

DERECHO DEL TRABAJO I

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE HUELVA
MODALIDAD PRESENCIAL

A) DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA

NOMBRE:DERECHO DEL TRABAJO I	
NOMBRE (en inglés):LABOUR LAW I	
CÓDIGO: 515109201	AÑO DE PLAN DE ESTUDIO: 2009
TIPO (básica/común): COMÚN	
Créditos ECTS: 6	Horas anuales: 150
CURSO: SEGUNDO	CUATRIMESTRE:PRIMERO

B) DATOS BÁSICOS DE LOS PROFESORES

PROFESOR/PROFESORA:				
CENTRO/DEPARTAMENTO: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO / DERECHO PÚBLICO Y DEL TRABAJO				
ÁREA DE CONOCIMIENTO:DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL				
Nº DESPACHO:	E-MAIL:	TLF:		
URL WEB:				
MARCO RESPUESTA CORREO ELECTRÓNICO: 48 horas, excluyendo fines de semana y festivos.				
HORARIO DE TUTORÍAS PRESENCIALES:				
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes

C) DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

1. Idioma en que se imparte la materia:Castellano

2. Contenidos

Instituciones del Derecho Individual del Trabajo: Concepto y Fuentes, Concurrencia de normas laborales, Acceso al mercado de trabajo, Intermediación en el mercado de trabajo, el Contrato de Trabajo, Relaciones Triangulares de Trabajo, Modalidades de Contratos de Trabajo y Poderes del Empresario

3. Prerrequisitos y recomendaciones.

Superación de las asignaturas introductorias a las diferentes ramas del Ordenamiento Jurídico, esto es, al Derecho Privado, al Derecho Público y a las Relaciones Laborales

4. Medidas previstas para responder a necesidades educativas especiales

Para aquellos alumnos que por motivos laborales, discapacidad o participantes en los programas europeos de intercambio de alumnos (por ejemplo, Erasmus) el profesor articulará un modelo especializado para la superación de la asignatura siempre que por una parte, se justifique debidamente la situación o condición en la que se encuentre, y siempre, que le permita la superación y adquisición de los conocimientos necesarios de esta asignatura

5. Sentido de la materia en el perfil de la titulación

El objetivo principal de esta asignatura es conseguir que el alumno conozca los principales aspectos del Sistema Español de Relaciones Laborales, para ello se estudiará el sistema de fuentes existente en el Ordenamiento Jurídico Español (incluyendo las fuentes internacionales y europeas), el propio concepto y modalidades de contratación que existen en este Ordenamiento Jurídico, los derechos y deberes de las partes de la relación laboral, las especialidades que se pueden producir en algunos casos, y los medios de intermediación en el mercado de trabajo.

6. Competencias

- **Genéricas:**
- CAPACIDAD DE ANÁLISIS y CREATIVIDAD
- **Específicas:**
- CAPACIDAD DE TRANSMITIR Y COMUNICARSE POR ESCRITO Y ORALMENTE USANDO LA TERMINOLOGÍA Y LAS TÉCNICAS ADECUADAS
- CAPACIDAD PARA SELECCIONAR Y GESTIONAR INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN LABORAL
- CAPACIDAD PARA ASESORAR Y/O GESTIONAR EN MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL
- CAPACIDAD PARA INTERRELACIONAR LAS DISTINTAS DISCIPLINAS QUE CONFIGURAN LAS RELACIONES LABORALES
- APLICAR LOS CONOCIMIENTOS A LA PRÁCTICA

7. Objetivos

Conocimiento del régimen jurídico del contrato de trabajo y su vinculación con otras esferas del orden social del Derecho, en especial, el derecho sindical, el derecho de la seguridad social, el derecho del empleo y el derecho administrativo y procesal del trabajo. Capacidad para el manejo de las construcciones dogmáticas que se realizan tanto por los autores como por las resoluciones judiciales que resuelven finalmente las contiendas. Ello supone el uso y acceso a fuentes de conocimiento específicas, sea a través de la red o de la biblioteca y hemeroteca. Esta materia tiene como objetivo concentrarse en que los y las estudiantes desarrollen las siguientes competencias: hacer capaz al alumno para realizar un análisis crítico de las instituciones y, sobre todo, para el correcto ejercicio de un profesional en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos. Es fundamental que el alumnado aprenda a relacionar las diferentes fuentes: normas jurídicas, resoluciones judiciales, convenios colectivos, etc a la hora de dar respuesta a una cuestión que se les plantee.

