrices para el empleo y Plan Nacional de Acción.
  - c) Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de mano de obra: “Políticas de demanda” (Medidas de carácter «externo» para la ordenación de la demanda de mano de obra).
    - Política de Formación Profesional (ordenación normativa).
    - Política de protección frente al desempleo (ordenación normativa).
    - Política de reparto de empleo (ordenación normativa).



— Política migratoria (ordenación normativa).

**NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE**

- Convenio núm. 96 O.I.T., de 1 de Julio de 1949, relativo a las agencias retribuidas de colocación (ratificado por Instrumento de 29 de Abril de 1971) (Revisado).
- Convenio núm. 181 O.I.T. sobre Agencias de Empleo Privadas. Ginebra 19 de junio de 1997 (ratificado por España, BOE 13 septiembre 1999).
- Convenio núm. 111 O.I.T. de 25 de junio de 1958, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (instrumento de ratificación de 26 de octubre de 1967).
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE de 23 de marzo de 2007)
- Estatuto de los Trabajadores: arts. 16 y 17, Disp. Adic. 1ª, 2ª y 3ª.
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, Ley de Empleo.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- RDL 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida

**Colocación:**

- O.M. 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, modificada por OM de 30 de julio de 1997.
- 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.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- RDL 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
- RDL 4/2013, de 22 de febrero, 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

**Formación Profesional:**

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, que regula las Cualificaciones y la Formación Profesional.
- RD 1046/2003, de 1 de agosto, que regula el subsistema de formación profesional continua.
- RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo (Desarrollado por Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo)

**Emigración:**

- Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior (BOE de 15 de diciembre de 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 (BOE de 5 de diciembre de 2006).
- 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 23/2012, de 24 de agosto, 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".

#### NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE

- Estatuto de los Trabajadores: arts. 11, 12 y 15. Disp. Adic. 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>. Disp. Trans. 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup>.
- 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)
- 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.
- 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)
- RDL 4/2013, de 22 de febrero, 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



#### **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.
  - Norma 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.
- c) 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. 10<sup>a</sup>.
- 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. 15<sup>a</sup>, 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
- R.D. 3008/1978, de 27 de octubre, regulador del documento de calificación empresarial.
- 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. 4/1995, de 13 de Enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994 sobre 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.
- Ley 45/1999, 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- 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 (BOE de 14 de junio de 2006). 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 (BOE de 18 de septiembre de 2010)
- 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 y 9
- Art. 7 (Capacidad contractual)
- Art. 8 (Forma)
- Arts. 15 y 17 (Tiempo)
- Art. 14 (periodo de prueba)
- Art. 9 (validez del contrato)
- Disps. transit. 2.<sup>a</sup>, 3.<sup>a</sup> y 4.<sup>a</sup>.
- 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.
- RDL 4/2013, de 22 de febrero, 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

## 6. ORDENACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: EL CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

A. 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.
- d) Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios.

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

#### TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS

- Estatuto de los Trabajadores: Arts. 4, 20 y 18 (Poder de dirección) Art. 60 (prescripción de las infracciones y faltas). Título II (Competencias de los comités en el orden sancionador). Arts. 5, 21, 23 (Modo de la prestación) Art. 22 y 24 (Clasificación profesional). Art. 13 (Contrato de trabajo a distancia) Arts. 34 a 38 (Jornada en general) Arts. 39, 40, 41 (Modificaciones y Ius Variandi) Art. 17 (No discriminación) Art. 19 (Seguridad e Higiene) Arts. 26-33 (Salario en general)
- R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Ley 46/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamientos de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional
- 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, modificado parcialmente por RD 285/2002, de 22 de marzo y por RD 294/2004, de 20 de febrero.
- 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 (BOE 18 de julio de 2007).
- RD 1579/2008, de 26 de septiembre, por el que se modifica el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y se regulan determinados aspectos de las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles que realizan servicios de interoperabilidad transfronteriza en el sector del transporte ferroviario.
- 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 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.

#### 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 1488/1998, de 10 de julio, 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 O.I.T., de 29 de junio de 1951, sobre igualdad de remuneración por razón de sexo (ratificado por instrumento de 26 octubre 1967).
- Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, sobre igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos.
- Convenio núm. 173 O.I.T. 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 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 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 1717/2012, de 28 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2013.
- R.D. 505/1985, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, modificado por R.D. 372/2001.
- 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.
- Ley 27/2009, 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento del fomento del empleo y l 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.

