

PROGRAMA DE DERECHO DEL TRABAJO

I.- TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

LECCIÓN 1ª. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL

A.- La internacionalización estatalista.

a).- Los tratados internacionales

b).-Las instituciones internacionales. Especial referencia a la Organización Internacional del Trabajo.

B.- El Derecho social y del trabajo en Europa.

a.- La Carta Social Europea

b.- El derecho laboral comunitario

- Los principios y derechos fundamentales. La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores

- Los instrumentos jurídicos laborales de la Unión Europea

- Instrumentos normativos de la UE en materia laboral.

- Instituciones laborales de ámbito europeo: los comités de empresa europeos. La negociación colectiva europea.

- La jurisdicción europea

LECCIÓN 2ª. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES.-

A.- Los derechos de los trabajadores

B.- La interpretación "laboralizada" de los derechos constitucionales.

C.- El desarrollo de los derechos laborales constitucionales.

D.- La protección constitucional de los derechos de contenido social

LECCIÓN 3ª. EL ESTADO Y LAS FUENTES ESTATALES EN EL ÁMBITO LABORAL.-

A.-El desarrollo normativo ordinario de las normas constitucionales: Una descripción crítica del marco normativo laboral.

D.- La organización del intervencionismo público en el ámbito de las relaciones de trabajo: La Administración Laboral.

a) El Ministerio de Trabajo. Organización central y periférica.

- b) La Inspección de Trabajo: estructura y funciones.- Colaboración con las CC.AA.
- c) Los Consejos Económicos y Sociales.

II.- LAS FUENTES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL: REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS PROFESIONALES

A.- EL SINDICATO: CONCEPTO Y CARACTERES.

B).- EL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

a).-El derecho a la las libertades sindicales

a").-Ámbito objetivo.- La creación de sindicatos.

* El Derecho a la creación de sindicatos: (Inclusiones, exclusiones y limitaciones).

* Procedimiento.- Estatutos.- Registro.- Publicidad.-
Impugnación.

* Estructuras sindicales: sindicatos, federaciones, confederaciones.-

b.-) La figura del sindicato más representativo.- Régimen jurídico: Configuración y tipos legales.- Privilegios, funciones y competencias.-

c).- Ámbito subjetivo.- La sindicación.

* El derecho positivo y negativo de la sindicación.

* Manifestaciones concretas.- Ámbito.

* Límites a la libertad de sindicación.

* Las cláusulas de presión sindical. (El canon de negociación colectiva).

* Otras prácticas sindicales de presión.- Las ventajas reservadas a los afiliados.- El "sindicalismo de servicios".

d).- El Régimen jurídico del sindicato.

a").- El principio de autonomía y sus manifestaciones.

b").- Las estructuras internas de los sindicatos.- El principio de democracia interna.-).

c").- La personalidad jurídica del sindicato.

d").- La actividad sindical.-

e").- El régimen económico de los sindicatos

- Las cuotas sindicales.- Inembargabilidad.

- El descuento de cuotas sindicales en la empresa.

- Las subvenciones estatales.- Naturaleza y régimen jurídico. El canon de negociación y su régimen jurídico.

d") Organización y acción sindical en la empresa.- Secciones sindicales de empresa y delegados sindicales.

e") Garantías de los representantes sindicales en la empresa.

C.- REPRESENTACIÓN UNITARIA DE INTERESES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA.- LA PARTICIPACIÓN.- LOS COMITES DE EMPRESA.-

- a).- La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.
- b).- Régimen jurídico español de representación y participación del personal en la gestión de la Empresa. Los comités de empresa.
 - a').- Antecedentes. Bases Constitucionales.
 - b').- Los Comités de Empresa y los Delegados de personal.
- Concepto.- Ámbito de aplicación.- Comités conjuntos y comités intercentros.-
 - Composición.- Designación de miembros.- Las elecciones sindicales.
 - Funciones y competencias.- Sigilo profesional.- Régimen de funcionamiento interno.
 - Garantías del Comité y sus miembros.