8. Metodología

Sesiones académicas teóricas: X

Exposición y debate: X

Tutorías especializada:

Sesiones académicas prácticas: X

Visitas y excursiones:

Controles de lecturas obligatorias:

Otros (especificar):

De conformidad con los objetivos a conseguir, los alumnos desarrollarán diversas actividades complementarias entre las que se encuentran: la simulación de actividades profesionales de representación y defensa en juicio, búsqueda y cotejo de formularios e información en las oficinas competentes de las diversas cuestiones en las que interviene de forma singular la Administración Laboral. Como herramienta de apoyo se utilizara la plataforma moodle. Las clases consistirán n temas impartidos por el profesor, dedicados a la exposición de los contenidos eóricos y a la resolución de problemas o ejercicios. Es imprescindible que el alumnado aprenda el uso y consulta de la legislación laboral, por lo que será necesario para el desarrollo de las clases que dicho alumnado porte los textos legislativos actualizados.

9. Bloques temáticos

BLOQUE 1. CARACTERIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: CONCEPTO, ÁMBITO DE APLICACIÓN

BLOQUE 2: FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

BLOQUE 3: INTERMEDIACION EN EL MERCADO DE TRABAJO. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA INTERVENCIÓN Y MEDIACIÓN.

BLOQUE 4: RELACIONES TRIANGULARES: ETTS Y FENÓMENOS DE DESCENTRALIZACIÓN. EL EMPLEO Y SU FOMENTO: PRINCIPALES MAGNITUDES.

BLOQUE 5: CONTRATO DE TRABAJO. MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO SEGÚN SU DURACIÓN.

BLOQUE 6: PODERES DEL EMPRESARIO, Y CONCRECIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL OBJETO DE LA PRESTACIÓN Y DE LAS OBLIGACIONES RECÍPROCAS.

10. Referencias bibliográficas

El alumno deberá manejar el manual que estime oportuno siempre de su última edición, y en caso de no ser posible, deberá asesorarse con el profesor. Por el carácter omnicomprendivo de los manuales recomendados se estima innecesario especificar otras fuentes parciales o específicas.

Compendio de Derecho del Trabajo, J. Cruz Viillalón, Tecnos, última edición

Derecho del Trabajo, A. Martín Valverde y otros, Tecnos, última edición

Derecho del Trabajo, A. Montoya Melgar, Tecnos, última edición

Derecho del Trabajo, Tomo II. Contrato Individual, AA.VV., Tirant lo Blanch, última edición

LEGISLACIÓN VIGENTE: de cualquier editorial, Tecnos, Colex, Aranzadi, Civitas, etc...

11. Enlaces generales:

- OIT : <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OBSERVATORIO SOBRE DERECHO SOCIAL EUROPEO: <http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm>
- CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA: <http://www.ces.es/index.jsp>
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL : <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: [Http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest;jsessionid=3DA0954ABEB29CC0DA87688C2CB42FCC](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest;jsessionid=3DA0954ABEB29CC0DA87688C2CB42FCC)
- CONSEJERIA DE EMPLEO: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/index_tematicas.php
- UGT: <http://www.ugt.es/index1.html>
- CC.OO.: <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>
- CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE): <http://www.ceoe.es/ceoe/portal.portal.action>
- CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE ANDALUCIA (CEA): <http://www.cea.es/portal/default.aspx>

12. Sistema de evaluación:

Examen:	Evaluación continua:	Preparación y exposición de lecturas:	Trabajo práctico:	Otros:
X	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Criterios de evaluación y calificación:

Realización de un examen f inal, de forma escrita o bien oral. El 60%de la calificación será la nota obtenida en el examen. El 40% restante serán actividades propuestas durante el curso. Se prestará especial atención a la evaluación de competencias que haya desarrollado el alumnado: oralidad, utilización de expresiones técnicas,

comprensión, aplicación de la teoría a la práctica, conocimiento de la estructura del Ordenamiento Jurídico Español y relación entre órdenes jurisdiccionales. La superación del examen de la parte teórica será requisito imprescindible para aprobar la asignatura y realizar, en consecuencia, la ponderación y media con la parte práctica. Se tendrán en cuenta las faltas de ortografía y las expresiones incorrectas utilizadas por los/as alumnos/as.

13. Cronograma semanal del trabajo de los estudiantes con el profesor:

Consultar web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.uhu.es/ere/grado/horarios_clase.html

14. Calendario de exámenes:

Consultar web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://www.uhu.es/ere/grado/examenes.html>

IMPORTANTE: Para las convocatorias de **febrero** y **junio** el calendario tiene la novedad de diseñarse en una modalidad de **DOBLE VUELTA**, que a su vez se establece igualmente como **CALENDARIO DE INCIDENCIAS**.

