

DERECHO DEL TRABAJO I (2017-18)**DATOS GENERALES**

Código 19019

Créditos ECTS 6

Departamentos y áreas

Departamento	Área	Dpt. Resp.	Dpt. Acta
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	SÍ	SÍ

Estudios en que se imparte

DOBLE GRADO EN DERECHO Y ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

GRADO EN DERECHO

DOBLE GRADO EN DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

Contexto de la asignatura**1.-Justificación.**

El plan de estudios del Grado en Derecho destaca la versatilidad de los estudios propuestos para el mundo profesional y hace un especial énfasis en la estrecha conexión del título con las profesiones relacionadas con la Administración Pública (especialmente la Administración de Justicia) y con el asesoramiento jurídico, donde cumple un papel importante el asesoramiento jurídico en el ámbito de la empresa. En este sentido, la asignatura Derecho del Trabajo I aporta al alumno un conjunto de conocimientos y competencias que encajan perfectamente en los perfiles profesionales a los que se orienta esta titulación de Grado. No cabe duda que un eficaz asesoramiento jurídico empresarial y la defensa de los derechos de los trabajadores requiere inexcusablemente un profundo conocimiento de la materia Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la que esta asignatura forma parte.

2.- Sentido y ubicación en el plan de estudios. Contexto en la titulación

El ordenamiento jurídico es uno en su esencia pero su manifestación no es unívoca sino que se despliega en distintas ramas que gozan de autonomía y sustantividad propia. El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social constituye una de ellas.

El nacimiento de esta disciplina encuentra su raíz en el Derecho Común o Derecho Civil. La consolidación del sector laboral del ordenamiento jurídico responde a la confluencia de un complejo conjunto de factores históricos, sociales y jurídicos cuyo principal efecto se manifestó en el hecho de que, a partir de determinado momento histórico, la prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena dejara de ser regulada por el contrato civil de arrendamiento de servicios y pasara a contar con un marco contractual nuevo y propio: el contrato de trabajo. Conocido esto, se comprende fácilmente el engarce que el Derecho del Trabajo conserva en la actualidad con respecto al Derecho Civil, que constituye una fuente supletoria de regulación de la relación individual de trabajo. Y otro tanto se puede decir del Derecho Procesal Civil cuyas disposiciones rigen supletoriamente los procesos laborales.

Por otra parte, el estudio y conocimiento del Derecho del Trabajo guarda una estrecha relación con el de otras disciplinas jurídicas que integran el plan de estudios. Es el caso del Derecho Mercantil por cuanto la figura del empresario laboral y los problemas relacionados con la situación de concurso de la empresa exige que el alumno se encuentre familiarizado con diversos conceptos e instituciones propias de esa rama del Derecho. También guarda el Derecho del Trabajo conexión con el Derecho Administrativo Sancionador y con el Derecho Penal, pues la evolución de las relaciones laborales ha cristalizado en la existencia de infracciones administrativas y penales específicas del ámbito laboral. Por último, no debe dejar de ser destacada la relación actualmente existente entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Comunitario así como el Derecho Internacional en general. Ello se constata especialmente por la multitud de Directivas comunitarias en materia laboral que el Estado español ha tenido que incorporar al ordenamiento jurídico interno y por la función normativa que desempeña la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo seno se han aprobado numerosos Convenios Internacionales que actualmente forman parte de nuestro derecho positivo.



OBJETIVOS

Objetivos específicos aportados por el profesorado (2017-18)

- 1.- Adquisición de la capacidad de comunicación oral y escrita
- 2.- Conocer y comprender del sistema de relaciones laborales español, por lo que se refiere a las relaciones individuales y colectivas, y en particular de los derechos y obligaciones de las partes.
- 3.- Ser capaz de asesorar en materia laboral.

CONTENIDOS

Contenidos teóricos y prácticos (2017-18)

I.- INTRODUCCIÓN

Lección 1. El Derecho del Trabajo.

1. El trabajo como condición de la vida humana
2. El nacimiento de la cuestión social
3. Nacimiento y consolidación del Derecho del Trabajo en España
4. El modelo democrático de relaciones laborales.

II.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Lección 2. Fuentes: generalidades.