## **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) y 49-57 (extinción). Disps. Adic. 14.ª y Transit. 11.ª (sobre la excedencia por cuidado de hijos). Disp. Transit. 10.ª (sobre la incapacidad laboral). Disp. Transit. 7.ª (sobre extinción del contrato).
- Convenio núm. 158 O.I.T., 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, sobre transmisión de empresas.
- 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.
- Tribunal Constitucional: Cuestión de inconstitucionalidad n1 223/1980. Sentencia 2 julio 1981. (Disp. Adic. 5.ª de la Ley 8/1980).
- RD-Ley 16/2001, 27 diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE 31 diciembre 2001), que modifica el art. 51.15 ET.



- RD-Ley 5/2002, 24 mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE 25 mayo 2002), que modifica los arts. 55, 56 y 57 ET.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Ley Concursal.
- 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

## TEMARIO PRÁCTICO:

### Taller Profesional: LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO (2 créditos).

**OBJETIVO DEL TALLER:** Conocer el funcionamiento de la Inspección de Trabajo analizando diferentes supuestos que puedan ser constitutivos de infracciones en el orden social y la extensión como consecuencia de ello, de infracción y de liquidación, así como la adopción de otras medidas derivadas de la actuación inspectora.

#### PRIMERA SESION: LUNES 30 DE NOVIEMBRE.

INSPECCIÓN DE TRABAJO: Organización, funcionamiento y medidas derivadas de su actuación.

-Régimen Jurídico.

-Organización, competencias, funciones y procedimiento

-Infracciones y Sanciones: LISOS

-Obstrucción a la labor inspectora.

-Medidas derivadas de la actuación inspectora.

- Requerimientos.
- Actas de Infracción.
- Actas de Liquidación.
- Propuesta de recargo de prestaciones.
- Paralización de actividades
- Promover actuaciones de oficio.
- Propuesta de demandas de oficio a la jurisdicción social

-Actuaciones de la IT frente a las Administraciones públicas.

#### SEGUNDA SESIÓN: LUNES 14 DE DICIEMBRE.

Examen de supuestos prácticos en materia de Relaciones laborales:

Contratación temporal y fraude en la contratación, Salarios y complementos salariales y Tiempo de trabajo (jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones), permisos retribuidos etc.

Los alumnos deberán resolver los supuestos planteados y determinar tanto las normas sustantivas infringidas como el precepto tipificador de la infracción.

#### TERCERA SESIÓN: LUNES 11 DE ENERO.

Examen de supuestos prácticos en materia de Relaciones laborales: Modificación sustancial de condiciones de trabajo, Cesión Ilegal de trabajadores, Acoso laboral, Igualdad efectiva entre mujeres y hombres etc.

Los alumnos deberán resolver los supuestos planteados y determinar tanto las normas sustantivas infringidas como el precepto tipificador de la infracción.

#### CUARTA SESION: LUNES 18 DE ENERO.

Examen de supuestos prácticos en materia de Seguridad Social: Inscripción de empresas, Afiliación, altas y bajas de trabajadores, Cotización, Falsos Autónomos, Fraude en la obtención y disfrute de las prestaciones por desempleo.





Los alumnos deberán resolver los supuestos planteados y determinar tanto las normas sustantivas infringidas como el precepto tipificador de la infracción.

#### **QUINTA SESIÓN: LUNES 25 DE ENERO.**

Consistirá en la resolución de un caso práctico que abarca diferentes infracciones en materia laboral y de Seguridad Social. Los alumnos deberán detectar cuales son las infracciones cometidas por la empresa, Normas sustantivas vulneradas, preceptos tipificadores de las diferentes infracciones y proponer las sanciones pertinentes previa graduación justificada de las mismas. Asimismo, deberán indicar las opciones que tienen los trabajadores afectados ante las infracciones en las que ha incurrido la empresa.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

