

## I. FICHA TÉCNICA DE LA ASIGNATURA

Datos de la asignatura	
Nombre	Derecho de las Relaciones Laborales Individuales
Titulación	Grado en Derecho.
Curso	3º E-1 BL; 3º E-5; 3º E-3
Carácter	cuatrimestral
Créditos ECTS	6
Departamento	Derecho Económico y Social
Área	Derecho del Trabajo
Profesores	Dolores Carrillo Márquez, M <sup>a</sup> José López Álvarez, Ana Higuera Garrido, Jose Manuel Sánchez-Cervera, Ana Matorras Díaz-Caneja

Datos del profesorado	
Profesor	Dra. Dolores Carrillo Márquez
Grupo	E-3 B
e-mail	locarrillo@comillas.edu
Despacho	Decanato de Derecho
Datos del profesorado	
Profesor	Dra. María José López Álvarez
Grupo	E-3 A
e-mail	mjlopez@comillas.edu
Despacho	ED-241
Datos del profesorado	
Profesor	Ana Higuera Garrido
Grupo	E-3 C
e-mail	ahiguera@comillas.edu
Despacho	Sala de Profesores 5ª Planta
Datos del profesorado	
Profesor	Dr. José Manuel Sánchez-Cervera Valdés
Grupo	E-3 D

e-mail	jscervera@comillas.edu
Despacho	Sala de Profesores de 5ª Planta
<b>Datos del profesorado</b>	
Profesor	Dra. Ana Matorras Díaz-Caneja
Grupo	E-5; E-1 BL
e-mail	matorras@comillas.edu
Despacho	ED-212

#### Aportación al perfil profesional de la titulación

La asignatura proporciona al alumno una visión general de las relaciones laborales en su vertiente individual (el contrato de trabajo). Es innegable la proyección cada vez mayor del Derecho del Trabajo y su incidencia en las relaciones sociales y jurídicas, así como su vinculación estrecha con otras materias que forman parte del plan de estudios, desde el Derecho Civil al Mercantil o el Fiscal.

El estudio de las normas e instituciones que conforman esta disciplina resulta imprescindible en orden a lograr la formación integral del alumno del Grado en Derecho. Constituye una disciplina que sienta las bases para una posterior especialización en el desarrollo de competencias relacionadas con la gestión de las relaciones laborales en su dimensión jurídica, capacitando al graduado en Derecho para desarrollar actividades y asumir responsabilidades en escenarios profesionales tan variados como el asesoramiento jurídico de empresas, la gestión de recursos humanos, la resolución de problemas laborales, la actividad administrativa y jurisdiccional relacionada con la rama social del Derecho, etc.

## II. COMPETENCIAS QUE SE VAN A TRABAJAR

### Competencias Genéricas

#### Instrumentales

##### Resolución de Problemas (CGI 05)

Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica, obteniendo resultados Identifica y analiza un problema complejo buscando soluciones alternativas.

- 1.- Comprende un problema complejo y es capaz de descomponerlo en partes manejables.
- 2.- Contrasta la solución teórica aprendida con otras alternativas obtenidas de fuentes diversas.
- 3.- Tiene criterio para elegir entre las distintas opciones de solución.

