

DATOS ESPECÍFICOS DE LA ASIGNATURA (FICHA ECTS)

Asignatura:

DERECHO DEL TRABAJO

1. Descriptores de la asignatura:

Conforme a lo establecido en el RD 1429/1990, de 16 de octubre, los descriptores de la asignatura son: El ordenamiento laboral. La administración laboral. El contrato de trabajo: contenido, modificación suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. Tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales. Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. La política social comunitaria.

2. Situación de la asignatura.

2.1. Prerrequisitos:

Ninguno.

2.2. Contexto dentro de la titulación:

Asignatura troncal y anual de Segundo Curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales.

2.3. Recomendaciones:

Se recomienda haber cursado las siguientes asignaturas de Primer Curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales: Elementos de Derecho Público y Privado I, Elementos de Derecho Público y Privado II, Historia del Trabajo.

3. Competencias a adquirir por los estudiantes.

3.1. Competencias transversales o genéricas.

3.1.1. Competencias instrumentales:

Mucho	Capacidad de análisis y síntesis.
Mucho	Capacidad de organización y planificación.
Mucho	Comunicación oral y escrita en lengua nativa.
Algo	Conocimiento de una lengua extranjera.
Algo	Conocimientos de informática, relativos al ámbito de estudio.
Mucho	Capacidad de gestión de la información.
Mucho	Resolución de problemas.
Mucho	Toma de decisiones.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

3.1.2. Competencias personales:	
Algo	Trabajo en equipo.
Algo	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.
Algo	Trabajo en un contexto internacional.
Mucho	Habilidades en las relaciones interpersonales.
Algo	Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas.
Mucho	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.
Mucho	Razonamiento crítico.
Mucho	Compromiso ético.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:
3.1.3. Competencias sistémicas:	
Mucho	Aprendizaje autónomo.
Mucho	Adaptación a nuevas situaciones.
Mucho	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
Mucho	Habilidad para trabajar de forma autónoma.
Algo	Creatividad.
Algo	Liderazgo.
Poco	Conocimiento de otras culturas y costumbres.
Algo	Iniciativa y espíritu emprendedor.
Mucho	Motivación por la calidad.
Algo	Sensibilidad hacia temas medioambientales.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:
3.2. Competencias específicas.	
3.2.1. Competencias cognitivas (saber):	
Todas las correspondientes al Programa de la Asignatura.	
3.2.2. Competencias procedimentales e instrumentales (saber hacer):	
Mucho	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas.
Algo	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.
Mucho	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.
Algo	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
Mucho	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
Algo	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización.
Mucho	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...).
Algo	Capacidad para dirigir grupos de personas.
Mucho	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales.
Mucho	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados.
Mucho	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral.
Algo	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria.
Mucho	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales.
Mucho	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral.

Algo	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
Poco	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
Algo	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado.
Algo	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales.
Mucho	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

3.2.2. Competencias actitudinales (ser):

Mucho	Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
Mucho	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales.
Mucho	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
Mucho	Aplicar los conocimientos a la práctica.
Mucho	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
Seleccione	Otras:
Seleccione	Otras:

4. Objetivos:

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca el Derecho del Trabajo como uno de los ejes principales de todo sistema de relaciones laborales en la vertiente jurídica. En concreto, la asignatura se centra en la configuración jurídica general del Derecho del Trabajo, en el sistema de fuentes laboral y en el régimen jurídico aplicable a la relación individual de trabajo de trabajo.

Para ello se estructura el Programa de contenidos en función de la cada una de las principales instituciones que conforman dogmáticamente la disciplina: objeto, génesis y evolución histórica, configuración jurídica de esta rama del Derecho, los distintos tipos de fuentes que integran el ordenamiento laboral y sus principios aplicativos, junto con un análisis sistemático y exhaustivo de la ordenación jurídica de la relación laboral de carácter individual. Ello sin renunciar por ello a ponerlas en constante conexión con las demás disciplinas jurídicas abordan las relaciones de trabajo: Derecho de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Derecho Sindical), Derecho del Empleo, Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales), Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Administrativo y Sancionador Laboral, Derecho Social Comunitario.

Se pretende capacitar al alumnado para el manejo de las fuentes normativas y las construcciones dogmáticas y jurisprudenciales a la hora de resolver los problemas jurídicos aplicativos que se plantean en las relaciones de trabajo. Esta materia se centra en la formación general sobre la disciplina y en el desarrollo de las competencias relativas al análisis crítico de las instituciones y también en la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias para un correcto ejercicio profesional como especialista jurídico en las relaciones de trabajo.

5. Metodología (en horas de trabajo del estudiante):

	Primer Cuatrimestre:	Segundo Cuatrimestre:
Clases de teoría:	60	15
Clases de problemas:	0	45

Clases prácticas en aula de informática:	0,0	0,0
Seminarios y exposiciones:	0,0	0,0
Trabajo en grupos reducidos:	0,0	0,0
Estudio de clases teóricas (factor de trabajo: 2):	120	30
Estudio de clases de problemas y prácticas (factor de trabajo: 2):	0,0	90
Preparación de trabajos académicamente dirigidos y otras actividades:	3	3
Exámenes:	0,0	0,0
Total:	183	183
Trabajo total del estudiante: 266 horas.		

6. Técnicas docentes.

6.1. Técnicas docentes utilizadas:

- Sesiones académicas de teoría.
- Sesiones académicas de problemas.
- Sesiones prácticas en el aula de informática.
- Seminarios, exposiciones y debates.
- Trabajo en grupos reducidos.
- Otras: Asistencia a conferencias
- Otras:

6.2. Desarrollo y justificación:

* Las sesiones académicas de teoría son imprescindibles para la adquisición de la base necesaria para el aprendizaje de la disciplina.

* Las sesiones académicas de problemas complementan la formación teórica y desarrollan las competencias aplicativas profesionales del alumnado, asimismo, permiten realizar un seguimiento continuo del rendimiento académico de cada alumno y ofrece un importante elemento para la evaluación.

* El trabajo en seminarios, exposiciones y debates permite la profundización en materias de la disciplina, y fomenta el intercambio y discusión de opiniones en el alumnado.

* La asistencia a conferencias y cursos organizados por la Facultad o el Departamento permite al alumnado el contacto con otros profesores o profesionales en las materias laborales que enriquece la visión que se ofrece al alumnado sobre la problemática jurídica laboral.

7. Bloques temáticos:

I CONFIGURACION JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. APROXIMACION AL CONCEPTO DE TRABAJO, Y AL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO
2. LA APARICION Y LA FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO
3. CONFIGURACION TECNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

II TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCION
2. LAS FUENTES INTERNACIONALES
3. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES
4. EL ESTADO Y LAS FUENTES ESTATALES EN EL ÁMBITO LABORAL
5. FUENTES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL (REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS PROFESIONALES)

6. OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO
7. EL PROBLEMA DE LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN EL ORDEN JURÍDICO LABORAL

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

1. INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO
2. LA ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA POLÍTICA DE EMPLEO
3. EL MARCO JURÍDICO-POSITIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: CONTRATO DE TRABAJO COMÚN Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO
4. ORDENACION NORMATIVA DE LAS PARTES DE LA RELACION DE TRABAJO
5. FORMACIÓN Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO
6. ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO
7. VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO
8. CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES Y EJERCICIOS DE DERECHOS DERIVADOS DE LA ORDENACION JURIDICA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

8. Bibliografía.

8.1. Bibliografía general:

A efectos del uso de Manuales -cosa que se aconseja genéricamente-, se incluye en esta Introducción referencia a los que están más en uso y actualizados. De entre ellos debe destacarse el *Manual de Derecho del Trabajo*, elaborado por los profesores Vida Soria, Monereo Pérez y Molina Navarrete, y publicado en la editorial Comares, por coincidir el orden de tratamiento de los temas con el Programa, estando redactado sobre su esquema. Lo mismo puede decirse de la legislación, ya que las *Normas Laborales Básicas* de los Profs. Vida, Monereo y Molina que se cita en la bibliografía al final, también sigue la sistemática del Programa.

No obstante, los datos positivos son invariables y por ello cualquier Manual puede servir para el estudio de la asignatura. No obstante; claro está, que hay unos que tratan con más amplitud y mejor adaptación a nuestros criterios, unas u otras instituciones. Es obvio que cualquier alumno puede optar por cualquier Manual.

Los apuntes comercializados y estandarizados no suelen -por nuestra experiencia-ser nada útiles; por eso advertimos que el Departamento, no siendo responsable de ellos, previene sobre su uso, al margen de cualquier otra consideración que, en su caso, proceda.

Aunque son numerosos los manuales de Derecho del Trabajo que ofrecen solvencia científica para servirse de guía en el estudio de la disciplina, actualmente debe tenerse en cuenta el proceso de renovación jurídica que se está produciendo en la materia. Ello obliga, en principio, a seleccionar de entre aquellos los que ofrezcan ediciones más modernas y actualizadas.