##### **BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL:**

- ALONSO OLEA, M. - CASAS BAAMONDE, M. E.: «Derecho del Trabajo», Civitas, Madrid, última edición
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Compendio de Derecho del Trabajo”, Tecnos, Madrid, última edición
- GARCIA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Derecho del Trabajo», Editorial Aranzadi, Pamplona, 2009.
- MARTIN VALVERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCIA MURCIA: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos, Madrid, última edición
- MERCADER UGUINA, J.R.: “Lecciones de Derecho del Trabajo”. Tirant lo Blanch. Valencia, última edición
- MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M.N.: “Manual de Derecho del Trabajo”, Comares, Granada, última edición (incluye CD con una recopilación de normas laborales básicas)
- MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos, Madrid, última edición
- PALOMEQUE LOPEZ y ALVAREZ DE LA ROSA, «Derecho del Trabajo», Ed. CEURA, Madrid, última edición
- RAMIREZ MARTINEZ y otros, «Curso de Derecho del Trabajo», Valencia, última edición
- VILLA GIL y otros: «Instituciones de Derecho del Trabajo», Edit. Ceura, Madrid, 1991.

##### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**

(según indicación del docente)

#### **ENLACES RECOMENDADOS (OPCIONAL)**

- <http://www.empleo.gob.es/es/index.htm> (Ministerio de Empleo y Seguridad Social)
- <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.boe.es/legislacion/legislacion.php> (legislación nacional)
- <http://www.ilo.org> (Organización Internacional del Trabajo)
- <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp> (buscador de jurisprudencia del CGPJ)
- <http://www.westlaw.es> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- <http://www.tirantonline.com> (bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR)
- <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/observatorio/lstContenidos.asp> (Observatorios del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)

#### **METODOLOGÍA DOCENTE**

- Código Metodología docente
- M1 Lección magistral/expositiva
- M2 Sesiones de discusión y debate
- M3 Resolución de problemas y estudio de casos prácticos



- M4 Prácticas de laboratorio o clínicas
- M5 Seminarios
- M7 Análisis de fuentes y documentos

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

##### CONVOCATORIA ORDINARIA

El artículo 17 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que la convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final.

- S1 Pruebas, ejercicios y problemas, resueltos en clase o individualmente a lo largo del curso
- S2 Valoración final de informes, trabajos, proyectos, etc. (individual o en grupo)
- S3 Pruebas escritas
- S4 Pruebas orales

##### ESCENARIO 1: DOCENCIA PRESENCIAL ADAPTADA

- **Asistencia, participación y actitud del alumno en las sesiones presenciales de clase.** Con ello se valora, el esfuerzo, la dedicación y el seguimiento periódico que el alumno hace de la asignatura. Conforme la normativa de la Universidad de Granada, la asistencia a clase es obligatoria, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es “regular” cuando supera el 80% de las sesiones. Es un criterio de calificación propio del sistema de evaluación continua. Se valorará como un dato totalmente objetivo y cuantificable. Para evitar cualquier margen de discrecionalidad las faltas de asistencia no se justifican.

El porcentaje sobre la calificación final será de un 20%

- **Prueba tipo test, y en su caso, ejercicios prácticos o trabajos de investigación que se propongan.** Con ello se valora la adquisición de conocimientos y el rendimiento del alumno en la asignatura.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%

- **Prueba final, consistente en la realización de un caso práctico y/o la resolución de un problema y/o el desarrollo de un tema, en relación con el Taller Profesional realizado.** Con ello se evalúa el resultado del aprendizaje práctico del alumno.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%

##### ESCENARIO 2: DOCENCIA SEMIPRESENCIAL (SITEMA MIXTO)

- **Asistencia, participación y actitud del alumno en las sesiones de clase presenciales en grupos reducidos y/o sesiones de clase on-line (en función de las circunstancias en las que se desarrolle el curso).** Con ello se valora, el esfuerzo, la dedicación y el seguimiento periódico que el alumno hace de la asignatura. Conforme la normativa de la Universidad de Granada, la asistencia a clase es obligatoria (sea presencial u on-line), debiendo asistirse regularmente. Se considera que es “regular” cuando supera el 80% de las sesiones. Es un criterio de calificación propio del sistema de evaluación continua. Se valorará como un dato totalmente objetivo y cuantificable. Para evitar cualquier margen de discrecionalidad las faltas de asistencia no se justifican.

