



**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE**  
**FACULTAD DE DERECHO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**CURSO 2012/2013**

***DERECHO DEL TRABAJO II***

**Prof. Dr. D. Javier Torollo González**  
Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Grupos A y B

## **1.-DATOS DE LA ASIGNATURA**

**DENOMINACIÓN:**

DERECHO DEL TRABAJO II

**AÑO ACADÉMICO:** 2012/13

**TITULACIÓN:**

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

**CÓDIGO:**

**TIPO DE ASIGNATURA:** OBLIGATORIA

**DURACIÓN:** SEMESTRAL

**CURSO:** SEGUNDO

**GRUPOS:**

**DEPARTAMENTO:** DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.  
FACULTAD DE DERECHO

**CRÉDITOS:**

-NÚMERO DE CRÉDITOS ASIGNADOS EN EL PLAN DE ESTUDIOS: 6 ECTS

## **1. LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO I**

#### **1. EL TRABAJO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO**

#### **2. SIGNIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

1.º El contrato, instrumento de equilibrio entre intereses contrapuestos.

2. Sujetos del contrato de trabajo: trabajador y empresario.-

#### **3. LA CAPACIDAD CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR.**

1.º La edad y la capacidad para celebrar contratos de trabajo.—a) Capacidad laboral plena.—b) Capacidad laboral limitada.—c) Incapacidad laboral.—d) Excepciones a la edad laboral mínima.

2.º Consecuencias de la contratación laboral con un trabajador sin capacidad laboral plena: menores y extranjeros

#### **4. EL EMPRESARIO: CONCEPTO: GRUPO DE EMPRESAS.**

#### **5. LA CAPACIDAD CONTRACTUAL DEL EMPRESARIO.**

#### **6. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.**

#### **7. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

1.º Legalización de las Empresas de Trabajo Temporal.—

2.º Concepto de Empresa de Trabajo Temporal; requisitos de constitución.—

3.º Relación entre Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria.—

4.º Relación entre la Empresa de Trabajo Temporal y los trabajadores destinados a empresas usuarias.—

5.º Relación entre la empresa usuaria y el trabajador cedido.—

6.º Infracciones y sanciones.—

#### **8. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES.-**

## **2. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **CAPÍTULO II**

#### **1. EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **2. LA CAUSA Y EL CONSENTIMIENTO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **3. LA FORMA EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

1.º Principio de libertad de forma.

2.º Contratos necesitados de forma.

3.º Consecuencias de la omisión de la forma debida.

#### **4. DOCUMENTACIÓN Y PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

#### **5. CONDICIÓN Y TÉRMINO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

## **3. LAS POSICIONES JURÍDICAS DE TRABAJADOR Y EMPRESARIO**

### **CAPÍTULO III**

#### **1. EL TRABAJADOR, TITULAR DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

1.º La protección de la dignidad del trabajador.

- 2.º Derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- 3.º Derecho a la intimidad, a la libertad ideológica y a la libertad de expresión.
2. LA POSICIÓN DE CRÉDITO DEL TRABAJADOR.
3. LA POSICIÓN DE DÉBITO DEL TRABAJADOR: OBLIGACIÓN DE TRABAJAR Y PUESTA A DISPOSICIÓN DEL TRABAJADOR.
4. CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN LABORAL.
  - 1.º Servicios y obras.
  - 2.º La clasificación profesional.
  - 3.º Ampliación normal de la prestación debida: la movilidad funcional (remisión).
  - 4.º Contenido normal y excepcional de la prestación de trabajo.
5. EL DEBER DE DILIGENCIA.
  - 1.º La diligencia, modo de ser de la prestación laboral.
  - 2.º Determinación.
  - 3.º Manifestaciones.
  - 4.º Consecuencias del incumplimiento del deber de diligencia.
6. EL DEBER DE BUENA FE.
  - 1.º Naturaleza.
  - 2.º Manifestaciones: deber de secreto; prohibición de percibir ciertas gratificaciones; prohibición legal de concurrencia; pactos de «no competencia» y de permanencia en la empresa.—a) Deber de secreto.—b) Prohibición de percibir ciertas gratificaciones.—c) Prohibición legal de concurrencia; d) pactos de «no competencia» y de permanencia en la empresa.
7. EL DEBER DE OBEDIENCIA: SOBRE LA RELEVANCIA DE LA CONDUCTA EXTRALABORAL DEL TRABAJADOR.
  - 1.º Contenido y límites.
  - 2.º Supuestos de desobediencia legítima.
  - 3.º Órdenes sobre la conducta extralaboral del trabajador.