<b>Competencias Específicas</b>
<b>Conceptuales (saber)</b>
<p><u>Adquirir un conocimiento profundo de los conceptos jurídicos básicos de las instituciones jurídico-empresariales desde una dimensión práctica: (CEA 04)</u> conocer en profundidad los elementos configuradores del contrato de trabajo: estructura del mismo, contenido, obligaciones y derechos de las partes, vicisitudes que pueden afectar a su desarrollo, causas y efectos de la extinción, extrayendo la información relevante y relacionando adecuadamente los diferentes aspectos integrar en el contrato de trabajo.</p>
<b>Procedimentales (hacer)</b>
<p><u>Identificar y aplicar las normas y líneas jurisprudenciales adecuadas al supuesto concreto: (CED 04)</u> que el alumno se familiarice con el manejo adecuado de las fuentes especialmente jurisprudenciales, para la resolución de problemas. Aplicación práctica de conceptos teóricos aprendidos y de la normativa vigente en el ejercicio de la profesión jurídica en el ámbito de las relaciones laborales.</p>
<b>Profesionales (saber hacer)</b>
<p><u>Identificar y comprender el alcance de las obligaciones y derechos de las partes en las relaciones jurídicas que se desarrollan en la empresa: (CED 07)</u> afrontar el estudio de los diferentes contenidos desde una dimensión práctica, favoreciendo el análisis crítico y proporcionando al alumno las líneas jurisprudenciales más recientes y los enfoques más novedosos. En atención a la orientación profesional de los alumnos, se pretende incidir en la dimensión empresarial de las relaciones laborales.</p>

### III. TEMAS Y CONTENIDOS

<b>BLOQUE 1: El Derecho del Trabajo</b>
<b>Tema 1: Derecho del Trabajo</b>
<p>1.- CONFIGURACION DEL DERECHO DEL TRABAJO. 1.1. Concepto. 1.2.- Denominación. 1.3.- Contenidos. 1.4.- Relación con otras disciplinas. 2.- FUENTES. 2.1.- Fuentes ordinarias en régimen de aplicación ordinaria. 2.2.- Fuentes ordinarias en régimen de aplicación específica. 2.3.- Fuentes propias. 3.- LOS LLAMADOS PRINCIPIOS INFORMADORES DEL DERECHO DEL TRABAJO. 3.1.- Consideraciones generales. 3.2.- Principio pro-operario. 3.3.- Principio de norma más favorable. 3.4.- Principio de la condición más beneficiosa. 3.5.- El principio de indisponibilidad de derechos.</p>

## BLOQUE 2: Contrato de trabajo

### Tema 2: Concepto de contrato de trabajo

2. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO. 2.- AJENEIDAD Y DEPENDENCIA COMO NOTAS CONSTITUTIVAS. 2.1.- Concepto de ajeneidad. 2.2.- Concepto de dependencia. 2.3.- Excepciones excluyentes del contrato de trabajo. 3.- CARACTERES. 3.1.- Sinalagmático. 3.2.- Oneroso. 3.3.- Conmutativo. 3.4.- Consensual. 3.5.- Típico. 3.6.- Principal. 3.7.- Causal. 4.- DIFERENCIAS RESPECTO A OTROS CONTRATOS DE SERVICIOS. 4.1.- Con el arrendamiento de servicios. 4.2.- Con el arrendamiento de obra. 4.3.- Con el mandato. 4.4.- Con el empleo administrativo. 4.5.- Con el contrato mercantil de transporte. 4.6.- Con los contratos de intermediación mercantil. 4.7.- Con el contrato de sociedad civil. 5.- EL SISTEMA NORMATIVO. 5.1.- Criterios generales ordinarios. 5.2.- Criterios aplicables en supuestos de extraterritorialidad.

### Tema 3: Objeto del contrato de trabajo

1.- EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO. 1.1.- Consideraciones generales. 1.2.- La prestación de servicios retribuida, objeto del contrato de trabajo. 2.- ACTIVIDADES EXCLUIDAS DEL ORDENAMIENTO LABORAL. 2.1.- Los diferentes tipos de exclusiones del art. 1.3.- TRET. 2.2.- Exclusiones constitutivas. 2.3.- Exclusiones declarativas. 2.4.- Exclusiones generales. 3.- INCLUSIONES. 3.1.- La diversificación del contrato de trabajo. 3.2.- Los distintos tipos de contrato de trabajo. 4.- CONTRATOS Y RELACIONES LABORALES ESPECIALES. 4.1. Contratos especiales. 5.2. Relaciones Laborales Especiales. 5.-EL SUPUESTO ESPECÍFICO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.5.1.-El sentido de puesta a disposición. 5.2.-La relación entre el trabajador y la ETT. 5.3.-La relación entre el trabajador y la empresa usuaria.