De esta forma deberán tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:

1.- Cada asignatura (presencial y virtual juntas) ofrece dos posibles fechas de examen, y los alumnos podrán elegir SOLO UNA de ellas; la que consideren mejor para sus intereses. Es decir, bajo ningún concepto se puede entender que el alumnado tiene derecho a realizar dos exámenes por asignatura.

2.- Si un alumno o alumna se presentara en la primera de las fechas, y una vez visto el examen considera que no lo va a realizar, **no tendrá Derecho a Presentarse a la segunda fecha de esa misma convocatoria**.

Este sistema se ha diseñado para que sea el alumno el que organice su propio calendario de exámenes por convocatoria, de manera que concurra a aquellos exámenes que decida en la fecha que estime oportuno, pero ésta sólo podrá ser una. Todo lo anterior elimina por tanto, las situaciones en las cuales se puede solicitar examen de incidencia (al alumno se le ofrecen dos fechas por cada convocatoria).

4.- En la organización del calendario particular de exámenes por parte de cada alumna o alumno, éste deberá priorizar **con carácter absoluto**. El hecho de evitar la coincidencia de exámenes en un mismo día (salvo que sea su deseo); pues decíamos que este sistema significa a su vez “un calendario de incidencias preestablecido”. Si a pesar de las diversas posibilidades, y por acumulación de exámenes de diferentes cursos, un alumno llegara a sufrir dicha circunstancia de coincidencia “no deseada”, deberá proceder a solicitar la correspondiente incidencia como marca el reglamento de la Universidad de Huelva, teniendo que demostrar que en la elaboración de su calendario de exámenes no tuvo otra posibilidad, y obviamente presentar en las asignaturas coincidentes, el certificado de haber realizado el examen.

5.- Para que el profesorado pueda organizar adecuadamente los espacios y –en su caso- el personal docente de apoyo a la realización del examen, con **15 días mínimo de antelación al inicio del calendario de exámenes**, los alumnos que pretendan presentarse a cada examen en la **primera** de las fechas propuestas, **deberán comunicar a cada profesor por el medio que éste indique (y que ofrezca garantías de acuse de recibo)**, su deseo de realizar el examen en esa “primera vuelta”. De este modo, quienes no lo comunicaran, realizarán el examen en la “segunda vuelta”.

Para la convocatoria de **septiembre** no se plantea ninguna novedad. Es decir, se ha elaborado un calendario de exámenes por curso académico, con la rotación respecto al curso anterior y con las reglas habituales establecidas por la Universidad de Huelva (Normativa de Evaluación de Grados) en cuanto a posibles coincidencias de exámenes.

E) TEMARIO

15. Temario desarrollado

TEMA 1. CONCEPTO Y AMBITO APLICATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL

1.- Las relaciones laborales como objeto de la legislación laboral

1.1. Orígenes y evolución histórica

1.2. El ámbito de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores

1.3. Profesionalidad

1.4. La voluntariedad de la prestación de servicios

1.5. El trabajo por cuenta ajena

1.6. La subordinación jurídica del trabajador

1.7. La retribución de la prestación de servicios

1.8. Supuestos excluidos de la legislación laboral

2.- El empleado público y la legislación laboral

3.- Las relaciones laborales de carácter especial

4.- Trabajadores autónomos y trabajo autónomo económicamente dependiente

5.- El campo de aplicación de la legislación de Seguridad Social

6.- Elementos definitorios del Derecho del Trabajo

6.1. Concepto de Derecho del Trabajo

6.2. Caracterización del Derecho del Trabajo

6.3. Principios informadores del Derecho del Trabajo

TEMA 2. LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.- La singularidad de las fuentes del derecho en el ordenamiento laboral

2.- Espacio y función de las diferentes fuentes del derecho

- 2.1. La constitucionalización del Derecho del Trabajo
- 2.2. Fuentes Internacionales
- 2.3. Fuentes de la Unión Europea
- 2.4. Fuentes Legales
- 2.5. Fuentes reglamentarias
- 2.6. Reparto competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas
- 2.7. El convenio colectivo como fuente del Derecho
- 2.8. La costumbre laboral

3.- Concurrencia y articulación de las normas laborales

- 3.1. Principio de jerarquía normativa
- 3.2. Principio de suplementariedad o de norma mínima
- 3.3. Principio de complementariedad
- 3.4. Principio de supletoriedad
- 3.5. Principio de remisión ex novo
- 3.6. Principio de reserva normativa
- 3.7. Principio de modernidad
- 3.8. Principio de reparto competencial
- 3.9. Principio de especialidad
- 3.10. Principio de norma más favorable

4.- El ámbito de aplicación de la norma nacional

5.- El pacto contractual: irrenunciabilidad de derechos e individualización de condiciones