Desde este punto de vista, las ediciones más recientes son:

- VIDA SORIA, MONEREO PÉREZ y MOLINA NAVARRETE: "Manual de Derecho del Trabajo", Edit. Comares, Granada (última edición).
- ALBIOL MONTESINOS, CAMPS RUIZ, LÓPEZ GANDÍA, SALA FRANCO: "Compendio de Derecho del Trabajo", Edit. Tirant lo Blanch, Valencia (última edición).
- ALONSO OLEA, M. - CASAS BAAMONDE, M. E.: «Derecho del Trabajo», Edit. Civitas, Madrid (última edición).
- CRUZ VILLALÓN, J. : "Compendio de Derecho del Trabajo", Tecnos, Madrid, 2008.
- GARCIA NINET, J. I., VICENTE PALACIO, A. y otros: «Derecho del Trabajo», Edit. Aranzadi,

Pamplona (última edición).
 — MARTIN VALVERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCIA MURCIA: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos, Madrid (última edición).
 — MARTÍNEZ GIRÓN, ARUFE VARELA y CARRIL VÁZQUEZ: “Derecho del Trabajo”, Edit. Netbiblo, A Coruña (última edición).
 — 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», Edit. Tirant lo Blanch, Valencia (última edición).

En cuanto a RECOPIACIONES DE TEXTOS LEGALES, resulta fundamental, el uso de:
 — «NORMAS LABORALES BÁSICAS», VIDA SORIA, MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, Edit. Comares, Granada (última edición).

Para las clases prácticas se utilizará:

— «MANUAL DE CASOS PRÁCTICOS Y MATERIALES DE DERECHO DEL TRABAJO», J. VIDA SORIA, F.J. PRADOS DE REYES, J.L.MONEREO PÉREZ, M.A. ALMENDROS GONZÁLEZ, M.T. DÍAZ AZNARTE, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, M.D. GARCÍA VALVERDE, J.A. MALDONADO MOLINA, Edit. Comares, Granada, 1997.

8.2. Bibliografía específica:

En caso de que sea necesaria para alguna de las actividades previstas o para el estudio de alguno de los bloques temáticos, se recomendará por cada profesor la que se considere más adecuada.

9. Técnicas de evaluación.

9.1. Técnicas de evaluación utilizadas:

- Examen teórico-práctico.
- Trabajos desarrollados durante el curso.
- Participación activa en las sesiones académicas.
- Controles periódicos de adquisición de conocimientos.
- Examen de prácticas en aula de informática.
- Otras:
- Otras:

9.2. Criterios de evaluación y calificación:

* Los exámenes serán en todo caso orales. Habrá un examen parcial en la fecha y sobre la materia que oportunamente se señale. La superación de dicha prueba tendrá carácter eliminatorio sólo respecto de la convocatoria de junio.

* Evaluación de las prácticas y trabajos realizados por los alumnos durante el curso.

* Participación activa del alumno en las actividades realizadas.

* Asistencia a clase.

10. Organización docente semanal.

10.1. Primer cuatrimestre:

Semana	Horas de clases de teoría	Horas de clases de problemas	Horas de clases prácticas en aula de informática	Horas de seminarios y exposiciones	Horas de trabajo en grupos reducidos	Horas de exámenes	Temas del temario a tratar
1ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
2ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
3ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

4ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
5ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
6ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
7ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
8ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
9ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
10ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
11ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
12ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
13ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
14ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
15ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sin docencia						0,0	
Totales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

10.2. Segundo cuatrimestre:

Semana	Horas de clases de teoría	Horas de clases de problemas	Horas de clases prácticas en aula de informática	Horas de seminarios y exposiciones	Horas de trabajo en grupos reducidos	Horas de exámenes	Temas del temario a tratar
1ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
2ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
3ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
4ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
5ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
6ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
7ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
8ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
9ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
10ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
11ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
12ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
13ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
14ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
15ª	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sin docencia						0,0	
Totales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

11. Temario desarrollado:

El presente Programa para el estudio universitario de la Disciplina «Derecho del Trabajo» pretende mantener lo esencial de todo Programa académico e incorporar algunos elementos que, desde el punto de vista pedagógico y científico, puedan ayudar al estudio y comprensión global de la

asignatura.

Se ha prescindido en él de la división por «Lecciones» que a nuestro juicio sirvió en su momento, pero no ahora. El programa se estructura en grandes «Partes» y, dentro de ellas, en «Temas» homogéneos.

Estos temas son a su vez sistemáticamente desarrollados, al modo de guiones (o esquemas) con los puntos en que cada uno puede (y debe) desarrollarse, durante las clases teóricas. Se prescinde –pues-también del «programa cuestionario», más propio de otros ámbitos que del universitario. A efectos de su estudio (tema éste que se conecta usualmente por el alumnado con el del examen) hay que advertir que lo ideal es estudiar los Temas en su conjunto; todo lo más por grandes epígrafes y en todo caso por puntos que tengan una unidad en sí mismos. Quiere decirse que los subepígrafes de cualquier orden que sean (a' a'', etc.) no serán usualmente objeto de consideración aislados de su unidad respectiva, salvo que ellos sean una unidad de ese tipo, porque en ellos se trate de una «institución jurídica» independiente y autónoma en cierto grado.

El sistema «guión» o «esquema» aporta la ventaja de que el esfuerzo de memorización que inevitablemente el alumno ha de realizar, se reduce y se racionaliza, aparte de que una lectura atenta del esquema, en sí mismo, antes de estudiar su contenido concreto debería aclarar algo tan importante como el saber desde el principio qué se va a estudiar, y cuál es su contexto. Puede considerarse en este sentido el equivalente al uso de transparencias o de *power point*.

* * *

Nada de lo que se ha dicho permite pensar que se haya de prescindir en forma alguna del dato concreto. Junto a la visión global de un tema y de sus respectivas instituciones se habrá de descender a esos datos concretos que nos vendrán dados por las normas (muy profusas en Derecho del Trabajo), la jurisprudencia, etc. No se olvide que sobre estos datos está construido inevitablemente todo el Derecho, son consustanciales a él; y que sin ellos no hay Derecho posible. A estos efectos, al final de cada Tema se incluye una referencia legislativa referida a las materias que en ellos se tratan. No es una referencia exhaustiva, pero sí básica, y suficiente. No se estima útil descender a referencias jurisprudenciales.

* * *

El Programa fue redactado por el Prof. Dr. José Vida Soria, y responde a una idea global del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que comparten los profesores del Departamento. Con posterioridad y en función de esa idea compartida, y de los cambios que se han ido produciendo en el Derecho Positivo, el Programa ha ido renovándose, actualizándose y modificándose; en esta labor anual de actualización y de perfeccionamiento han trabajado conjuntamente además los profesores y colaboradores del Departamento. Es por eso por lo que, hoy por hoy, es ya el Programa común del Departamento mismo.

* * *

El Programa será objeto de tratamiento pedagógico en las «Sesiones Ordinarias» de estudio del Curso. Naturalmente cada profesor dará el contenido que crea más adecuado a sus explicaciones; y decidirá la dinámica particular de las sesiones que le corresponda dirigir. En cualquier caso es criterio general de los que han participado en la elaboración de este Programa, el procurar el diálogo en clase, no por mero papanatismo dialoguista, sino porque las sesiones ordinarias son sesiones de trabajo, en donde se da una formación y una información; y hay que procurar que éstas se acomoden a las necesidades de cada alumno tanto o más a las del total de los alumnos. A estos efectos se advierte que lo ideal (tan ideal como desgraciadamente utópico por el momento) para abordar una sesión ordinaria de clase es haber leído -aunque sea superficialmente-el tema que se va a tratar.

Es aconsejable que el alumno tome notas en dichas sesiones; y desaconsejable que pretenda escribir al dictado lo que allí se diga, que no está dicho (en su aspecto formal) normalmente para ese fin. Es casi imprescindible que el alumno acuda a las sesiones ordinarias con su ejemplar del Programa y con la legislación que corresponda, aunque suponga transportar diariamente una impedimenta, que pueda hacer menos cómodas las actividades no académicas que los alumnos realizan después, antes o entre sus horas de trabajo.

El tratamiento de cada punto del tema en estudio, puede ser objeto de una consideración más o menos profunda, según el criterio del profesor. Habrá casos en que bastará una referencia a una norma o un Manual, para dar por tratado un tema.

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA DERECHO DEL TRABAJO

Curso Académico: 2008/2009

DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES

I CONFIGURACION JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

1 APROXIMACION AL CONCEPTO DE TRABAJO, Y AL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A Acepciones de la expresión (Polivalencia del término)
- B El trabajo humano (Actividad conforme a un plan)
 - a) Concepción amplia (Antónimo de trabajo: la inactividad)
 - b) Concepción estricta (Antónimo: el ocio); el trabajo necesario
- C Sentido del trabajo necesario
 - a) El trabajo como superación de la necesidad y como generador de utilidad y riqueza. (El sentido inmanente del trabajo).-El trabajo productivo (profesional)
 - b) La valoración del trabajo.- (Evolución de la valoración del trabajo como fenómeno de civilización)
- D El fenómeno del «reparto» del trabajo y sus consecuencias
 - a) La raíz del fenómeno de «reparto» del trabajo
 - b) Consecuencias: las relaciones sociales de tipo económico
- E El trabajo como «origen» y como «objeto» de relaciones sociales de tipo económico (sentido sociológico general)
 - a) La transición del trabajo como «origen» de relaciones económicas al trabajo como «objeto» de relaciones sociales de base económica: la valoración y el uso del ocio. Medios para el uso del ocio (el trabajo por cuenta ajena en sentido no técnico)
 - b) Caracterización de las relaciones sociales con origen en el trabajo, y de las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo. El trabajo por cuenta ajena
- F Fórmulas jurídicas abstractas que formalizan y ordenan las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo
 - a) Fórmulas jurídicas indiferenciadas: estudio jurídico
 - b) Fórmulas jurídicas diferenciadas: la libertad y la personalidad como factores determinantes de la diferenciación. El trabajo libre. El trabajo profesional (sentido estricto)
 - c) El trabajo dependiente. (El trabajo asalariado, en su sentido genérico)