III.- FUENTES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL: LA EXPRESIÓN DE LOS PODERES SOCIALES CON FUERZA JURÍDICA NORMATIVA

A.- EL CONVENIO COLECTIVO COMO NORMA PROFESIONAL.-

- a).- El Régimen jurídico del Convenio colectivo.
 - a').- Configuración jurídica y carácter jurídico generales.- Derecho español.
 - b').- Concepto legal.
 - c').- Tipos legales de convenios colectivos: ordinarios y de eficacia general.-
 - d').- Los acuerdos de empresa
- b).- Los sujetos del convenio colectivo.
 - a').- Las partes contratantes: la legitimación para negociar.
 - b').- Los sujetos obligados.- Las cláusulas de descuelgue empresarial.-
- c).- Adhesión y extensión del convenio colectivo.
- d).- El contenido del convenio colectivo: ámbito y límites .
- e).- Elaboración (La Negociación Colectiva).
 - a'').- Iniciativa para la negociación.- Requisitos.
 - b'').- La determinación y constitución de la Comisión deliberante.
 - c'').- La negociación como proceso. El deber de negociar. Incidencias.

B.- EL PROBLEMA DE LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN EL ORDEN JURÍDICO LABORAL.-

- 1).- Los problemas de jerarquía de normas en Derecho del Trabajo.-
 - a).- Principios generales de jerarquía de aplicación necesaria en Derecho del Trabajo.-
 - b).- La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque normativo heteronómico.-

c).- La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque de la autonomía colectiva.-

a).- El orden jerárquico derivado del tipo de convenios.-

* acuerdos marco

* acuerdos para materias concretas

* acuerdos para solución de conflictos.- los laudos arbitrales

* los acuerdos de comisiones paritarias (régimen jurídico. límites).

b).- Las reglas sobre concurrencia de convenios

c).- La inaplicabilidad de convenios.-

* las cláusulas de descuelgue empresarial

* los acuerdos de empresa

* los acuerdos individuales

d).- Relación entre normas laborales estatales y colectiva.

a).- El principio de norma mínima.

b).- La aplicación de la Normas más favorable.

2).- Los problemas de vigencia de normas en Derecho del Trabajo: la sucesión de normas en el tiempo.-

a).- El principio de condición más beneficiosa.

b).- Las reglas de absorción y compensación de beneficios en la sucesión de normas.

3).- El principio de irrenunciabilidad y el de indisponibilidad de derechos en el orden jurídico-laboral.

IV.- EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

1.- Estudio del trabajo objeto de tratamiento jurídico laboral

a).- Revisión de los elementos de reducción del concepto de trabajo. (Libertad, productividad, etc.).

b).- El tema de la ajeneidad y dependencia.

2).- Estudio de supuestos específicos. Exclusiones.-

a).- Trabajos no retribuidos.

b).- Trabajos obligatorios.

c).- Los puestos de consejeros en Sociedades.

d).- El trabajo familiar.

e).- El trabajo autónomo.

f).- Exclusiones ilegales.- Personal al servicio de notarías y Registros.-

g).- Otros supuestos. Transportistas al amparo de autorizaciones administrativas.

3).- Las relaciones de trabajo de carácter especial.

a).- Problemas jurídicos generales. Enumeración. Análisis del régimen jurídico de los supuestos específicos

V.- LA ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA POLÍTICA DE EMPLEO.- (Un planteamiento general).-

A).- Colocación y Política de colocación.

- a).- El principio general de autonomía privada
- b).- La organización del Mercado de Trabajo

a").- Opciones organizativas

b").- Régimen jurídico de la colocación: Regulación jurídica vigente. Las Agencias de colocación y los servicios de colocación.

c).- Los servicios integrados para el empleo.

B).- Medidas de Fomento de Empleo.-

a).- Medidas jurídicas para la creación de puestos de trabajo (vertiente económica). Subvenciones, bonificaciones, etc.

b).- Medidas jurídicas para el fomento de la contratación laboral. (una visión general).

a.- En general: el sentido general de las normas al respecto (Normas "flexibilizadoras" del Mercado).

VI.- EL CONTRATO DE TRABAJO

1.- Las partes: El trabajador y el empresario

A.- El trabajador.

