

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

	MÓDULO 1 – ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO
1	INTRODUCCIÓN A LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO
2	EL CONTRATO DE TRABAJO: OBJETO Y CAUSA
3	LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: NOCIÓN DE TRABAJADOR Y DE EMPRESARIO
4	DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO
	MÓDULO 2 – LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO
1	LA CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL ORDENAMIENTO LABORAL 2. 3. 4. LOS PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES
2	LAS FUENTES DE ORIGEN EXTERNO: LAS NORMAS DE DERECHO INTERNACIONAL Y LAS NORMAS DE DERECHO SOCIAL COMUNITARIO
3	LAS FUENTES DE ORIGEN INTERNO
4	LOS PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES
	MÓDULO 3 – DEFINICIÓN Y SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	DEFINICIÓN Y NOTAS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO
2	FUNCIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO
3	FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO
4	FIGURAS AFINES AL CONTRATO DE TRABAJO
5	SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (I): EL TRABAJADOR
6	SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO (II): EL EMPRESARIO
7	EMPRESA Y CENTROS DE TRABAJO
8	IDENTIFICACIÓN DEL EMPRESARIO RESPONSABLE: CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS
	MÓDULO 4 – LA RELACIÓN LABORAL COMUN Y SUS ESPECIALIDADES
1	UNA BREVE REFERENCIA A LA DISTINCIÓN ENTRE RELACIÓN LABORAL COMÚN Y RELACIÓN LABORAL ESPECIAL
2	LAS RELACIONES LABORALES ESPECIALES
	MÓDULO 5 – NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	MERCADO DE TRABAJO Y POLÍTICA DE EMPLEO
2	CAPACIDAD PARA CONTRATAR
3	DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
4	EL PERIODO DE PRUEBA
5	LA INEFICACIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
	MÓDULO 6 – CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	PODERES DEL EMPRESARIO
2	DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR
3	LA JORNADA DE TRABAJO
4	EL SALARIO
	MÓDULO 7 – LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	LAS VICISITUDES DEL CONTRATO DE TRABAJO
2	LA MODIFICACIÓN SUBJETIVA: LA SUCESIÓN DE EMPRESA
3	LA MOVILIDAD FUNCIONAL
4	LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

5	LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
6	LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
	MÓDULO 8 – LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
1	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
2	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR
3	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD DEL EMPRESARIO: LOS DESPIDOS
4	EL DESPIDO DISCIPLINARIO (ARTÍCULO 54 DEL ET)
	MÓDULO 9 – LIBERTAD SINDICAL
1	LIBERTAD SINDICAL. CONFIGURACIÓN Y ORDENAMIENTO JURÍDICO
2	LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL
3	LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA. EL SINDICATO
4	TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL
5	LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES
6	PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
7	REPRESENTACIÓN UNITARIA: DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA
8	REPRESENTACIÓN SINDICAL: SECCIONES SINDICALES Y DELEGADOS SINDICALES
9	EL DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES: LA ASAMBLEA
	MÓDULO 10 – LOS CONFLICTOS LABORALES
1	EL DERECHO A PLANTEAR CONFLICTOS COLECTIVOS
2	EL DERECHO DE HUELGA
3	EL CIERRE PATRONAL
	MÓDULO 11 – LA ADMINISTRACIÓN LABORAL
1	CONSIDERACIONES GENERALES
2	LA RELACIÓN ADMINISTRACIÓN LABORAL-JURISDICCIÓN SOCIAL-JURISDICCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA
3	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
4	ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
	MÓDULO 12 – LA JURISDICCIÓN SOCIAL
1	DERECHO PROCESAL LABORAL
2	PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCESO LABORAL
3	LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DEL ORDEN SOCIAL
4	LAS PARTES PROCESALES
5	RÉGIMEN DE LAS ACTUACIONES PROCESALES
6	EL PROCESO ORDINARIO
7	EL PROCESO MONITORIO
8	MODALIDADES PROCESALES
9	LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN
10	LA EJECUCIÓN EN EL PROCESO LABORAL
	MÓDULO 13 – EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL
1	LA SEGURIDAD SOCIAL, PUNTO ESENCIAL DEL ESTADO DEL BIENESTAR
2	LA FORMACIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EUROPA Y EN ESPAÑA
3	LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA
4	DESCRIPCIÓN BREVE DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL

MÓDULO 1

OBJETO, CONTENIDO Y FUENTES DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

MÓDULO 1 – ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	
1	INTRODUCCIÓN A LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO
2	EL CONTRATO DE TRABAJO: OBJETO Y CAUSA
3	LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: NOCIÓN DE TRABAJADOR Y DE EMPRESARIO
4	DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN A LA CONFORMACIÓN ACTUAL DEL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.1. LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO. REVOLUCIONES BURGUESAS Y REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Para su análisis histórico se parte de las formas libres de trabajo, es decir, a partir de la capacidad jurídica de los sujetos para obligarse mediante una relación laboral o contrato de trabajo.