1. Fuentes del ordenamiento laboral.
 - 1.1.- Fuentes del derecho y fuentes de las obligaciones.
 - 1.2.- Fuentes en sentido propio y fuentes en sentido traslativo.
2. Leyes y disposiciones del Gobierno con fuerza de ley
3. La potestad reglamentaria en el ordenamiento laboral
4. Fuentes específicas: el convenio colectivo. (Remisión a la Lección 3)
5. Fuentes que presentan peculiaridades: la costumbre laboral.
6. Los principios generales del Derecho. Principios del Derecho del Trabajo.

Lección 3. El convenio colectivo.

1. Concepto y función del convenio colectivo.
2. El derecho constitucional a la negociación colectiva.
3. La eficacia jurídica y la eficacia personal de los convenios colectivos.
4. Los diferentes tipos de convenios y pactos colectivos
 - 4.1.- Convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios.
 - 4.2.- Los acuerdos interprofesionales marco o convenios marco y los convenios sobre materias concretas.
 - 4.3.- Los acuerdos o pactos de empresa.
 - 4.4.- Otros acuerdos colectivos.
5. El convenio colectivo estatutario. Caracteres generales
 - 5.1.- Los ámbitos del convenio colectivo estatutario: A) Unidades de negociación y límites a su establecimiento. B) Ámbito personal, funcional y territorial del convenio.
 - 5.2.- La estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos.
 - 5.3.- El contenido del convenio colectivo.
 - 5.4.- La inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.
 - 5.5.- La aplicación en el tiempo del convenio colectivo
 - 5.6.- La adhesión a un convenio colectivo
 - 5.7.- La extensión administrativa de los convenios colectivos.
6. El convenio colectivo extraestatutario.

Lección 4. Las relaciones entre las fuentes del derecho y entre las fuentes del contrato de trabajo.

1. Planteamiento general
2. Los principios generales para determinar la norma aplicable.
3. Determinación de la norma laboral aplicable: el principio de norma más favorable.
 - 3.1.- Concepto
 - 3.2.- Virtualidad del principio
 - 3.3.- Análisis del contenido del artículo 3.3 ET
4. Relación entre las fuentes del derecho y el contrato de trabajo.
 - 4.1. El principio de condición más beneficiosa. La naturaleza jurídica de las normas laborales
 - 4.2.- Régimen jurídico de la condición más beneficiosa

4.3.- El principio de indisponibilidad de derechos por parte del trabajador.

III.- RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Lección 5. El contrato de trabajo: las partes. Concepto y funciones del contrato.

1.- El trabajador

- 1.1.- El concepto de trabajador. Presupuestos de laboralidad.
- 1.2.- Las relaciones de trabajo excluidas del ordenamiento laboral
- 1.3.- Las relaciones laborales especiales

2. El empresario

- 2.1.- Concepto de empresario, empleador y empresa en el Derecho del Trabajo.
- 2.2.- Los poderes del empresario
- 2.3.- La empresa, el centro de trabajo y la unidad productiva autónoma

3. El contrato de trabajo: caracterización, figuras afines y elementos esenciales.

- 3.1.- Concepto y funciones del contrato de trabajo.
- 3.2.- Figuras afines al contrato de trabajo.
- 3.3.- Elementos esenciales del contrato de trabajo: consentimiento, objeto y causa.

Lección 6. El ingreso del trabajador en la empresa

- 1. Capacidad y otros requisitos personales para contratar como trabajador.
- 2. La ineficacia del contrato de trabajo.
- 3. La forma del contrato de trabajo.
- 4. El período de prueba.
- 5.- Las obligaciones de comunicación de las contrataciones efectuadas.
- 6.- La copia básica del contrato y la información sobre los elementos esenciales del mismo.

Lección 7. Modalidades de contratación laboral

1. La contratación indefinida.

- 1.1.- El contrato indefinido común.
- 1.2.- El contrato de trabajo fijo discontinuo.
- 1.3.- Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

2. La contratación temporal.

- 2.1.- La contratación temporal estructural: A) Contrato para obra o servicio determinado; B) Contrato eventual por circunstancias de la producción; C) Contratación de trabajadores interinos.
- 2.2.- Otras modalidades de contratación temporal.

3. Los contratos formativos.

- 3.1.- El contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.
- 3.2.- El contrato de trabajo en prácticas.