### Tema 4: Sujetos del contrato de trabajo

1.- CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJADOR. 1.1.- La noción de trabajador. Configuración general. 1.2.- Trabajador. Requisitos. 1.3.- Alcance de la noción del trabajador. 2.- PROBLEMAS DE CAPACIDAD POR RAZÓN DE EDAD. 2.1.-Problemas de capacidad por edad mínima. 2.2.- Problemas de capacidad por edad máxima. 2.3 Prohibiciones específicos de trabajos a menores. 2.4. Prohibiciones específicas de trabajos a mayores. 3.- EL TRABAJADOR EXTRANJERO.- 3.1.- Consideraciones generales: sistema normativo y régimen de libertades. 3.2.-sistema normativo. 3.3- Régimen de libertades. 3.4. Régimen jurídico-laboral. 3.5. Trabajadores comunitarios. 4.- CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEADOR. 4.1. Noción doctrinal. 4.2 El problema de la atribución jurídica de los servicios como cuestión clave. 4.3 El concepto legal. 4.4. Diferenciación respecto a otros contratos. 5.-CAPACIDAD DEL EMPLEADOR. 5.1.-Universalidad. 5.2 La gestión de requisitos. 6.- LA IDENTIFICACIÓN JURÍDICA DEL EMPLEADOR.- 7.-ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESA

### Tema 5: La contratación temporal

1.- LA CONTRATACIÓN TEMPORAL 1.1. La preferencia del legislador por la contratación por tiempo indefinido. La contratación temporal estructural. 1.2.- Efectos del agotamiento de la duración del contrato temporal. 1.3 El encadenamiento de contratos temporales con el mismo trabajador. 1.4 Otras cuestiones comunes a las distintas modalidades de contratos temporales estructurales.

## BLOQUE 3: Contenido del contrato de trabajo

### Tema 6: El salario

1.- CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS.- 2.- FUENTES.- 2.1.- Fuentes de ordenación general del salario.- 2.2.- Fuentes de las obligaciones salariales.- 3.- CONCEPTO DE SALARIO.- 3.1.- Criterios legales de calificación jurídica.- 3.2.- La presunción del carácter salarial.- 3.3.- Criterios, reglas e indicios complementarios de origen jurisprudencial.- 4.- LAS PERCEPCIONES EXTRASALARIALES.- 4.1.- Gastos suplidos.- 4.2.- Indemnizaciones por traslado, suspensión o despido.- 4.3.- Prestaciones de Seguridad Social.- 4.4.- ¿Tipificación cerrada de las percepciones extrasalariales- 5.- MODALIDADES Y ESTRUCTURA DEL SALARIO.- 5.1.- La libertad de elección

del sistema retributivo y de atomización de la retribución total.- 5.2.- Estructuración del salario.- 5.3.- El salario base.- 5.4.- Los complementos salariales.-6.- SALARIO EN ESPECIE.- 6.1.- Consideraciones introductorias.-6.2.- Delimitación de la especie.- 6.3.- Valoración de la especie.- 6.4.- Límites.-

#### **Tema 7: Tiempo de trabajo**

1.- INTRODUCCIÓN.- 1.1.- Importancia.- 1.2.- Evolución histórica.- 1.3.- Iniciativas recientes.- 2.- FUENTES REGULADORAS.- 3 – JORNADA Y DESCANSOS.- 3.1.- Reglas para el cómputo del tiempo de trabajo.- 3.2.- Jornada ordinaria y jornada máxima.- 3.3.- Régimen general. Límites.- 3.4.- Regímenes especiales.- 4.- DESCANSO SEMANAL.- 4.1.- Fundamento y finalidad.- 4.2.- Duración.- 4.3.- Distribución.- 4.4.- Retribución.- 5.- FIESTAS LABORALES.- 6.- VACACIONES ANUALES.- 6.1.- Fundamento y finalidad.- 6.2.- Duración.- 6.3.- Régimen de devengo.- 6.4.- Contenido y régimen de ejercicio.- 7.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- 7.1.- Concepto.- 7.2.- Tipos.- 7.3.- Régimen jurídico.- 8.- HORARIOS DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL.- 8.1.- El horario de trabajo.- 8.2.- El calendario laboral