2 LA APARICION Y LA FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A La «Historicidad» del Derecho del Trabajo: regulación jurídica de los fenómenos laborales y Derecho del Trabajo; exigencias conceptuales e institucionales para la identificación de la existencia convencional de un «Derecho del Trabajo» como rama del Ordenamiento
- B La coexistencia de fenómenos de regulación jurídica no diferenciada y diferenciada de relaciones laborales (Épocas antigua, medieval y moderna)
- C Factores de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo
 - a) Generalización de los fenómenos de relaciones del trabajo social y jurídicamente «diferenciado». Causas:
 - a') La Revolución industrial. La generalización del trabajo profesional y dependiente y la División del trabajo

- b') El liberalismo, la revolución burguesa y las formas capitalistas de producción
 - b) La «Cuestión social» obrera: conceptualización y elementos para su identificación.
 - a') Esbozo histórico descriptivo
 - b') Resumen sistemático:
 - a") Aparición del movimiento obrero: la autonomía colectiva profesional
 - b") La intervención estatal: la legislación «excepcional» (y asistemática) laboral
 - c") Los movimientos ideológicos: socialismo, doctrinas sociales, corporativismo, etc.
- D El nacimiento del Derecho del Trabajo
 - a) Internacionalización y Constitucionalización de los principios jurídico-laborales
 - b) La sistematización de la legislación laboral
 - c) Breve referencia al desarrollo de este proceso en España
- E Evolución posterior y situación actual

3 CONFIGURACION TECNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- A El sentido «político-jurídico» del Derecho del Trabajo.-[Los «tipos» de Derecho del Trabajo].-El «fin» (Político-jurídico) del Derecho del Trabajo
- B Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo
 - a) El Derecho del Trabajo como derecho «especial» ó como»Derecho Excepcional».- (Valor y existencia de los principios generales del Derecho del Trabajo)
 - b) Contenido sistemático del Derecho del Trabajo
 - c) Encuadramiento en el Ordenamiento jurídico general: La cuestión de la unidad dogmática del Derecho del Trabajo
 - d) Naturaleza jurídica
- C Los «tipos» de Derecho del Trabajo.-Evolución y futuro del Derecho del Trabajo
 - a) El tipo «clásico» del Derecho del Trabajo
 - b) La crisis del Estado de bienestar y su repercusión en la morfología del Derecho del Trabajo
 - c) El Neoliberalismo, la flexibilización, la desregulación su repercusión en el Derecho del Trabajo
 - d) La evolución de un Derecho del Trabajo garantizador (o garantista) hacia un Derecho del Trabajo basado en la autonomía individual y colectiva
 - e) ¿Un futuro para el Derecho del Trabajo?

II TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1 INTRODUCCION

- A Alusión a los problemas básicos de la Teoría General de las Fuentes del Derecho
 - a) Conceptos generales sobre fuentes del Derecho: cuestiones críticas fundamentales
 - b) La unicidad o pluralidad de las fuentes de producción del Derecho. Consecuencias doctrinales de cada posición
 - c) La identificación de las fuentes positivas. La organización de las fuentes positivas. (El tema del poder normativo de la Administración)
- B El Derecho del Trabajo y su proyección en la Teoría general de las fuentes (Razón y plan de estudio de las Fuentes en el Derecho del Trabajo)
 - a) Aportaciones del Derecho del Trabajo en cuanto al tema de las fuentes de producción. (Fuentes directas en el Derecho del Trabajo)
 - b) Temas proyectados en cuanto a la identificación de las fuentes positivas (Fuentes positivas en el Derecho del Trabajo)

- c) Punto de vista instrumental. Plan de estudio: descripción, valoración, jerarquización, aplicación de las normas jurídico-laborales

2 LAS FUENTES INTERNACIONALES

A Consideraciones críticas generales

- a) La Internacionalización del Derecho del Trabajo: características y peculiaridades: la marginalidad del proceso de internacionalización
- b) La creación de órganos supranacionales en materia laboral y de protección social: características y peculiaridades: el tripartismo y los nuevos métodos de interlocución
- c) Sobre la definición de principios generales supranacionales y la formulación de los Derechos Económico-Sociales de carácter internacional. (Normas de conducta y normas de contenido)
- d) La situación en Europa

B La institucionalización jurídica de la comunidad internacional laboral

- a) Las Internacionales obreras y su posterior derivación
- b) La internacionalización estatalista, y sus peculiaridades: la organización internacional de trabajo (OIT)
 - a') Origen. Vicisitudes. Carácter jurídico actual
 - b') Organización: Miembros. Órganos. Funcionamiento
 - c') Fuentes normativas de la OIT.-Principios generales, Convenios, recomendaciones.-Otras formas de actuación de la OIT
- c) Organizaciones internacionales europeas con proyección laboral
 - a') El Consejo de Europa y su actuación en materia laboral y social
 - b') La Unión Europea. El llamado espacio social europeo. Organismos e instituciones laborales en el ámbito de la Unión Europea
- d) Otras organizaciones internacionales con proyección en lo laboral

C La formulación internacional de los derechos laborales, su instrumentación normativa y su aplicación

- a) Los derechos laborales como derechos fundamentales
- b) Instrumentos normativos de la OIT
- c) El Derecho Social y del trabajo Europeo
 - a') La Carta Social Europea y los órganos de control. Otros instrumentos normativos
 - b') El Derecho Social Comunitario
 - a'') La evolución de la materia laboral en el proceso de construcción de la Unión Europea
 - El llamado espacio social europeo. Los problemas laborales y la formación de la Comunidad Europea
 - El Acta única Europea
 - El Tratado de Maastricht
 - El Tratado de Ámsterdam
 - b'') Organismos «laborales» en la estructura de la UE
 - c'') Instrumentos normativos
 - La Carta Social Comunitaria: descripción y crítica
 - El programa social de la Comisión Europea
 - Otros Instrumentos normativos de la UE en materia laboral
 - d'') Instituciones laborales de ámbito europeo
 - Los comités de empresa europeos
 - La negociación colectiva europea

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-

- Constitución Española, art. 93-97.
- Tratado de Versalles.-Ap. XIII.-
- Constitución de la O.I.T.
- Declaración de Filadelfia (fines y objetivos de la O.I.T.)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea

General de la ONU el 10 de Diciembre de 1948.

— Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos de 19 de diciembre de 1966. Ratificado por instrumento de 13 de abril de 1977.

— Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de 19 diciembre 1966. Ratificado 13 abril 1977.

— Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 4 Noviembre 1950, ratificado por instrumento de 26 Septiembre 1979.

— Protocolo número 8 al Convenio para la protección de los Derecho Humanos y Libertades Fundamentales, hecho en Viena el 19 de Marzo de 1985, instrumento de ratificación de 9 de julio de 1989.

— Tratado constitutivo de la CEE de 25 Marzo 1957 (modificado por el tratado del «Acta Unica Europea» de 17 febrero 1986 y por el Tratado de la Unión Europea de 1991).

— Carta Social Europea, 18 Octubre 1961; Instrumento de Ratificación. B.O.E. 26 de junio 1980. Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 5 de mayo de 1988.

— Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Diciembre 1989.

— Tratado de la Unión Europea (Maastricht) 1991. Tratado 7 Febrero 1992. Ratificado por instrumento 29 diciembre 1992.

— Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997 (DOCE 340/ 10 noviembre de 1997).

— Tratado de Niza de 26 de febrero de 2001 (DOCE 80/10 de marzo de 2001).

3 LAS FUENTES CONSTITUCIONALES.

A Significado político-jurídico de la Constitución y su proyección en el Derecho del Trabajo (La Constitución como «formadora» y «conformadora» del Derecho del Trabajo)

B La Constitución como norma jurídica

C Los principios jurídico-laborales en el Orden Constitucional: Manifestaciones

a) El «Constitucionalismo Social»

a') Antecedentes. Desarrollo

b') Significado político-jurídico

c') Manifestaciones en las Constituciones modernas

d') Contenido típico de los principios laborales en el orden constitucional

b) El llamado «Cartismo Social» autoritario

D El Constitucionalismo Español

a) Antecedentes

a') El constitucionalismo social. La Constitución de 1931

b') El marco constitucional laboral en el régimen franquista: Las Leyes Fundamentales y el Derecho del Trabajo

b) La Constitución de 1978

a') El modelo económico-social de la Constitución

b') La autonomía colectiva: derecho de sindicación, de negociación colectiva y de huelga

c') El derecho al trabajo y otros derechos laborales individuales

d') El Derecho a la Seguridad Social

c) La protección de los derechos constitucionales. El recurso de amparo. Otros sistemas de protección

d) El actual debate sobre la judicialización de los derechos fundamentales de contenido económico-social.