TEMA 3. MERCADO DE TRABAJO

- 1.- El “derecho al trabajo” y el “deber de trabajar” en la Constitución
- 2.- La intervención de los poderes públicos en el mercado de trabajo
- 3.- La intermediación en el mercado de trabajo
 - 3.1. Servicios públicos de empleo
 - 3.2. Las agencias de colocación
 - 3.3. Empresas de selección

TEMA 4. LAS RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO

1.- El fenómeno de la descentralización productiva

2.- Contratas y subcontratas de obras y servicios

- 2.1. Noción y ámbito de responsabilidades
- 2.2. Seguridad y salud en el trabajo
- 2.3. Responsabilidad salarial
- 2.4. Cotizaciones y prestaciones de Seguridad Social
- 2.5. Responsabilidades tributarias
- 2.6. Derechos de información de los empleados y de sus representantes

3.- La prohibición de cesión de trabajadores

- 3.1. Delimitación de la conducta proscrita
- 3.2. Las consecuencias derivadas de la violación de la prohibición

4.- Las Empresas de Trabajo Temporal

- 4.1. Supuestos admitidos y prohibidos
- 4.2. Límites temporales de la cesión de trabajadores
- 4.3. Otros límites al uso de la cesión vía Empresas de Trabajo Temporal
- 4.4. La autorización administrativa a las Empresas de Trabajo Temporal
- 4.5. Registro administrativo y obligaciones informativas
- 4.6. Determinación de la retribución y condiciones de trabajo
- 4.7. Responsabilidades impuestas a la Empresa usuaria
- 4.8. Las especialidades en las relaciones colectivas de trabajo

TEMA 5. EL CONTRATO DE TRABAJO, CLASIFICACIÓN SEGÚN SU DURACIÓN

1.- El contrato de trabajo: caracteres y formalidades

- 1.1. Caracterización del contrato
- 1.2. Forma en el contrato de trabajo
- 1.3. Derechos de información del trabajador
- 1.4. Derechos de información de los representantes
- 1.5. Nulidad del contrato de trabajo

2.- Sujetos del contrato

- 2.1. El trabajador como parte del contrato de trabajo
- 2.2. La noción de empleador en el contrato de trabajo: Centro, Empresa y Grupo

3- El período de prueba

- 3.1. Finalidad y especialidad de régimen jurídico: la extinción 'ad nutum'
- 3.2. La cláusula de prueba
- 3.3. Duración
- 3.4. La práctica de las pruebas durante el periodo
- 3.5. Conclusión del período de prueba

4. Tipología de contratos

4.1 Cuestiones previas

- 4.1.1- Preferencia y fomento de la contratación indefinida
- 4.1.2. Reforzamiento del principio de causalidad en la contratación temporal
- 4.1.3 Igualdad de condiciones entre contratación temporal e indefinida
- 4.1.4 Desincentivo de la contratación temporal
- 4.1.5. Fomento directo de la contratación indefinida
- 4.1.6. Incentivo indirecto de la contratación indefinida
- 4.1.7. Penalización de la contratación temporal

4.2. Contratación temporal causal

- 4.2.1 Contrato para obra o servicio determinado
- 4.2.2 Contrato eventual

4.3 Contrato de interinidad

4.4- Los contratos formativos

- 4.4.1. Contrato en prácticas
- 4.4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje

TEMA 6. LOS PODERES DEL EMPRESARIO Y EL TRABAJO A PRESTAR

1.- Los poderes empresariales en el trabajo subordinado

2.- Derechos fundamentales y buena fe contractual como límites a los poderes empresariales

- 2.1. El respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas
- 2.2. El deber empresarial de buena fe

3.- El trabajo a prestar: encuadramiento profesional

- 3.1. Noción y alcance de la clasificación profesional
- 3.2. Método de fijación del encuadramiento: Los grupos profesionales
- 3.3. La plural funcionalidad de la clasificación profesional
- 3.4. Contrato de trabajo y polivalencia funcional

4.- El lugar de trabajo: El trabajo a distancia

5.- El modo de la prestación

- 5.1. Deberes de diligencia, colaboración y buena fe
- 5.2. La prohibición legal de concurrencia desleal
- 5.3. El pacto de plena dedicación
- 5.4. El pacto de no competencia postcontractual

6.- Deber de obediencia y derecho de resistencia del trabajador

7.- Facultades de control del empresario

- 7.1. Control del cumplimiento
- 7.2. Control de la salud del trabajador
- 7.3. Los registros sobre el trabajador y sus efectos personales

8.- El poder disciplinario

- 8.1. Caracterización general
- 8.2. Conductas sancionables
- 8.3. Contenido de la sanción
- 8.4. Procedimiento sancionador
- 8.5. Revisión judicial de la sanción

MECANISMOS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

No se prevén de modo específico