#### **BLOQUE 4: Desarrollo del contrato de trabajo**

#### **Tema 8: Vicisitudes objetivas y subjetivas**

1.- INTRODUCCIÓN.- 2.- VICISITUDES OBJETIVAS.- 2.1.- El ius variandi: consideraciones introductorias .2.2 – Movilidad funcional.- 2.3.- Movilidad geográfica.- 2.4.- modificaciones sustanciales de otras condiciones de trabajo .3.-VICISITUDES SUBJETIVAS.- 3.1.- Sucesión de empresas. 3.2.- Cesión de trabajadores.- 3.3.- La descentralización productiva .

#### **Tema 9: Interrupciones y suspensiones del contrato de trabajo**

1.- LA INTERRUPCIÓN DEL CONTRATO: CONCEPTO Y MANIFESTACIONES. 2.- LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS: SUPUESTOS LEGALMENTE PREVISTOS. 2.1.- Matrimonio. 2.2.- Acontecimientos familiares. 2.3.- Traslado de domicilio. 2.4.- Cumplimiento de deberes públicos. 2.5.- Funciones de representación laboral. 2.6.- Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. 2.7.- Estudios. 3.- RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS LICENCIAS RETRIBUIDAS. 3.1.- Su concesión. 3.2.- Duración. 3.3.- Derechos. 4.- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CONCEPTO Y CAUSAS. 5.-CAUSAS DEBIDAS A LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES. 6. LA INCAPACIDAD TEMPORAL DEL TRABAJADOR. 7. SUSPENSIÓN POR RAZONES FAMILIARES. 8. SUSPENSIONES POR RAZONES DE INTERÉS PÚBLICO RELATIVAS AL TRABAJADOR. 9 – LA EXCEDENCIA. 10.-SUSPENSIÓN POR CAUSAS REFERENCIABLES EN LA EMPRESA

#### **Tema 10: Extinción del Contrato de trabajo**

1.- CAUSAS DEBIDAS A LA VOLUNTAD DE AMBAS PARTES. 1.1.- El mutuo acuerdo. 1.2.- Vencimiento del término pactado en contratos de naturaleza temporal. 1.3.- Condición resolutoria. 2.- CAUSAS REFERENCABLES EN EL TRABAJADOR. 2.1.- Causas naturales: muerte o invalidez del trabajador. 2.2.- Dimisión voluntaria. 2.3. Novaciones subjetivas. 3.- CAUSAS REFERENCIABLES EN EL EMPRESARIO. 3.1.- La muerte del empresario y su incapacidad. 3.2.- Extinción de la personalidad jurídica de la empresa. 3.2.-Fuerza mayor. 4.- CAUSAS DE TIPO MIXTO. 4.1.- Dimisión provocada. 4.2.- Extinción por causas objetivas. 5.- LA JUBILACIÓN 5.1.- Jubilación del empresario. 5.2.- Jubilación del trabajador.