4 EL ESTADO Y LAS FUENTES ESTATALES EN EL ÁMBITO LABORAL

A El intervencionismo del Estado como característica básica del Derecho del Trabajo; su reflejo en el ámbito de las Fuentes y de la Organización del Estado

B Plan de estudio

C Problemática general de las fuentes estatales y su proyección en el ordenamiento jurídico-laboral

a) El «Marco» normativo estatal en el ámbito de la regulación de las relaciones de trabajo: una descripción del derecho Positivo vigente

a') Codificación y marco normativo general

- b') El «Estatuto de los Trabajadores» y las demás Leyes que configuran el marco normativo de las relaciones de trabajo
- c') Las leyes de Reforma del Mercado de trabajo y el nuevo Estatuto de los Trabajadores
- d') El fenómeno de la «desregulación» y la «flexibilización»: manifestaciones positivas
- b) Problemas jurídico-instrumentales
 - a') Límites a la Heteronomía estatal: la dialéctica autonomía-heteronomía, autonomía colectiva en el Derecho del Trabajo. (Relaciones entre Ley y Convenio Colectivo)
 - b') La distribución de poderes normativos entre el Estado y las comunidades autónomas en materia laboral
 - c') Materias objeto de ley formal en materia laboral. Leyes ordinarias y leyes orgánicas
 - d') El poder reglamentario del Estado en materia laboral.-Las Ordenanzas laborales y los problemas de su derogación (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos)-La ordenación estatal de los sectores productivos
 - e') La progresiva laboralización de la función pública
 - f') Los «Estatutos» para determinadas clases de trabajadores del Sector Público
 - g') Leyes laborales y leyes «económicas».-La Ley de Presupuestos Generales del Estado y las llamadas «Leyes de acompañamiento»
- 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) Organización central y periférica de las CC.AA.
 - c) La Inspección de Trabajo: estructura y funciones.-Colaboración con las CC.AA. El traspaso de competencias a las CCAA en materia de Inspección de Trabajo
 - d) Los organismos autónomos «laborales»
 - e) Los Consejos Económicos y Sociales
 - a') Significación político-jurídica general
 - b') El Consejo Económico y Social
 - naturaleza jurídica
 - estructura interna
 - funciones
 - c') Los Consejos de Relaciones laborales de las CCAA
- E Organización especializada del poder judicial en lo laboral
 - a) Los Juzgados de lo Social
 - b) Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
 - c) La Audiencia Nacional
 - d) El Tribunal Supremo

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-

- Para el tema de las Fuentes Estatales y distribución de la potestad normativa estatal: Constitución Española, arts. 81 a 93 y Estatutos de Autonomía.
- Estatuto de los Trabajadores. (R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo. Especialmente Disposición Adicional 8.^a, Disposición transitoria 6.^a y Disposición Derogatoria única).
- Disposición Derogatoria única de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (BOE de 23 de mayo de 1994). Modificado por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre.
- Ley de Régimen jurídico de la Administración del Estado (1958) modificada por la Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Ley Orgánica 6/1981, de 30-12 Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- STCo 18/1982, 4 mayo; Legislación y ejecución en lo laboral; la potestad reglamentaria del Estado y de sus Comunidades Autónomas.

- STCo 35/1982, 14 junio y STCo 195/1996, de 28 de noviembre.
- Ley 21/1991 de 17 de Junio, por la que se crea el Consejo Económico y Social (BOE 18 junio 1991).
- STCo 28 Noviembre 1996
- Reglamento de organización y funcionamiento interno del Consejo Económico y Social, de 25 de febrero 1993 (BOE 13 abril 1993).
- RD 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración y se modifica el RD 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos Ministeriales.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio, del Poder Judicial. Reformada por Ley Orgánica 5/1997, de 4 de diciembre, y por Ley Orgánica de 6/1998, de 13 de julio.
- Ley 5/1997, de 26 de noviembre, de creación del Consejo Económico y Social en Andalucía.
- Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos (BOE n.137, 9 de junio de 1997).
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE n.274, 15 de noviembre).
- R.D.138/2000, 45 febrero, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Resolución de 18 de febrero de 1998 que regula el modelo y requisitos del libro de visitas.
- Resolución de 23 de junio de 1998 que aprueban los modelos de actas y propuestas de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley 6/1997, de 14 de abril, sobre Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 de junio de 2006, núm. 141).
- RD 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 19-3-2007).
- RD 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales (BOE 5-5-2007).

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

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

- a) Planteamiento crítico general: La estatalidad del Derecho en cuanto sistema normativo y su pretendida crisis.-La proyección de esta temática en el Derecho del Trabajo: las normas laborales no estatales y el fenómeno de su asimilación por el Ordenamiento Estatal
- b) Esquema básico de este capítulo: Identificación de los poderes sociales con facultad normativa e identificación y estudio de la expresión normativa de esos poderes

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

- a) El interés colectivo y los intereses profesionales y el proceso de su captación por el Derecho
- b) El sindicato: concepto y caracteres
- c) El sindicalismo, el sindicato y el régimen jurídico de los sindicatos.-Los «Modelos jurídico-sindicales (El Estado frente al fenómeno sindical)
 - a') El régimen jurídico sindical: El derecho a la libertad sindical y los ámbitos para su ejercicio (ámbitos objetivo y subjetivo, régimen de funcionamiento interno). La tutela de la libertad sindical. La organización sindical a nivel de empresa
 - b') Los regímenes jurídicos sindicales peculiares. Sindicatos de funcionarios; sindicatos y asociaciones empresariales; otras organizaciones económicas y profesionales

- d) Representación unitaria de intereses profesionales en el ámbito de la empresa (la participación). Los comités de empresa y delegados de personal
 - a') Intereses profesionales colectivos de ámbito empresarial. La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa
 - b') Régimen jurídico español de representación y participación del personal en la gestión de la Empresa: Los comités de empresa. La participación en el ámbito de la función pública
- e) El derecho de reunión y asamblea dentro de la empresa
- C. Fuentes positivas profesionales: El Convenio Colectivo
 - a) La autonomía colectiva. Planteamientos generales
 - b) El Convenio Colectivo. Configuración jurídica general
 - a') Concepto legal
 - b') Tipos legales
 - c') Clases de Convenios Colectivos
 - d') Sujetos
 - e') Contenido
 - f') Otros aspectos
 - c) Concertación social. Pactos sociales

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS

- Convenio nº 87, OIT, de 9 de Julio de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del Derecho de Sindicación (ratificado por instrumento de 13 Abril de 1977).
- Convenio nº 98, OIT, de 1 de Julio de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva (ratificado por instrumento de 13 de Abril de 1977).
- Convenio nº 151, OIT, de 27 de Junio de 1978 sobre protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (ratificado por instrumento de 22 junio 1984).
- Constitución Española, art. 28 y 127.
- Ley orgánica 11/1985, 2 agosto, de Libertad Sindical (BOE 8-8-85) modificada por Ley 11/1994 y por L.O. 14/1994, de 29 de mayo por la que se incluye una disposición adicional 4ª.
- Ley 19/1977 de 1 abril sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical. (Afectada por la Ley Orgánica 11/1985, 2 agosto, de Libertad Sindical).
- Ley Orgánica 6/1985, 1 julio, del Poder Judicial (cap. IV, tit. II, libro 4; sobre la asociación profesional de los jueces y magistrados). (BOE 2-7-85).
- Ley 50/1981, 30 Diciembre, por el que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, arts. 54 y 59.
- Ley Orgánica 2/1986, 13 Marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (BOE 14-3-1986) (Tít. II, cap. IV, «De la policía», Secc. 2ª: De los derechos de representación colectiva).
- Ley Orgánica 12/1985, de 27 Noviembre, de régimen disciplinario de las fuerzas armadas (Títulos III, IV y V).
- Ley 17/1989, 19 julio, reguladora del régimen del personal militar profesional, arts. 1, 4, 100 y Disposición derogatoria 3ª.
- Ley 30/1984, 2 Agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, arts. 29, 30 y 31, modificada por la Ley 22/1993 de 29 de diciembre.
- R.D. 2205/1980, de 13 de Junio, de actividades sindicales del personal no funcionario en establecimientos militares.
- R.D. 873/77 de 22 abril (Depósito de Estatutos de las organizaciones sindicales) (afectado por la Ley Orgánica 11/1985, 2 agosto, de libertad sindical).
- R.D. 1303/1977, 10 junio, de integración de Colegios Profesionales sindicales (reformado por R.D. 2777/1979, 26 octubre).
- Ley 2/1974, 13 febrero, de Colegios Profesionales (reformada por ley 74/1978, 26-XII).
- Ley 23/1986, de 24 diciembre, de Bases de Cámaras Agrarias.
- Ley 3/1993, de 22 de marzo Básica de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación (BOE 23 de marzo de 1993).
- Estatuto de los Trabajadores, Disp. Adic. 6ª y Disp. Transitoria 9ª sobre participación institucional.
- Ley Orgánica 9/1983, 15 Julio, reguladora del derecho de reunión.
- Arts. 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores.

- Arts. 41 a 43 de la Ley 9/1987 de 12 de Junio.
- Art. 8 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Reglamento CEE 215/2001, sobre el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- Directiva 2001/86/CEE, sobre participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea.
- Constitución Española (art. 21 y 129).
- Convenio núm. 135 O.I.T., de 23 de Junio de 1971, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado por instrumento de 8 de Noviembre de 1972).
- Directiva 94/451 CE, de 22 de septiembre, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo.
- Estatuto de los Trabajadores, Título II, Disp. trans. 8ª y Disp. Final 3ª.
- R.D. 1844/1994 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE 13 septiembre 1994).
- Ley 9/1987, 12 Junio sobre Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BOE 17-6-87), modificada parcialmente por Ley 11/1994 y por Ley 18/1994 de 30 de junio y su norma de desarrollo: el R.D. 1846/1994 de 9 de septiembre por el que se aprueba el reglamento de elecciones a los órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado (BOE 13 de septiembre 1994).
- Arts. 33 a 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 10/1997, de 24 de Abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (BOE 25-4-1997); modificada por Ley 44/1999, de 29 de noviembre (BOE 31-10-99).
- Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (BOE 15-11-2005).