4. Disposiciones comunes a la contratación temporal.

5. Contratación a través de empresas de trabajo temporal.

6. El contrato a tiempo parcial.

- 6.1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial.
- 6.2.- El contrato a tiempo parcial de trabajo fijo periódico.
- 6.3.- Contrato a tiempo parcial con vinculación formativa.

IV.- CONTENIDO Y DINAMICA DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Lección 8. Contenido del contrato de trabajo. Su determinación y modificación

- 1. La determinación del contenido contractual
- 2. La variación de las condiciones de trabajo: los poderes de dirección y de modificación del empresario
- 3. El deber de obediencia del trabajador: el "ius resistentie".
- 4. La modificación del contrato de trabajo: sus clases
- 5. La modificación unilateral a instancia del trabajador



6. La modificación unilateral a instancia del empresario

6.1.- La modificación no sustancial

6.2.- La modificación sustancial

6.2.1. Fundamento

6.2.2. Concepto y ámbito de aplicación

6.2.3. Las causas de la modificación

6.2.4. Clases de modificación sustancial

6.2.5. Procedimientos de modificación

6.2.6. Efectos de las modificaciones sustanciales

Lección 9. Las funciones a desarrollar por el trabajador

1. Determinación de las funciones de trabajador. La clasificación profesional

2. Modificación de las funciones del trabajador. La movilidad funcional: procedimientos

3. Movilidad funcional a instancia del empresario

3.1.- Modificación no sustancial de las funciones

3.2.- Modificación sustancial de las funciones

4. Movilidad funcional a instancia del trabajador

Lección 10 El lugar de trabajo

1. Determinación del lugar de trabajo. Limitaciones de la autonomía individual

2. Movilidad geográfica: modificación sustancial y no sustancial del lugar de trabajo

3. La modificación sustancial del lugar de trabajo por causas productivas

3.1.- Los traslados

3.2.- Los desplazamientos

4. Movilidad geográfica por motivos disciplinarios

5. Movilidad geográfica por voluntad del trabajador

6. Movilidad geográfica en supuestos extraordinarios (violencia de género, terrorismo y discapacidad)

Lección 11. El tiempo de la prestación de trabajo

1. La jornada ordinaria de trabajo.

2. Modalidades de aplicación de la jornada.

2.1. Trabajo nocturno.

2.2. Trabajo a turnos.

3. Jornadas especiales.

4. Horario de trabajo. El calendario laboral.

5. Las horas extraordinarias.

6. Descansos y festivos.

7. Las vacaciones anuales.

Lección 12 La prestación salarial

1. Concepto y efectos de la calificación de salario.

1.1. Salario en metálico y salario en especie.

1.2. Las percepciones extrasalariales.

2. Sistemas de remuneración.

3. La estructura del salario: salario base y complementos salariales

4. La cuantía salarial.

5. Tiempo, lugar y forma del pago del salario.

6. Instrumentos de ajuste salarial. La absorción y compensación salarial.

7. La protección del salario.

Lección 13. Derecho a la igualdad y a la no discriminación y otros derechos del trabajador.

1. El derecho a la igualdad y el derecho a la no discriminación.
2. Otros derechos fundamentales del trabajador en la empresa.
3. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo
4. El derecho a la ocupación efectiva.
5. El derecho a la formación profesional.

Lección 14. Corresponsabilidad empresarial ante el trabajador

1. Los grupos empresariales.
2. La contrata y subcontrata de obras y servicios.
3. La cesión ilegal de trabajadores.
4. La sucesión de empresa.

Lección 15. Las vicisitudes de la relación de trabajo

1. Interrupciones no periódicas del trabajo.
 - 1.1. Por causas imputables al empresario.
 - 1.2. Por voluntad del trabajador: las licencias y permisos retribuidos.
2. La suspensión del contrato de trabajo. Ideas generales.
 - 2.1. Causas de suspensión debidas a la voluntad de las partes.
 - 2.2. Suspensión por incapacidad temporal del trabajador
 - 2.3. La suspensión por maternidad y la suspensión por adopción o acogimiento.
 - 2.4. La suspensión por paternidad.
 - 2.5. La suspensión por riesgo durante el embarazo y la suspensión por riesgo durante la lactancia.
 - 2.6. La suspensión por privación de libertad del trabajador.
 - 2.7. La suspensión por servicio militar o por prestación social sustitutoria.
 - 2.8. La suspensión por la trabajadora víctima de violencia de género.
 - 2.9. La suspensión por el ejercicio del derecho de huelga.
 - 2.10. La suspensión por motivos disciplinarios.
 - 2.11. La suspensión por cierre patronal.
 - 2.12. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor temporal.
3. Las excedencias forzosas.
 - 3.1. Excedencia forzosa por la designación o elección para cargo público representativo.
 - 3.2. Excedencia forzosa por cargo sindical.
4. La excedencia voluntaria.
5. La excedencia por cuidado de hijos y de familiares.