B.- La ordenación normativa de la figura del empleador.

a').- La figura del empleador. Los casos de entidades sin personalidad: Las comunidades de bienes y los grupos de empresas. El empleador y los supuestos de trabajo en común o en grupo.

b').- Los grupos de empresa y su problemática.- La descentralización productiva y su problemática.(Uniones temporales de empresas)

c').- La interposición en la figura del empleador. La cesión de trabajadores.- Régimen jurídico.

- Supuestos de hecho. Problemas a resolver.

- Las empresas de trabajo temporal:

- Régimen jurídico

- Relaciones de trabajo de las ETT con los trabajadores y con las empresas usuarias.

e').- Responsabilidad laboral en los casos de contrata y subcontratas.

2.- Modalidades del contrato de trabajo.-

a) Contrato de trabajo común

b) Contrato de trabajo fijo discontinuo

c) Contratos temporales estructurales

a")- por obra determinada o servicio determinado.

b")- eventuales

c")- Contrato de interinidad

d") Contratos de sustitución por jubilación anticipada

- d) Contratos temporales coyunturales
 - a) Contratos de fomento del empleo temporal
 - b) Contrato de inserción
- e) Contratos formativos:
 - a).- El contrato para la formación
 - b).- El contrato de trabajo en prácticas).-
- f) Los contratos a tiempo parcial
- g) Los contratos a domicilio y teletrabajo

VII .- CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- A.- El poder de dirección del empresario.
 - Concepto y regulación normativa.
 - Configuración jurídico-crítica del poder de dirección y manifestaciones.
 - Manifestaciones.
- B.- El modo de la prestación de servicios y la configuración de los llamados deberes del trabajador
 - La obediencia.
 - El deber de buena fe: el llamado "deber de fidelidad".
 - Pacto de permanencia en la empresa. Valoración crítica.
 - Pacto de plena dedicación.
 - El pacto de no concurrencia.
 - El deber de diligencia.
 - El rendimiento.
- C.- Deberes del empleador relacionados con la prestación de servicios.
 - a).- El llamado deber general de protección, sus manifestaciones y sus derivaciones.
 - b).- El principio de no discriminación y el deber de trato igual. (Remisión anterior).
 - c).- Los deberes de ocupación efectiva y adecuada: régimen jurídico.
 - d).- El respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.
 - e).- El deber de capacitación: manifestaciones y derivaciones.
 - f).- El deber de Seguridad y Salud
- D).- Las determinaciones temporales.
 - 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.
 - . Las horas extraordinarias: régimen jurídico.
 - b).- El descanso semanal y festivo.
 - . Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación.
 - . Exclusiones y excepciones.- Las fiestas recuperables.
 - . Régimen jurídico.

- c).- El descanso anual.
 - . Régimen jurídico.
 - d).- El horario de trabajo. Horario fijo y horario flexible.
 - Los descansos en la jornada.
 - El horario nocturno y el trabajador nocturno: determinación y condiciones para su realización.
 - El horario flexible. Incidencias en la jornada.
- F.- La modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Régimen jurídico.
- G.- La retribución del trabajo y su régimen jurídico. El salario.
- a).- Planteamiento general.
 - b).- La elaboración de un concepto jurídico-normativo de salario.
 - a').- Estructura del salario: Fuentes de determinación. Régimen jurídico.
 - Salario base. Concepto.
 - Complementos salariales. Clasificación y régimen jurídico.
 - b').- Conceptos no salariales. Indemnizaciones y suplidos. Otras prestaciones no salariales.
 - c').- El carácter consolidable, o no, de los conceptos salariales.
 - c).- Modalidades de salario:
 - a').- En metálico. En especie..
 - 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.
 - e).- La determinación de la cuantía del salario.
 - a').- La fijación de topes mínimos.
 - El salario mínimo interprofesional. Derecho vigente.
 - Reglas sobre absorción y compensación.
 - f).- El cumplimiento de la obligación salarial: Tiempo lugar y forma
 - g).- El crédito salarial y su protección.
 - a').- El Fondo de Garantía Salarial.
 - b').- El crédito salarial como crédito privilegiado.
 - c').- La inembargabilidad del salario.
 - d').- Protección tributaria.