El porcentaje sobre la calificación final será de un 20%

- **Prueba tipo test (en un escenario presencial) o prueba oral (en un escenario on-line), y en su caso, ejercicios prácticos o trabajos de investigación que se propongan.** Con ello se valora la adquisición de conocimientos y el rendimiento del alumno en la asignatura. De la opción por una o por otra prueba se informará a los alumnos según las circunstancias del desarrollo del curso.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%



- **Prueba final, consistente en la realización de un caso práctico y/o la resolución de un problema y/o el desarrollo de un tema, en relación con el Taller Profesional realizado.** Con ello se evalúa el resultado del aprendizaje práctico del alumno. Según las circunstancias del desarrollo del curso se informará a los alumnos acerca de si dicha prueba será presencial o si será on -line.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%

### **ESCENARIO 3: DOCENCIA ON-LINE (EXCLUSIVAMENTE)**

- **Asistencia, participación y actitud del alumno en las sesiones on-line de clase.** Con ello se valora, el esfuerzo, la dedicación y el seguimiento periódico que el alumno hace de la asignatura. Conforme la normativa de la Universidad de Granada, la asistencia a clase es obligatoria, debiendo asistirse regularmente. Se considera que es “regular” cuando supera el 80% de las sesiones. Es un criterio de calificación propio del sistema de evaluación continua. Se valorará como un dato totalmente objetivo y cuantificable. Para evitar cualquier margen de discrecionalidad las faltas de asistencia no se justifican.

El porcentaje sobre la calificación final será de un 20%

- **Prueba oral (entrevista on-line) y en su caso, ejercicios prácticos o trabajos de investigación que se propongan.** Con ello se valora la adquisición de conocimientos y el rendimiento del alumno en la asignatura.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%

- **Prueba final on-line, consistente en la realización de un caso práctico y/o la resolución de un problema y/o el desarrollo de un tema, en relación con el Taller Profesional realizado.** Con ello se evalúa el resultado del aprendizaje práctico del alumno.

El porcentaje sobre su calificación será de un 40%

### **CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA**

El artículo 19 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que los estudiantes que no hayan superado la asignatura en la convocatoria ordinaria dispondrán de una convocatoria extraordinaria. A ella podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua. De esta forma, el estudiante que no haya realizado la evaluación continua tendrá la posibilidad de obtener el 100% de la calificación mediante la realización de una prueba y/o trabajo.

### **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**

El artículo 8 de la Normativa de Evaluación y Calificación de los Estudiantes de la Universidad de Granada establece que podrán acogerse a la evaluación única final, el estudiante que no pueda cumplir con el método de evaluación continua por causas justificadas.

Para acogerse a la evaluación única final, el estudiante, en las dos primeras semanas de impartición de la asignatura o en las dos semanas siguientes a su matriculación si ésta se ha producido con posterioridad al inicio de las clases, lo solicitará, a través del procedimiento electrónico, a la Coordinación del Máster, quien dará traslado al profesorado correspondiente, alegando y acreditando las razones que le asisten para no poder seguir el sistema de evaluación continua.

La evaluación en tal caso consistirá en:

- Prueba oral , y/o
- Prueba escrita



#### INFORMACIÓN ADICIONAL

Especialidad en Asesoría Laboral, Fiscal y Jurídica de la Empresa.

Competencia de especialidad:

Mediante la superación de esta materia el alumno adquirirá la competencia para asesorar a los empresarios y los trabajadores en sus relaciones contractuales.

-----

Las metodologías docentes y actividades formativas empleadas para impartir esta materia estarán orientadas a que el alumno adquiera las competencias

CT1 y CT4.

Todos los sistemas de evaluación utilizados en esta materia incluyen en su valoración el grado de adquisición de dichas competencias transversales.

En las metodologías docentes y actividades formativas empleadas que implican una interacción con el alumno se asegurará que el alumno adquiera las competencias transversales CT2, CT3, CT5. El sistema de evaluación

Pruebas, ejercicios y problemas, resueltos en clase o individualmente a lo largo del curso incorpora en la calificación la actitud mostrada por el estudiante en relación con estas competencias.

\* Esta materia incluye el siguiente Taller Profesional: Relación de empresas y trabajador con la Seguridad Social (2 créditos).