Lección 16. La extinción del contrato de trabajo

1. Concepto y tipología de las causas de extinción del contrato de trabajo.
2. La extinción por voluntad del empresario.
 - 2.1. El despido disciplinario.
 - 2.2. El despido por causas objetivas.
 - 2.3. El despido colectivo.
 - 2.4. El despido colectivo de empresas en concurso.
 - 2.5. La extinción por fuerza mayor.
3. La extinción por voluntad del trabajador.
 - 3.1. La dimisión del trabajador.
 - 3.2. El abandono del trabajador.
 - 3.3. La resolución del contrato fundada en incumplimiento del empresario.
 - 3.4. La dimisión de la trabajadora víctima de violencia de género
4. La extinción del contrato por otras causas
 - 4.1. Extinción del contrato por muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.
 - 4.2. La extinción por muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
 - 4.3. La extinción de la personalidad jurídica empresarial.
 - 4.4. La extinción por voluntad conjunta de las partes.
 - 4.4.1.- El mutuo acuerdo
 - 4.4.2.- La condición resolutoria.
 - 4.4.3.- El vencimiento del término pactado en los contratos temporales.

5. Responsabilidad del FOGASA por indemnizaciones debidas a los trabajadores por extinción del contrato de trabajo.



EVALUACIÓN

Instrumentos y criterios de Evaluación 2017-18

I. Convocatoria ordinaria

Se podrá seguir uno de los dos sistemas de evaluación siguientes:

1.- Evaluación continua. Comprenderá dos pruebas objetivas:

Primera prueba:

Comprenderá los temas que indique el profesor en campus virtual

El profesor comunicará en el campus virtual el tipo de examen. Podrá ser tipo test

Se deberá obtener un 5 (sobre 10) para liberar materia

La nota que se obtenga hará media con la que se obtenga en la segunda prueba

No se podrá renunciar a la nota obtenida en este examen. La nota del alumno se presente al examen y lo entregue en blanco será 0

- Segunda prueba:

Comprenderá el resto de temas del programa para los que hayan eliminado materia. Los que no hayan eliminado materia se examinarán de todo el programa

El profesor comunicará en campus virtual el tipo de examen. No podrá ser tipo test

La nota del alumno que se presente al examen y lo entregue en blanco será 0

Para superar la asignatura se deberá obtener en este examen una nota cuyo promedio con la obtenida en el primer parcial sea de 5

Este examen podrá realizarse durante el período lectivo o coincidir con la fecha oficial de examen

2. Evaluación alternativa: para alumnos que no quieran seguir la evaluación continua

La calificación será la que se obtenga en el examen final a realizar en la fecha fijada por el Centro

Se deberá obtener al menos un 5 para superar la asignatura

El alumno se examinará de todo el programa

El profesor comunicará en campus virtual el tipo de examen. No podrá ser tipo test

II. Convocatoria extraordinaria

El examen comprenderá la totalidad del programa

El profesor comunicará a los alumnos el tipo de examen. No podrá ser tipo test

Se deberá obtener un 5 (sobre 10) para superar la asignatura

III. Alumnos de adaptación curricular

El examen comprenderá la totalidad del programa

El profesor comunicará a los alumnos el tipo de examen. No podrá ser tipo test

Se deberá obtener un 5 (sobre 10) para superar la asignatura



Tipo	Criterio	Descripción	Ponderación
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DURANTE EL SEMESTRE	La primera prueba objetiva de nivel tendrá las características que se especifican en el apartado Observaciones generales de la evaluación. Se remite a lo allí indicado.	Prueba objetiva	50
ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN DURANTE EL SEMESTRE	La segunda prueba objetiva de nivel tendrá las características que se especifican en el apartado Observaciones generales de la evaluación. Se remite a lo que se indica en este apartado.	Prueba objetiva	50