## **CAPÍTULO IV**

1. EL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN LABORAL: DURACIÓN DEL CONTRATO Y DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN.
  - 1.º Contratos de trabajo por tiempo indefinido; presunciones en favor de la duración indefinida.
  - 2.º Contratos de trabajo de duración determinada.—a) Tipología.—b) Régimen general.—c) Contratos para la prestación de obra o servicio determinados.—d) Contratos de trabajo eventual.—e) Contratos de trabajo interino.—f) Contratos de inserción.
  - 3.º Contrato de trabajo a prueba- a) Concepto.—b) Naturaleza jurídica.— c) Duración; régimen extintivo
2. LA JORNADA DE TRABAJO.
  - 1.º Fundamento de la limitación de la jornada.
  - 2.º Evolución normativa.
  - 3.º Régimen jurídico de la jornada máxima.—a) La jornada ordinaria.—b) Las jornadas especiales.—c) Jornadas excluidas.
3. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.
  - 1.º El concepto de hora extraordinaria.
  - 2.º Establecimiento de horas extraordinarias.

- 3.º Retribución de las horas extraordinarias.
- 4.º Prohibición de realizar horas extraordinarias.
4. TRABAJO NOCTURNO Y TRABAJADORES NOCTURNOS.
5. TRABAJO A TURNOS.
6. EL DESCANSO SEMANAL.
7. FESTIVIDADES LABORALES.
8. EL CALENDARIO LABORAL DE LA EMPRESA.
9. EL DESCANSO ANUAL: RÉGIMEN DE LAS VACACIONES.
  - 1.º Naturaleza jurídica.
  - 2.º Régimen jurídico de las vacaciones.

## **CAPÍTULO V**

1. LA POSICIÓN DE CRÉDITO DEL EMPRESARIO.
2. DERECHOS DEL EMPRESARIO SOBRE LAS INVENCIONES Y OBRAS INTELLECTUALES DEL TRABAJADOR.
  - 1.º Invenciones del trabajador.
  - 2.º Derechos de explotación de la propiedad intelectual.
3. LOS PODERES DEL EMPRESARIO.
  - 1.º Poder de dirección.
  - 2.º Poder disciplinario.—

## **CAPÍTULO VI**

1. LA POSICIÓN DE DÉBITO DEL EMPRESARIO.
2. LA PRESTACIÓN RETRIBUTIVA.
3. EL SALARIO: Concepto y función.
4. CLASES DE SALARIOS.
  - 1.º Salarios por unidad de tiempo, por unidad de obra y mixtos.
  - 2.º Salarios en metálico y salarios en especie.
  - 3.º Salarios de categoría y de calificación; valoración de puestos de trabajo.
5. ESTRUCTURA SALARIAL: SALARIO BASE Y COMPLEMENTOS SALARIALES.
6. SALARIOS MÍNIMOS.
7. COMPENSACIONES SALARIALES.
8. PAGAS EXTRAORDINARIAS.
9. PRESTACIONES EXTRASALARIALES.
10. RECIBO JUSTIFICATIVO DEL PAGO DEL SALARIO.
11. LA PROTECCIÓN DEL CRÉDITO SALARIAL: LUGAR Y TIEMPO DEL PAGO DEL SALARIO.
12. EL CARÁCTER PRIVILEGIADO DEL CRÉDITO SALARIAL.
13. INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO.
14. EL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.
  - 1.º Constitución y naturaleza.
  - 2.º Acción protectora.—a) Responsabilidad subsidiaria.—b) Responsabilidad directa.—3.º Tramitación de peticiones al Fondo.
15. DESCUENTOS POR CARGAS FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

## **CAPÍTULO VII**

1. OTROS DEBERES DEL EMPRESARIO.
2. DEBER DE OCUPACIÓN EFECTIVA.
3. DEBER DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.
4. DEBERES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
  - 1.º El deber de seguridad y salud laborales: contenido.
  - 2.º Servicios de Prevención.
  - 3.º Deberes de consulta y participación.
  - 4.º El deber de paralización de los trabajos muy peligrosos.
  - 5.º Responsabilidades y sanciones.
5. LA ASUNCIÓN DEL RIESGO DERIVADO DE LA INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL.
6. LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO POR ACTOS DEL TRABAJADOR