#### **Tema 11: El Despido**

1.- CONCEPTO Y TIPOS. 1.1.- Despido Disciplinario. 1.2.- Despidos Empresariales. 2.- DESPIDO DISCIPLINARIO. 2.1.- Causas. 2.2.- Procedimiento y requisitos formales. 2.3.- Calificación y efectos del despido. 3.- DESPIDOS EMPRESARIALES. 3.1.- Causas. 3.2.- Despidos individuales o plurales: Amortización puesto de trabajo.3. 3.- Despidos colectivos.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

<b>Bibliografía Básica</b>
<b>Libros de texto</b>
Manual de referencia de la asignatura: MOLERO MANGLANO, C. ET ALT.: <i>Manual de Derecho del Trabajo</i> , Tirant lo Blanch, Valencia, 14ª ed. Legislación: Compendio de Legislación Social Básica actualizada a septiembre de 2016
<b>Artículos</b>
A.L. (Actualidad Laboral), editada por LA LEY-ACTUALIDAD. D.L. (Documentación Laboral), editada por ACARL. D.S. (Derecho Social), editada por BOMARZO. R.E.D.T. (Revista Española de Derecho del Trabajo), editada por CIVITAS. R.L. (Relaciones Laborales), editada por la LA LEY-ACTUALIDAD. R.P.S. (Revista de Política Social) (Fondo), editada por el Centro de Estudios Constitucionales. R.M.E.A.S (Revista del Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales). R.T. (Revista de Trabajo), editada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Fondo). Trib. Soc. (Tribuna Social), editada por CISS
<b>Páginas web</b>
REPERTORIOS DE JURISPRUDENCIA: Bases de datos de jurisprudencia: entre otras: Cendoj, Westlaw, Tirant on Line, el Derecho...
<b>Bibliografía Complementaria</b>
<b>Libros de texto</b>
Otros manuales: ALONSO OLEA, M. Y CASAS BAAMONDE, Mª E. <i>Derecho del Trabajo</i> . Fac. Dº Univ. Complutense, Madrid. Última Ed. BORRAJO DACRUZ, E. <i>Introducción al Derecho Español del Trabajo</i> . Tecnos. Madrid. Última Ed.. MONTROYA MELGAR, A. <i>Derecho del Trabajo</i> . Tecnos. Madrid. Última Ed. SALA FRANCO, T. ET ALT.: <i>Derecho del Trabajo</i> . Tirant lo Blanch. Valencia, última ed.

#### V. METODOLOGÍA DOCENTE

Metodología presencial: Actividades

Para el logro de los objetivos específicos previstos, está prevista la siguiente metodología:

- Sesiones presenciales que constarán:
  - exposición teórica de cada una de las materias del programa a cargo del profesor, que realizará un planteamiento general de los problemas que se presentan y las cuestiones de mayor interés. Para el seguimiento de la misma, se utilizará como referente los textos legales y el manual que se propone como herramienta principal para el seguimiento de la asignatura.
  - por otra parte, se propondrá la resolución de supuestos y cuestiones prácticas, así como pruebas teórico-prácticas que se irán realizando en las clases y que versarán sobre los aspectos que hayan sido objeto de singular atención en las sesiones presenciales, exposiciones, lecturas, comentarios, etc.

#### Metodología no presencial: Actividades

- Estudio autónomo del alumno
- Preparación de pruebas teórico-prácticas
- Se podrá proponer al alumno la participación en jornadas o seminarios de interés en la materia así como otras iniciativas que impulsen la dimensión práctica de la asignatura como simulacros de juicios..

## VI. RESUMEN DE HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO

RESUMEN HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO			
Actividad	Nº horas presenciales	Nº horas no presenciales	Total horas
Clase magistral	45	30	75
Clase práctica	10	20	30
Evaluación: test en el aula,	5	20	25
Evaluación: examen	3	20	23
Evaluación: revisión de examen	1		1
Otros			
<b>CRÉDITOS ECTS: 6</b>			<b>150 + 4</b>