6 OTRAS FUENTES EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

A Los Reglamentos de Régimen Interior y su vigencia actual.-Las instrucciones empresariales

B La costumbre, y la costumbre «laboral»

- a) Aplicación al ámbito laboral de las reglas generales sobre la costumbre
- b) Régimen jurídico de la costumbre en el Derecho del Trabajo
- c) La proyección real de la costumbre en el ámbito laboral

C La jurisprudencia como pretendida fuente del Derecho del Trabajo

D Los principios generales del Derecho y los principios generales del Derecho del Trabajo

- a) La vigencia de los principios generales del Derecho en el ámbito laboral
- b) Los principios generales del Derecho del Trabajo
 - a') La formalización de los principios generales del Derecho del Trabajo
 - b') Su identificación: selección
 - c') Valor de los principios generales del Derecho del Trabajo
 - d') Proyección real
 - e') Valor teórico general

E El derecho común como derecho supletorio

7 EL PROBLEMA DE LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN EL ORDEN JURÍDICO LABORAL

A Planteamientos generales

- a) Pluralidad de normas y principios de jerarquía
- b) Sucesión de normas y principios de vigencia

B Los problemas de jerarquía de normas en Derecho del Trabajo

- a) Principios generales de jerarquía de aplicación necesaria en Derecho del Trabajo
 - a') Recapitulación
 - b') El art. 3 del Estatuto de los Trabajadores
- b) La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque normativo heteronómico
 - a') El principio de reserva legal

- b) El tratamiento de la potestad reglamentaria
 - c) El Derecho supletorio
 - c) Los principios de determinación de la norma aplicable en el en el bloque de la autonomía colectiva
 - a) La prohibición de concurrencia de convenios y el actual principio de descentralización
 - b) El orden jerárquico derivado del tipo de convenios
 - a") Acuerdos marco
 - b") Acuerdos para materias concretas
 - c") Acuerdos para solución de conflictos
 - d") Los laudos arbitrales
 - e") Los acuerdos de comisiones paritarias (régimen jurídico, límites)
 - c) Las reglas sobre concurrencia de convenios
 - d) La inaplicabilidad de convenios
 - a") Las cláusulas de descuelgue empresarial
 - b") Los acuerdos de empresa
 - c") Los acuerdos individuales
 - d) La conexión jerárquica entre el bloque heterónimo y el bloque autónomo
 - a) La caracterización de las normas laborales: normas de Derecho necesario absoluto, de Derecho necesario relativo y dispositivas
 - b) El principio de norma mínima
 - c) La aplicación de la Normas más favorable: Régimen jurídico
 - e) La costumbre. La costumbre laboral
 - f) El valor jurídico del contrato individual de trabajo
 - a) La «individualización» de la normativa laboral
 - b) Los pactos individuales «en masa»
 - g) Los principios generales del Derecho
 - C 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 norma
 - D El principio de irrenunciabilidad y el de indisponibilidad de derechos en el orden jurídico laboral
 - E Las reglas de irretroactividad y territorialidad
 - F La interpretación de la norma laboral: el llamado principio «pro operario»
- TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-**
 — Estatuto de los Trabajadores: Arts. 1.4, 3 y 9; y arts. 82, 83 y 84. Disp. Derogatoria única de la Ley 11/1994 de 19 de Mayo.

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

1 INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

- A La elaboración del concepto de «relación de trabajo»
 - a) El proceso dogmático en favor del concepto de relación de trabajo: del trabajo asalariado a la relación de trabajo
 - b) Planteamiento crítico:
 - a') Insuficiencia de la construcción dogmática aludida
 - b') Simbolismo y mito de la «relación de trabajo»
 - c') Relación de trabajo «versus» relaciones de producción. Determinación
- B La determinación normativa de las «Relaciones de Trabajo» en el ámbito privado
 - a) Planteamiento general del tema
 - a') Relaciones de trabajo y relaciones de producción en sentido general

- b) La reducción positiva del concepto: razones de lógica jurídica y razones sociopolíticas
 - b) Estudio técnico del trabajo objeto de tratamiento jurídico peculiar
 - a) Revisión pormenorizada de los elementos de reducción del concepto de trabajo. (Libertad, productividad, etcétera)
 - b) El tema de la ajeneidad y dependencia
 - a") Caracterización técnica de la ajeneidad
 - La ajeneidad en los riesgos
 - La ajeneidad en los frutos
 - Otras posturas críticas sobre ajeneidad
 - b") Caracterización técnica de la Dependencia
 - Postura inicial
 - Crisis
 - Situación actual
 - c") La línea jurisprudencial sobre estos conceptos
 - d") Valor crítico real de la problemática
 - c) El significado de la profesionalidad, entendida como habitualidad
- C. Estudio de supuestos específicos
 - a) Exclusiones
 - a) Trabajos no retribuidos
 - b) Trabajos obligatorios
 - c) Los puestos de consejeros en Sociedades
 - d) El trabajo familiar
 - e) El trabajo autónomo
 - f) Otros supuestos. Transportistas al amparo de autorizaciones administrativas
 - g) El personal estatutario al servicio de entes públicos
 - a") Ámbito y descripción
 - b") Derecho aplicable: el Estatuto Marco
 - c") El problema del Derecho supletorio
 - d") Régimen jurídico. Enunciaciones generales
 - h) El personal al servicio de las administraciones públicas
 - a") La diferenciación de categorías jurídicas de personal al servicio de las AA.PP.: Funcionarios públicos y «Personal Laboral».-Otras figuras
 - b") El Personal Laboral al servicio de las AA.PP. Criterios de identificación
 - c") Régimen jurídico: Especialidades
 - d") Tendencias en el reclutamiento de servidores de Administraciones Públicas.- La laboralización de categorías profesionales
 - b) Las relaciones de trabajo de carácter especial
 - a) Problemas jurídicos generales. Enumeración. El carácter tasado de la enumeración. El problema del Poder reglamentario del Estado en esta materia
 - b) Análisis de supuestos específicos; esbozo de su régimen jurídico
 - a") Régimen jurídico del personal civil no funcionario al servicio de Establecimientos militares
 - b") El servicio doméstico
 - c") Los deportistas profesionales
 - d") Los internos en establecimientos penitenciarios
 - e") Representantes (Agentes) Comerciales
 - f") Altos cargos
 - g") Artistas en espectáculos públicos
 - h") Minusválidos en centros especiales de empleo

- i") Estibadores Portuarios
- j") Abogados que prestan sus servicios en despachos
- k") Los trabajos temporales de colaboración social
- l") Colaboración de jóvenes para su inserción profesional.
- c) La situación actual del tema de las denominadas «Zonas grises». La afluencia de colectivos profesionales hacia el Derecho del Trabajo
- d) Las modalidades del contrato de trabajo y su diferencia respecto de las relaciones especiales de trabajo
- e) Relaciones de trabajo encuadradas en figuras civiles o mercantiles
 - a') El contrato de arrendamiento de servicios y su vigencia y utilización actual
 - b') Las ejecuciones de obra. (El trabajo autónomo)
 - c') El mandato
 - d') Relaciones asociativas en general. El socio empleado y los trabajos a la parte. Referencia especial a los socios de cooperativas de producción y trabajo asociado
 - e') Otras figuras genéricas: transporte, suministro, mediación, etc.
- D El tema de la simulación en el contrato de trabajo
- E Una recapitulación sobre la fuerza de trabajo en España y su segmentación a efectos de regulación normativa.- (Descripción cuantitativa del mercado de trabajo en España y sus distintas ordenaciones normativas)

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-

- Código Civil, arts. 1554 y ss.
- Estatuto de los Trabajadores, arts. 1 y 2; disp. final 1.ª.
- Códigos Civil y de Com. (en la regulación de las figuras contractuales civiles y mercantiles citadas en el programa).
- Ley 7-2-64 y Constitución Española, art. 103 (Funcionarios Públicos).
- R.D. 1006/1985, 26 junio, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales (BOE 27-6-85).
- R.D. 2205/80, 13 junio, personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares (BOE 18-10-80), en cumplimiento de la Disp. Final 7.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.
- R.D. 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.
- R.D. 1382/1985, 1 agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. (BOE 12-8-85) modificado por la disposición derogatoria única y disposición adicional 2.ª de la Ley 11/1994. Disp. Adic. 5.ª ET
- R.D. 1424/1985, 1 agosto, relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (BOE 13-8-85).
- R.D. 1435/1985, 1 agosto, relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (BOE 14-8-85).
- R.D. 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 (BOE 15-8-85).
- R.D.L. 2/1986, 23 Mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques. Título V regula la relación especial de estibadores portuarios (BOE 27-5-1986) (corrección errores BOE 19-6-1986) modificado por la disposición adicional 7.ª Ley 10/1994, de 19 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación.
- Ley 48/2003, de 26 de noviembre, de régimen económico y de prestaciones de servicios de los puertos (disposición adicional 7ª).
- R.D. 371/1987, 13 marzo, que aprueba el Reglamento para la ejecución del R.D.L. 2/1986, de estiba y desestiba.
- R.D. 1368/1985, 17 Julio, relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (BOE 8-8-85) modificado por la disposición adicional 2.ª y 6.ª de la Ley 10/1994, modificado por RD 427/99, 12 marzo
- R.D. 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. (BOE 9-12-

85).