## **4. LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL**

## **CAPÍTULO VIII**

1. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL: LA NOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
2. MOVILIDAD FUNCIONAL.
  - 1.º Movilidad dentro del grupo o entre categorías equivalentes: ius variandi ordinario
  - 2.º Movilidad fuera del grupo o entre categorías no equivalentes: ius variandi extraordinario.
  - 3.º Movilidad más allá del ius variandi.
3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.
  - 1.º Traslados.
  - 2.º Desplazamientos temporales.
  - 3.º Preferencia en favor de representantes del personal.
  4. Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios.
5. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO.
  - 1.º Alcance.
  - 2.º El dispositivo jurídico para la modificación.—a) Modificación individual.—  
b) Modificación colectiva.
  - 3.º Modificación sustancial en caso de declaración de concurso.
6. LAS SUBROGACIONES EMPRESARIALES.
7. LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.
8. EXCEDENCIAS.
9. LAS INTERRUPCIONES DE LA PRESTACIÓN LABORAL.
  - 1.º Interrupciones derivadas de circunstancias que afectan al trabajador.
  - 2.º Interrupciones derivadas de circunstancias imputables al empresario.

## **5. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

## **CAPÍTULO IX**

1. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: SIGNIFICACIÓN Y MODALIDADES.
2. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CUMPLIMIENTO.
  - 1.º Expiración del tiempo y conclusión del trabajo convenido.
  - 2.º Cumplimiento de condición resolutoria.
3. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN, JUBILACIÓN O INCAPACIDAD DE SUS SUJETOS.
  - 1.º Muerte, jubilación o incapacidad del trabajador.
  - 2.º Muerte, jubilación o incapacidad del empresario; extinción del empresario-persona jurídica.
4. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR MUTUO DISENSO DEL EMPRESARIO Y EL TRABAJADOR: FINIQUITOS DE TERMINACIÓN DE CONTRATOS.
5. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.
  - 1.º Extinción causal.
  - 2.º Extinción «ad nutum».
  - 3.º Abandono del trabajador.

## **CAPÍTULO X**

1. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO: EL DESPIDO.
2. CAUSALIDAD DEL DESPIDO.
3. EL DESPIDO DISCIPLINARIO: ¿ACTO RESOLUTORIO O SANCIÓN?
4. LAS CAUSAS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.
  - 1.º Relativas a la prestación laboral.
  - 2.º Relativas al deber de disciplina del trabajador.
  - 3.º Relativas al deber de buena fe del trabajador.
5. FORMA, LUGAR Y TIEMPO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO.
6. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO Y SUS EFECTOS JURÍDICOS: DESPIDO PROCEDENTE, IMPROCEDENTE Y NULO.
7. ESPECIALIDADES DEL DESPIDO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.
  - 1.º Prohibición de despidos por ejercicio de funciones representativas.
  - 2.º Régimen especial del despido disciplinario.
  - 3.º Otras modalidades de despido.
8. DESPIDO POR «CAUSAS OBJETIVAS»: DEFECTOS DE APTITUD DEL TRABAJADOR Y NECESIDADES DE LA EMPRESA.
  - 1.º Causas objetivas relativas a la capacidad del trabajador.
  - 2.º Causas objetivas derivadas de necesidades de funcionamiento de la empresa.
  - 3.º Causas objetivas debidas a falta de dotación presupuestaria.
9. PARTICULARIDADES DEL ACTO DE DESPIDO POR «CAUSAS OBJETIVAS».

10. LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO POR «CAUSAS OBJETIVAS» Y SUS EFECTOS JURÍDICOS: DESPIDO PROCEDENTE, IMPROCEDENTE Y NULO.—

11. DESPIDO COLECTIVO.

1.º Significación y causas.

2.º Delimitación cuantitativa del despido colectivo.—a) Número de trabajadores afectados.—b) Extinciones contractuales computables.—c) Período de cómputo de los despidos; prevención legal frente a actuaciones fraudulentas.—d) Régimen de los despidos que no alcanzan los requisitos numéricos exigidos al despido colectivo.

3.º Procedimiento del despido colectivo.—a) Período de consultas.—b) Expediente administrativo.—c) Instrucción del expediente.—d) Resolución del expediente.—e) Impugnación de la resolución administrativa.

4.º Medidas de regulación de empleo, planes de reconversión industrial y programas de promoción industrial.

12. EL DESPIDO POR FUERZA MAYOR.

13. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE CONCURSO SOBRE LAS RELACIONES LABORALES.