## VII. EVALUACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN

Actividades de evaluación	Competencias Genéricas	Indicadores	Peso en la evaluación
Evaluación: pruebas prácticas (*)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad/acierto en la respuesta</li> <li>- Justificación adecuada de la respuesta que muestre la asimilación correcta de los conceptos teóricos aprendidos y de la normativa vigente en el ejercicio profesional en el ámbito laboral</li> </ul>	20%
Otras: participación en seminarios, jornadas u otras iniciativas del profesor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afrontar el estudio de los contenidos de la asignatura desde una perspectiva práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación activa en la iniciativa propuesta</li> <li>- En su caso, elaboración y entrega del trabajo propuesto por el profesor vinculado a dicha iniciativa</li> </ul>	5% (bonificación adicional)
EXAMEN FINAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento en profundidad de los elementos configuradores del contrato de trabajo</li> <li>- Resolución de problemas</li> </ul>	<p>-Dominio de los conceptos: Conoce en profundidad los elementos configuradores del contrato de trabajo: estructura del mismo, contenido, obligaciones y derechos de las partes, vicisitudes que pueden afectar a su desarrollo, causas y efectos de la extinción, extrayendo la información relevante y relacionando adecuadamente los diferentes aspectos a integrar en el contrato de trabajo.</p> <p>-Resolución adecuada aplicando los conceptos aprendidos de los supuestos prácticos planteados identificando y analizando un problema complejo buscando soluciones alternativas.</p> <p>1.- Comprende un problema complejo y es capaz de descomponerlo en partes manejables.</p> <p>2.- Contrasta la solución teórica aprendida con otras alternativas</p> <p>3.- Tiene criterio para elegir entre las distintas opciones de solución</p> <p>4.- Argumentación jurídica correcta expresada con claridad</p>	80%
	-		



(\*) El profesor podrá proponer, si lo estima oportuno, la preparación y celebración de un simulacro de juicio. En este caso, los alumnos que participen directamente en el mismo recibirán el 20% correspondiente a la evaluación continua, a lo que podrá añadirse un 5% de bonificación adicional en función de su trabajo.

## Calificaciones

- 1) Examen final escrito teórico-práctico en el que el alumno ponga de manifiesto el dominio adecuado de los conceptos básicos de la asignatura y su aplicación práctica acertada a supuestos complejos del ámbito de las relaciones laborales de la realidad empresarial. El examen podrá consistir en cuestiones teóricas abiertas, preguntas tipo test o de respuesta corta o supuestos prácticos. El alumno deberá obtener en este examen una calificación mínima de 3,5 sobre 8 para poder sumar la evaluación continua. Excepcionalmente, y por razones debidamente acreditadas, el profesor podrá proponer la realización de este examen de forma oral.
- 2) Resolución de pruebas prácticas, ejercicios, *one minute papers*, tests, que se irán planteando a lo largo del curso, debiendo superar el alumno satisfactoriamente un mínimo de 3 de estas pruebas/ejercicios prácticos presenciales para poder puntuar. Cumplido este presupuesto, se escogerán a efectos de evaluación, las tres mejores calificaciones que cada alumno haya obtenido en este tipo de pruebas. Atendiendo a su contenido y configuración, algunas de estas pruebas se realizarán discrecionalmente por el profesor y otras, sin embargo, podrán ser preavisadas con antelación.
- 3) Convocatoria extraordinaria.  
Por defecto, en la convocatoria extraordinaria el valor del examen será del 100% de la nota, pero podrán valorarse los resultados satisfactorios obtenidos en la evaluación continua de la convocatoria ordinaria.
- 4) A los alumnos que se encuentren en 3º convocatoria o superiores, se les ofrecerá la posibilidad, a su elección y manifestada al comienzo del curso, de superar la asignatura bien con el sistema de evaluación continua bien mediante la superación del examen teórico práctico cuyo valor, en ese supuesto, será del 100% de la calificación

5) Para los alumnos de nuestra Universidad *out-going* que no superen o no convaliden la asignatura el peso del examen final será del 100%

7) A los alumnos *incoming* que cursen la asignatura se les ofrecerá la posibilidad, a su elección y manifestada al comienzo del curso, de superar la asignatura bien con el sistema de evaluación continua bien mediante la superación del examen teórico práctico cuyo valor, en ese supuesto, será del 100% de la calificación.