- Ley 12/192, de 27 de mayo sobre Contrato de Agencia (BOE de 29 de mayo)
- Ley 2/1999, 31 marzo, de cooperativas de la C.A. Andaluza.
- Ley 27/1999 General de Cooperativas (BOE de 17 de julio).
- Ley 4/1997, de 24 de Marzo de Sociedades Laborales (BOE 25 de Marzo).
- Ley Orgánica 1/1979, 26 Septiembre, General Penitenciaria, arts. 26 a 35.
- R.D. 144/1981, 23 enero, sobre personal español que presta sus servicios laborales a las Fuerzas de los E.E.U.U. (BOE n1 29, 3 febrero 1981).
- Disposición Adicional 21, párrafo 1, Ley 37/1988, 28 diciembre, sobre relación laboral de carácter especial de los jóvenes que colaboran en el trabajo para su inserción profesional (no desarrollada aún por el Gobierno).
- Decreto de 21 agosto 1956 por el que se aprueba el Reglamento de organización y régimen de trabajo de los empleados de Notarías.
- Orden de 15 octubre de 1958 que aprueba el Reglamento Orgánico del Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad y el Reglamento orgánico del Personal Auxiliar de los Registros.
- R.D. 3255/1983, 21 diciembre, por el que se aprueba el estatuto del minero.
- R.D. 1445/1982, 25 junio, sobre medidas de Fomento del Empleo, cap. V. sobre los trabajos temporales de colaboración social.
- Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por Ley 22/1993, de 29 de Diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo.
- R.D. 730/1986, de 1 de Abril, por el que se aprueba el reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios de la Administración del Estado.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril de 2006 (BOE 22 abril 2006, núm. 96), por el que se regula las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo.
- Real Decreto 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 (BOE 18-11-2006).
- Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE 9-6-2007).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-4-2007).
- Real Decreto 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 4-3-2009).

2 LA ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO Y LA POLÍTICA DE EMPLEO

A Planteamiento general: Dialéctica entre Protección y Empleo

- a) La protección del trabajador: objetivo tradicional del Derecho del Trabajo
- b) La creación de puestos de trabajo, problema político-económico
- c) El fomento del empleo (fomento de la contratación laboral) como ordenación marginal a la creación de puestos de trabajo

B Colocación y Política de colocación

- a) El principio general de autonomía privada
- b) La organización del Mercado de Trabajo
 - a') La problemática sociopolítica
 - a'') La discriminación en materia de empleo
 - b'') El fenómeno de intermediación
 - c'') La planificación y la racionalización del Mercado de trabajo. La vertiente política del tema
 - b') Opciones organizativas

- c') Régimen jurídico de la colocación: Regulación jurídica vigente. Las Agencias de colocación y los servicios de colocación
- d') El empleo preferente
- c) Los servicios integrados para el empleo
- C 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 de trabajo)
 - b') Política de inserción profesional
 - a'') La integración en el mercado de trabajo como actuación de la política de empleo
 - b'') La atención a los sectores marginales del mercado de trabajo (jóvenes, minusválidos, trabajadores de edad madura, mujeres subrepresentadas en sectores profesionales)
 - c'') Acciones específicas:
 - Modalidades de contratación (remisión a su régimen jurídico)
 - Incentivos para el fomento de la contratación laboral de estos sectores de población
 - c') Política de empleo de la Unión Europea. Marco jurídico en el TUE, Directrices para el empleo y Plan Nacional de Acción
 - d') Medidas jurídicas de carácter «externo» para la ordenación de la demanda de mano de obra
 - a'') Emigración/Movimientos migratorios (ordenación normativa)
 - b'') Protección contra el desempleo. (ordenación normativa)
 - c'') Formación profesional (régimen jurídico)

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 CEE 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la puesta en práctica del principio de igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres en aquello que concierne al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Estatuto de los Trabajadores: arts. 16 y 17, Disp. Adic. 1ª, 2ª y 3ª.
- Ley 56/2003, de 8 de octubre, de 16 de diciembre, de Empleo.
- R.D. 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo.
- R.D. 1989/1984, 17 octubre, por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo (modificado por Ley 22/1992, 30 julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo) y Disp. Transitoria 3.ª del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 42/1994, de 30 de Diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social: art. 44.
- Disposición Adic. 6.ª de la Ley 10/1994, de 19 de Mayo.
- R.D. 1451/1983, 11 Mayo, por el que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- RD 290/2004, de 20 de febrero, por el que se 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 del empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- O.M. de 30 de julio de 1997 por la que se modifica la 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 (BOE 189, de 8 de Agosto).

— II Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 135/97 de 6 de Julio).

— Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional modificado por la Ley 19/1997, de 9 de Junio.

— Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. (BOE n.312, de 30 de diciembre).

— Ley 64/1997, de 26 de diciembre, de incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. (BOE n.312, de 30 de diciembre).

— R.D.L. 3/1993, de 26 de febrero, de Medidas Urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo.

— Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se establecen diversos programas de apoyo a la creación de empleo.

— Orden de 9 de abril de 1986, por la que se regula la concesión a las empresas en crisis, no sujetas a planes de reconversión, de ayudas para la jubilación anticipada de sus trabajadores.

— Orden de 21 de febrero de 1985, por el que se establecen las bases de colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y las corporaciones locales para la realización de obras y servicios por trabajadores desempleados.

— Orden de 21 de febrero de 1985, por la que se fijan las bases generales para el establecimiento de convenios de colaboración del Instituto Nacional de Empleo con órganos de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas Administrativas y Organismos Autónomos Comerciales, Industriales y Financieros, para la realización de obras y servicios para trabajadores desempleados.

— Art. 5 de la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación (sobre fomento de la contratación de desempleados).

— Orden de 29 de Marzo de 1988 por la que se regulan los Programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios.

— Orden de 16 de septiembre de 1998, para el fomento del empleo estable de mujeres en las profesiones y ocupaciones con menos índice de empleo femenino (BOE 29 septiembre).

— R.D. 1618/1990, 14 Diciembre, por el que se regula el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional.

— RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

— Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el RD 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

— RD 1684/1997, de 7 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General de Formación Profesional.

— Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006); en particular, su Cap. I establece las medidas de impulso a la contratación indefinida.

— OM 2 de enero de 2001, por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en los arts. 32 y 33 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, sobre comunicación a las oficinas públicas de empleo (BOE 3-1-2001).

— Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 julio 2001): en particular, Disposición Adicional 1ª.

— LO 5/2002, 19 junio, de las cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE 20 junio 2002).

— Real Decreto 200/2006, de 17 de febrero (BOE de 3 de marzo de 2006, núm. 53), por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo.

— Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de regulación del régimen de las empresas de inserción.

— RD-Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

3 EL MARCO JURÍDICO-POSITIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: CONTRATO DE TRABAJO COMÚN Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO

A La adopción de los esquemas contractualísticos del Derecho Privado

- a) El contrato de arrendamiento de servicios y otras figuras tradicionales
- b) La elaboración del contrato de trabajo como pretendida realidad jurídica peculiar y como realidad normativa
 - a') Concepto
 - b') Caracterización técnica del Contrato de Trabajo
 - c') Figuras análogas
- c) La contractualidad de las relaciones de trabajo: la polémica «contractualismo-relacionismo»
- 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

B Descripción formal del marco jurídico a que nos referimos

- a) Significado inicial del contrato de trabajo
- b) Lo público, lo colectivo y lo privado en el régimen jurídico de las relaciones de trabajo: significado doble en las normas al respecto
- c) Conclusiones metodológicas y plan de trabajo

C Tipologías del contrato de trabajo: Contrato de trabajo común y modalidades del contrato de trabajo

D Modalidades del contrato de trabajo

- a) La problemática sociopolítica: el fomento del empleo y la flexibilización del Mercado de trabajo.
- b) Los contratos de inserción profesional. Contratos formativos:
 - a') El contrato para la formación. El planteamiento dogmático tradicional y su crisis. Régimen jurídico del contrato
 - b') El contrato de trabajo en prácticas. Régimen jurídico. Figuras especiales (médicos)
- c) El contrato para el fomento de la contratación indefinida. Régimen jurídico
- d) El contrato a tiempo parcial
- e) Los contratos de relevo y jubilación parcial
- f) El contrato por anticipo de edad de jubilación
- g) La contratación temporal en general como instrumento para el fomento de la contratación laboral (remisión a su régimen jurídico)

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.-

— Estatuto de los Trabajadores: arts. 11, 12 y 15. Disp. Adic. 1.^a y 2.^a. Disp. Trans. 1.^a, 2.^a y 4.^a.

— RD 488/1998, 27 marzo, que desarrolla el art. 11 ET en materia de contratos formativos.

— RDL 15/1998, 27 noviembre, de medidas urgentes en el mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

— RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE nº 284, de 27 de noviembre de 2002).

— RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE nº 224, de 27 de noviembre de 2002)

— Ley 35/2002, de 12 de julio, para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

— Orden de 14-7-98, por la que se regulan aspectos formativos del contrato para la formación.

— R.D. 1194/1985, de 17 de julio, sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.

— R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del E.T. en materia de contratación.

— Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. (BOE n.312, de 30 de diciembre).

— Ley 64/1997, de 26 de diciembre, de incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter

fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo. (BOE n.312, de 30 de diciembre).