## **6. RELACIONES LABORALES ESPECIALES; CONTRATOS COMUNES CON PECULIARIDADES**

### **CAPÍTULO XI**

1. RELACIONES ESPECIALES DE TRABAJO; RELACIONES COMUNES CON PECULIARIDADES.

2. CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE ALTA DIRECCIÓN.

3. ABOGADOS EN DESPACHOS PROFESIONALES.

4. RESIDENTES EN FORMACIÓN SANITARIA.

5. CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

6. TRABAJO DE PENADOS EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS.

7. CONTRATO DE TRABAJO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES.

8. CONTRATO DE TRABAJO DE LOS ARTISTAS DE ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.

9. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES MERCANTILES.

10. TRABAJADORES MINUSVÁLIDOS.

11. ESTIBADORES PORTUARIOS.—12. CONTRATO DE TRABAJO DEL PERSONAL CIVIL NO FUNCIONARIO AL SERVICIO DE ESTABLECIMIENTOS MILITARES.

13.- EL PERSONAL INVESTIGADOR EN FORMACIÓN.

14. SOCIOS-TRABAJADORES; CARACTERIZACIÓN DEL SOCIO INDUSTRIAL Y DEL SOCIO DE LA COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO.

## **2.- OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA**

### *2.1. COMPETENCIAS GENÉRICAS*

- Participación activa del estudiante en la preparación de la materia
- Razonamiento y análisis crítico
- Autoconfianza y desarrollo de trabajos en grupo
- Comprensión y comunicación oral y escrita en lenguaje técnico-jurídico
- Capacidad de análisis y síntesis
- Compromiso ético y en valores democráticos

### *2.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (Disciplinares, Profesionales y Académicas)*

- Capacidad de comprensión del marco jurídico del contrato de trabajo: modalidades, jornada, salarios, vicisitudes y, extinción del contrato.
- Capacidad para analizar las decisiones de política legislativa en la materia jurídico-laboral
- Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica profesional; en especial capacidad para el asesoramiento jurídico-laboral a empresas y trabajadores; orientación, mediación laboral; capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los órganos de instancia del orden jurisdiccional de lo social; asesoramiento en materia de empleo y contratación laboral ,

## **3.-CONTENIDOS FORMATIVOS**

El contrato de trabajo:

- Elementos del contrato
- Posiciones jurídicas de trabajador y empresario
- Tiempo de la prestación laboral
- Posición de crédito del empresario
- Posición de débito del empresario
- Vicisitudes de la relación laboral
- Extinción de la relación laboral
- Relaciones laborales especiales

## **4.- METODOLOGÍA**

CLASES MAGISTRALES: exposición de las líneas básicas de la ordenación jurídica del contrato de trabajo. Se basarán estas clases en el material didáctico, bibliografía, legislación, documentos y bases de datos que se facilitarán al estudiante. En el desarrollo de las explicaciones tiene especial importancia el manejo de la legislación, básica y principalmente del ET, constituyendo un apoyo fundamental para los alumnos. En las clases se formularán preguntas a los alumnos sobre las cuestiones abordadas para fomentar el debate y el interés por la materia.

**SEMINARIOS:** para abordar monográficamente uno de los temas explicados en clase. Los seminarios se prepararán conjuntamente por la profesora y grupo de alumnos a los que se haya asignado el tema. Los temas de los seminarios se pueden proponer por los alumnos

**CASOS PRÁCTICOS:** para aplicar a supuestos concretos los conocimientos teóricos en los temas desarrollados en las clases magistrales. Periodicidad: un caso práctico por cada bloque de materias homogéneas que determine la profesora.

**TRABAJOS TUTORIZADOS** individuales o colectivos. Los alumnos elaborarán un trabajo, que será expuesto en clase, para poner en práctica conocimientos, habilidades y destrezas.

**TUTORÍAS INDIVIDUALES Y COLECTIVAS** para orientar a los estudiantes en la elaboración de los trabajos: propuestas de temas, orientación bibliográfica y metodología, seguimiento de la elaboración, revisión antes de la exposición en clase.

## **5. BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA (Últimas Ediciones)**

- Alonso Olea, M./Casas Baamonde, M.E: *Derecho del Trabajo*, Thomson-Civitas
- García Ortega, J.M./Pérez de los Cobos Orihuel, F./ Ramírez Martínez, J.M./Sala Franco, T. *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch
- Martín Valverde, A./Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F./García Murcia, J: *Derecho del Trabajo.*, Tecnos
- Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo.*, Tecnos.