VIII -INTERRUPCIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

- A.- Interrupciones no periódicas. Significado y supuestos
- B.- La suspensión del contrato de trabajo.
 - a).- Configuración jurídica.
 - b).- Supuestos de hecho: clasificación de las causas de suspensión.
 - c).- Régimen jurídico de cada una de las causas.
 - d).- Efectos de la suspensión.
- D.- Las excedencias del trabajador.
 - a).- Clasificación.
 - b).- Las excedencias voluntarias: Configuración jurídica, causas y régimen jurídico de cada una de ellas.

c).- Las excedencias forzosas. Configuración jurídica, causas y régimen jurídico de cada una de ellas.

E.- La extinción de la relación de trabajo.

- a).- Configuración del fenómeno extintivo.
- b).- Clasificación de los supuestos extintivos.
- c).- La decadencia del término
- d).- el cumplimiento de las condiciones pactadas.

- a').- Régimen jurídico positivo.
- b').- El tema del abuso de derecho.

d).- El mutuo disenso.

- a').- Régimen jurídico positivo.

e).- La fuerza mayor.- El concepto de fuerza mayor. Ampliaciones.

f).- Los despidos colectivos.-

- a').- Concepto y caracteres configuradores del despido colectivo
- b) El procedimiento y efectos

g).- El despido disciplinario.

- a').- Las causas de despido.
- b').- La forma del despido disciplinario: requisitos de la comunicación.
- c').- Calificación y efectos del despido disciplinario. Procedencia, improcedencia, y nulidad. Indemnizaciones.- La readmisión.

h).- La extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas.

- Causas.
- Forma y procedimiento.
- Efectos.

i).- La extinción del contrato por voluntad del trabajador.-

- a').- El incumplimiento por el empresario: Las dimisiones provocadas.
- b').- La dimisión del trabajador. Regulación positiva.

IX.- LA ORDENACIÓN JURÍDICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1.- PLANTEAMIENTOS GENERALES.-

A.- Clasificaciones funcionales de los conflictos.

- a).- Conflictos sobre derechos y conflictos sobre intereses.
- b).- Conflictos individuales, plurales, colectivos, generales.
- c).- Conflictos laborales y no laborales (conflictos "políticos").

2.- ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. (CONFLICTOS SOBRE INTERESES).-

A.- Planteamientos generales: Los conflictos laborales y sus procedimientos de solución.

B.- Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos de trabajo. Especial referencia a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos.

C.- Ordenación de los procedimientos de gestión colectiva.

- a).- La Huelga.

- a).- Configuración jurídica del derecho de huelga. Límites constitucionales: los servicios esenciales para la comunidad.
- b).- Ordenación normativa de la Huelga.
- c).- Titularidad del Derecho.
- d).- El procedimiento para la realización de la huelga. Comités de huelga. Los servicios mínimos.
- e).- Calificación de la huelga.
- f).- Efectos de la huelga.
- b).- El cierre patronal: regulación jurídica. Efectos.
- c).- Otros procedimientos de presión y su regulación jurídica.

Ordenación de los conflictos individuales sobre intereses. (El principio de autonomía de la voluntad y de respeto a los pactos concertados).

3.- ORDENACIÓN JURÍDICO-POSITIVA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. (CONFLICTOS SOBRE DERECHOS).

- A.- Órganos jurisdiccionales de trabajo
- B.- Las partes: Capacidad y legitimidad.
- C.- La demanda: forma, requisitos y presentación: Acumulación de acciones.
- D.- El juicio: Alegaciones de demandante y demandado. Prueba: clases de prueba y valoración. Sentencia: caracteres.
- E.- Procesos especiales. Tipos.

Bibliografía básica:

- "Manual de Derecho del Trabajo". Profs. VIDA SORIA, MONEREO PÉREZ YMOLINA NAVARRETE.

Sistema de Evaluación:

Se realizará una prueba en el momento, con los criterios y en la forma que se establezca para las demás asignaturas.