— RD 488/1998, de 27 de marzo, que desarrolla el art.11 ET (BOE n.85, de 9 de abril).

— RD 489/1998, de 27 de marzo, que desarrolla en materia de seguridad social la Ley 63/1997.

— Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad (BOE 10-7-2001), que modifica el art. 12 ET.

— Real Decreto 63/2006, de 27 de enero (BOE de 2 de febrero de 2006, núm. 29), por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

4 ORDENACION NORMATIVA DE LAS PARTES DE LA RELACION DE TRABAJO

A El trabajador: reglas especiales sobre la capacidad de determinadas categorías de trabajadores

- a) El tema dogmático de la distinción entre capacidad jurídica y capacidad de obrar
- b) Limitaciones por razón de la edad
 - a') Reglas generales
 - b') Régimen jurídico de las autorizaciones
 - c') La situación jurídico-laboral del menor
 - d') La situación jurídico laboral del mayor
- c) El sexo: trabajo de las mujeres
 - a') Reglas generales
 - b') La situación jurídico-laboral de la mujer
- d) Limitaciones por razón de la nacionalidad
 - a') El régimen jurídico de los trabajadores extranjeros en España
 - b') La libre circulación de trabajadores en el ámbito de la Comunidad Europea
 - c') Observaciones críticas generales
- e) El régimen jurídico de las infracciones: consecuencias sobre la validez y eficacia del contrato de trabajo.

B La ordenación normativa de la figura del empleador

- a) Planteamiento: Empleador, empresa y puesto de trabajo
- b) La empresa en el ámbito laboral: configuración, sociológica y jurídica
- c) Configuración positiva general de la figura del empleador
- d) La determinación del empleador responsable
 - 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). Agrupaciones de interés económico
 - c') El supuesto de «Auxiliar Asociado»: supuesto de hecho y régimen jurídico
 - d') La interposición en la figura del empleador. La cesión de trabajadores. - Régimen jurídico
 - a'') Supuestos de hecho. Problemas a resolver
 - b'') Régimen jurídico de la cesión ilegal de trabajadores
 - c'') Las empresas de trabajo temporal:
 - Régimen jurídico
 - Relaciones de trabajo de las ETT con los trabajadores y con las empresas usuarias
 - Observación crítica global
 - e') Responsabilidad laboral en los casos de contrata y subcontratas
 - f') Determinaciones accidentales en la figura del empleador. (Nacionalidad. Privadas. Públicas. Tamaño. Sector de actividad. Empresa-Centro de Trabajo)
- e) El tema de las plantillas. Empleador y puestos de trabajo. Consideración

funcional de la plantilla

f) La documentación del empleador: régimen jurídico del permiso de apertura y otros documentos.- El documento de calificación empresarial

NORMAS QUE DEBEN CONSULTARSE.-

- Capacidad: Estatuto de los Trabajadores, arts. 6 y 7, Disp. Adic. 10.^a.
- Empleador: Estatuto de los Trabajadores, art. 1, ptos. 1,2 y 5; arts. 10, 12, 42 y 43.
- 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 y por LO 14/2003, de 20 de noviembre.
- Arts. 48 y sigs. del Tratado de la Unión Europea.
- R.D. 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Extranjería.
- RD 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- R.D. 800/1995, de 19 de mayo, 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.
- 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. 178/2003, de 14 de febrero, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
- Orden 19 noviembre de 1997, sobre el régimen de los permisos de residencia de extranjeros en España por circunstancias excepcionales.
- Decreto de 26 de julio de 1957, sobre trabajos prohibidos a mujeres y menores.
- Orden de 6 de mayo de 1988 por la que se modifica la de 6 de octubre de 1986 sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura previa o reanudación de actividades en los centros de trabajo, dictada en desarrollo del R.D.Ley 1/1986, de 14 de marzo.
- R.D. 2135/1980, de 26 de septiembre, de liberalización industrial. Desarrollado por Orden de 19 de Diciembre de 1980.
- R.D. 3008/1978, de 27 de octubre, regulador del documento de calificación empresarial.
- 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).
- Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 julio 2001), que modifica el art. 42 ET.
- Ley 14/2005, de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (BOE 2-7-2005).
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (BOE 19-10-2006).
- LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007).

5 FORMACIÓN Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO

A Planteamiento sistemático general y plan de estudio

B La formación del contrato de trabajo y nacimiento de la relación de trabajo

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
- C Los elementos esenciales del contrato en el ámbito laboral
 - a) El tema del consentimiento
 - a') Límites a la capacidad de obrar
 - b') Vicios del consentimiento
 - b) Los requisitos del objeto
 - a') Remisión a temas anteriores sobre el objeto
 - b') Requisitos del objeto
 - c') Especial consideración de la aptitud para el trabajo
 - c) La causa
- D Elementos accidentales en el contrato de trabajo
 - a) La forma
 - a') Clases de Contratos de Trabajo por su forma. Principios generales
 - b') Régimen jurídico de los contratos de trabajo escritos
 - c') La infracción de los preceptos y sus consecuencias
 - d') El control sindical de los contratos escritos
 - b) Estipulaciones temporales
 - a') Clases de contratos en función del tiempo. La problemática político-jurídica: la flexibilidad en la contratación y el interés por los contratos indefinidos
 - b') Contratos de duración indefinida
 - c') Contratos temporales. De tipo estructural o por razones objetivas:
 - a'') por obra determinada o tiempo cierto
 - b'') eventuales
 - c'') interinos
 - d') Trabajadores a tiempo parcial en régimen de fijos discontinuos
 - e') Contrato temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad
 - f') El contrato para el fomento de la contratación indefinida
 - g') La conversión de los contratos temporales por tiempo indefinido
 - c) La condición: consideración especial del periodo de prueba
 - a') Fuentes reguladoras
 - a'') Régimen jurídico: duración, efectos
 - b'') Naturaleza jurídica y carácter disponible o no, del periodo de prueba. (Periodo de prueba y condición contractual)
 - b') Otras estipulaciones condicionales: régimen jurídico. El abuso de derecho
- E La ineficacia del contrato de trabajo (irregularidad e ineficacia). Tipos de nulidad:
 - a) Nulidad absoluta. Rescisión del contrato de trabajo y relaciones laborales de hecho
 - b) Nulidad parcial: Sustitución de cláusulas contractuales nulas
 - c) La 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.^a, 3.^a y 4.^a.
- 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.
- RDL 15/1998, 27 noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.
- R.D. 1989/1984, 17 octubre, sobre contratación temporal como medida de fomento de empleo, modificado por Ley 22/1992, 30 julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo (BOE 4 agosto 1992).
- RD 488/98, 27 marzo, por el que se desarrolla el art. 11 del ET en materia de contratos formativos.
- Orden 14 julio 1998, en la que se tratan los aspectos formativos del contrato para la formación.

- RD 2720/1998, 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada.
- Ver Código Civil los arts. 1261 a 1277 que hacen referencia al consentimiento, objeto y causas, como elementos esenciales del contrato.
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y fomento de la contratación indefinida (BOE n.312, de 30 diciembre).
- Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo.
- 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.
- Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 julio 2002), que modifica los arts. 8 y 15 ET.
- RD 1424/2002, de 27 de diciembre (BOE nº 43 de 19 de febrero), por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo y el uso de medios telemáticos.
- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 de junio de 2006, núm. 141), por el que se suprime el contrato temporal de inserción.
- Disposición Adicional Primera Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006), que regula el contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad.

6 ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO

A Plan de estudio (Referencia a las sistematizaciones dominantes)

B La prestación de servicios y su régimen jurídico

- a) Problemática general sociopolítica y el marco jurídico. Lo contractual y lo estatutario en la relación de trabajo
- b) Características generales de la prestación de servicios
 - a') La obligación de trabajo como obligación de actividad
 - b') El carácter genérico de la prestación
 - c') La transferencia de resultados. (Alusión a los inventos del trabajador)
- c) 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 y regulación normativa
 - b'') Configuración jurídico-crítica del poder de dirección
 - c'') Manifestaciones
 - d'') La articulación del poder de Dirección. Instrucciones empresariales. Facultades de vigilancia e inspección
 - e'') El poder disciplinario
 - f'') Límites al poder de dirección: el principio de no discriminación y su régimen jurídico
 - g'') El ejercicio regular del poder de dirección
 - h'') La problemática derivada de la denominada «individualización» de la regulación del trabajo
 - c') El modo de la prestación de servicios y la configuración de los llamados deberes del trabajador. (Los llamados «deberes éticos»)
 - a'') La obediencia
 - Configuración crítica del deber de obediencia
 - El tema de la desobediencia legítima
 - b'') El deber de buena fe: el llamado «deber de fidelidad»
 - Manifestaciones
 - Sobornos y propinas; secreto profesional; competencia ilícita)
 - Régimen jurídico. Infracciones.

- c") Pacto de permanencia en la empresa. Valoración crítica
- d") Pacto de plena dedicación
- e") El pacto de no concurrencia
- f") El deber de diligencia
 - Configuración general
 - Ámbito
- g") El rendimiento
 - 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
- h") La asistencia y la puntualidad
- d) La determinación específica de la prestación de servicios
 - a') La determinación contractual inicial del objeto del contrato.-Las polivalencias funcionales
 - b') La determinación objetiva: la clasificación profesional
 - a") La organización del trabajo, y la clasificación de puestos de trabajo: grupos, categorías y funciones
 - b") Clasificación profesional y estatuto del trabajador
 - c") El acto de clasificación: régimen jurídico
 - c') La movilidad funcional del trabajador
 - a") Reglas generales sobre movilidad
 - b") El tema de los ascensos en la empresa
 - c") La antigüedad en la empresa
 - d') La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios
 - a") El contrato de trabajo a domicilio
 - b") La movilidad geográfica. Desplazamientos y traslados. Régimen jurídico
 - e') 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
 - Valoración jurídico-política: perspectivas
 - b") El descanso semanal y festivo
 - Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación
 - Exclusiones y excepciones
 - Las fiestas recuperables
 - Régimen jurídico
 - Valoración crítica
 - c") El descanso anual
 - Manifestaciones normativas
 - Régimen jurídico
 - Valoración crítica
 - 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
 - e") El trabajo a turnos
 - f") Interrupciones no periódicas en la prestación de servicios

- Concepto
- Determinación de supuestos y régimen jurídico
- g") El trabajo a tiempo parcial (remisión)
- e) El tema de las modificaciones de los límites y de las características de la prestación de servicios
 - a') Planteamiento general del problema
 - b') El «Ius Variandi» como regla general
 - c') Los límites del «Ius Variandi» del empleador
 - d') La modificación sustancial de condiciones de trabajo
 - a") Configuración general
 - b") Supuestos normativos
 - c") Régimen jurídico
- f) 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)
 - 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 laborales (la prevención de riesgos laborales)
 - a") Planteamiento general
 - b") Régimen jurídico de la Seguridad e Higiene en el trabajo
 - c") Los servicios de Prevención
 - d") Deberes de consulta y derechos de participación de los trabajadores: los delegados de prevención y Comités de Seguridad y salud
 - e") Examen especial de sanciones y responsabilidades
 - g) Responsabilidades del empleador derivadas de la prestación de servicios
- C La retribución del trabajo y su régimen jurídico. El salario
 - a) Planteamiento general: los puntos de vista económico y político-social.- Limitaciones del punto de vista jurídico
 - b) La elaboración de un concepto jurídico-normativo de salario
 - a') Planteamiento
 - b') Estructura del salario: Fuentes de determinación. Régimen jurídico
 - a") Salario base. Concepto
 - b") Complementos salariales. Clasificación y régimen jurídico
 - c') Conceptos no salariales. Indemnizaciones y suplidos. Otras prestaciones no salariales
 - d') El carácter consolidable, o no, de los conceptos salariales
 - e') Valoración crítica de la conceptualización normativa del salario
 - c) Configuración jurídica de la deuda salarial
 - d) 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 y las opciones por acciones ("stock options")
 - d') El pacto de salario global
 - e) La determinación de la cuantía del salario
 - a') Planteamientos generales. Intervencionismo estatal y autonomía colectiva. Fórmulas doctrinales. Crítica
 - b') La fijación de topes mínimos
 - a") Origen

- b") El salario mínimo interprofesional. Derecho vigente
- c") Reglas sobre absorción y compensación
- c') Las mejoras salariales
- d') Fijación de topes máximos: «La política de rentas». Formas de expresión. Régimen jurídico
- e') Las cláusulas de escala móvil
- f) El cumplimiento de la obligación salarial
 - a') Tiempo. Reglas sobre periodicidad y puntualidad en el pago de los salarios.-La mora en el pago del salario
 - b') Lugar de pago de los salarios
 - c') Forma. La documentación de pago. El recibo de salarios
- 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
 - e') Otras manifestaciones de protección

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 domicilio) Arts. 34 a 38 (Jornada en general) Arts. 39, 40, 41 (Modificaciones y *lus Variandi*) Art. 17 (No discriminación) Art. 19 (Seguridad e Higiene) Arts. 26-33 (Salario en general).

— R.D 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

— RD 1561/1995, de 21 de septiembre, por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo.

— Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

— 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, modificada por Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

— R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (BOE 31 enero). Modificado por RD 780/1998, de 30 de abril.

— R.D. 1879/1996, de 2 de Agosto por el que se aprueba la composición de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (BOE 192/96 de 9 de agosto).

— Instrucción de 26 de febrero de 1996, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, para la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Pública del Estado.

— RD 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado.

— Resolución de 9 de octubre de 2997, de la Dirección General del Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2008, para dar cumplimiento a la finalidad de facilitar el general conocimiento en todo el territorio nacional del conjunto de fiestas laborales (conforme artículo 45.4 del RD 2001/1983, de 28 de julio, y RD 1600/2004, de 2 de julio).

— 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.

—Real Decreto 2127/2008, de 26 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2009 (BOE 30-12-2008).

- RD-Ley 3/2004 de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del SMI y para el incremento de su cuantía.
- RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Regulador del procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado (modificado por el RD 464/2003 de 25 de abril).
- Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.
- R.D. 372/2001, por el que se modifica el R.D. 505/1985, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
- Ley 41/1994, 30 Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995: art. 105, sobre cotización al Fondo de Garantía Salarial. Vid. también Disp. Final 4ª E.T.
- Ley 60/1997, de 19 de diciembre, que modifica el art. 33.2 ET, en materia de cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- Artículos 607 y 608 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.
- Artículos 84, 90, 91, 154, 155, 156 y 157 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- 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 el art. 33.1 ET.
- Resolución de 5 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la relación de Fiestas Laborales para el año 2009 (BOE 15-11-2008).

7 VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A Problemática jurídica: 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 del contrato de trabajo

- a) Clasificación de supuestos modificativos. La modificación objetiva: remisión
- b) La modificación subjetiva: supuestos de hecho. Régimen jurídico y efectos. Especial referencia al cambio en la titularidad de la empresa

C 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 y 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
 - 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)
- e) La fuerza mayor
 - a') El concepto de fuerza mayor. Ampliaciones
 - b') Régimen jurídico: El expediente para la constatación de la fuerza mayor

- c') Efectos de la extinción por esta causa
- f) Los despidos colectivos
 - a') Supuestos de hecho
 - b') La autorización de cierre por estas causas: Procedimiento. Trámite de consultas. Fase empresarial. Trámites ante la Administración laboral
 - c') La decisión empresarial
 - d') Efectos
 - e') Reconversiones industriales y reestructuración de empresas y sectores. Ordenación normativa
- g) El despido disciplinario
 - a') Desistimiento o incumplimiento
 - b') Configuración jurídica del despido disciplinario
 - c') Las causas de despido
 - a'') Estudio del derecho positivo
 - b'') La graduación de los incumplimientos tipificados
 - d') La forma del despido disciplinario: requisitos de la comunicación.
 - a'') Despidos comunes
 - b'') Despidos de representantes sindicales y miembros del Comité de Empresa
 - e') Calificación y efectos del despido disciplinario. Procedencia, improcedencia, y nulidad. Indemnizaciones.-La readmisión
- h) La extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas
 - a') La dificultad de su encuadramiento dogmático
 - b') Causas
 - c') Forma y procedimiento
 - d') Efectos
- i) La extinción del contrato por voluntad del trabajador
 - a') El incumplimiento por el empresario: Las dimisiones provocadas
 - a'') Supuestos de hecho. Régimen jurídico
 - b'') Efectos
 - b') La dimisión del trabajador. Regulación positiva
 - c') El abandono del trabajador. Regulación positiva
- j) La desaparición de las partes, la incapacidad y la jubilación
 - a') Supuestos que afecten al trabajador
 - b') Supuestos que afecten al empresario

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 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.
- Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre transmisión de empresas.
- R.D. 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados.
- Art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 julio, Concursal.
- Ley 27/84, 26 julio, sobre reconversión y reindustrialización (BOE 28-7-84).
- R.D. 1990/1984, 17 octubre, sobre desarrollo de las medidas laborales de la reconversión industrial (BOE 9-11-84).
- R.D. 1194/85 de 17 de Julio sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo.
- Tribunal Constitucional: Cuestión de inconstitucionalidad n1 223/1980. Sentencia 2 julio 1981. (Disp. Adic. 5.^a de la Ley 8/1980).
- Ley 8/1992, 30 abril, que modifica el art. 48.4 ET. (art. 1 de esta Ley derogado por la Disp.

Derogatoria Unica del E.T.).

— Ley 39/1999, 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral.

— Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 julio 2001), que modifica los arts. 44, 49 y 52 ET.

— 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 6/2002, de 8 octubre, de 25 abril, de conciliación de la vida laboral y familiar en las Administraciones Públicas.

— LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23-3-2007).

8 CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES Y EJERCICIOS DE DERECHOS DERIVADOS DE LA ORDENACION JURIDICA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

A La naturaleza dual de las obligaciones derivadas de la relación jurídica de trabajo. El tema de la dualidad de vías de reclamación

B Régimen general para los supuestos de incumplimiento: infracciones y sanciones en el orden social. El procedimiento para imposición de sanciones. Responsabilidades penales (remisión)

C Prescripción y caducidad para el ejercicio de los derechos derivados de la relación jurídica de trabajo.

TEXTOS LEGALES QUE DEBEN SER CONSULTADOS.-

— ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: Arts. 58, 59, 60. (Téngase en cuenta el n.º 4, art. 59 del ET introducido por la Ley 11/1994).

— RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8-8-2000).

— RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

— STC 195/1996, de 28 de noviembre.

12. Mecanismos de control y seguimiento:

- * Tutorías individualizadas y grupales.
- * Controles de asistencia a clase.
- * Evaluación regular de las prácticas y actividades realizadas por el alumno.