- **EDAD MEDIA/FEUDALISMO** → El trabajo en los gremios: se dan tres categorías sociales (maestro, oficial y aprendiz); Las condiciones de trabajo de los gremios se regulan a través de las ordenanzas gremiales.
- **MODELO LIBERAL - REVOLUCIONES BURGUESAS** → Revolución inglesa, la americana y la francesa, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, y la Revolución Industrial. Suponen: 1) La desarticulación de las estructuras feudales. 2) La instauración del liberalismo como sistema de organización social; → Origen del Derecho del trabajo. No obstante la nueva sociedad industrial provoca que la oferta de mano de obra sobrepase la demanda y las condiciones de trabajo de los trabajadores fueron inhumanas. La explotación de la clase obrera, sobre todo de mujeres y niños.
- **EL MODELO LIBERAL ENTRA EN DECADENCIA - NACIMIENTO DEL MOVIMIENTO OBRERO, pero aun desorganizado e incipiente** → Surgen movimientos sociales para la protección de los trabajadores de carácter mutualista. Surge el ludismo (destrucción de máquinas). Nace la lucha obrera → dos fechas importantes: 1840, año en el que se funda la Sociedad de Tejedores, el primer sindicato obrero, con la cobertura de "sociedad de socorros mutuos" y 1841, año en el que se funda la Unión de Clases, la primera confederación obrera.
- **REVOLUCIÓN DE 1868 (La gloriosa)** → El movimiento obrero madura; se crea la Asociación Internacional de Trabajadores.

1.2. EL INTERVENCIONISMO ESTATAL. LAS PRIMERAS NORMAS LABORALES Y LA FASE DE EXPANSIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

- **FINALES DEL S. XIX- INTERVENCIONISMO ESTATAL** → Caracteriza a las primeras normas laborales, las cuales tratan de proteger a los trabajadores, con ánimo paternalista y contrarrestar la fuerza que el movimiento obrero va adquiriendo e integrar. Se trata de normas aisladas y con ámbito de aplicación reducido que no se plantean cambios sobre el sistema productivo y que además acostumbraban a incumplirse.

- **APARICIÓN DE LA FIGURA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PRIMER ¼ S.XX**, de forma diferenciada a la figura del arrendamiento de servicio, que era la aplicable hasta entonces el intercambio de trabajo y salario. El contrato de trabajo parte de la idea de la constatación de la desigualdad real entre los sujetos contratantes, puesto que el empresario es el dueño de los medios de producción y el trabajador sólo tiene su fuerza de trabajo, de la que depende para vivir. Se pretende así una protección real y efectiva de la parte débil: el trabajador.

1.3. EL MODELO LABORAL DE LA SEGUNDA REPÚBLICA

- **1931 – SE INSTAURA LA II REPUBLICA** → Se constitucionalizan los derechos laborales (Ej.: arts. 1 y 46 CE1931). Aprobación de leyes que regulan: la jornada máxima, sobre jurados mixtos, sobre la colocación obrera, las coberturas legales de los sindicatos obreros. No obstante, pese a la gran iniciativa la escasa duración de la Segunda República provocó que muchos proyectos no pudieran ser llevados a cabo.

1.4. EL MODELO DE RELACIONES LABORALES EN LA DICTADURA FRANQUISTA

- **INICIADA LA DICTADURA SE IMPONE UN MODELO LABORAL BASADO EN LA REPRESIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES** → se estructuraba sobre el llamado Sindicato vertical y sobre las reglamentaciones de trabajo que se pusieron en marcha por medio de la Ley de 16 de octubre de 1942 y que simplemente fijaban con carácter mínimo las condiciones de trabajo para cada sector productivo. El sindicato vertical era el único sindicato que existía y en el se asociaban tanto los trabajadores como los empresarios de forma unitaria. Los convenios colectivos eran controlados tanto legalmente como en términos de oportunidad política.
- **EN LA TRANSICIÓN** → se empezó a preparar el paso a un modelo democrático de relaciones laborales.

1.5. EL MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES TRAZADO POR LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- **CE 1979 → CONFIGURACIÓN DEL ESTADO COMO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO** → se construye un modelo democrático de relaciones laborales basado en el pluralismo social, siendo sus valores los de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político Art. 7 → Pluralismo: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios"; art. 28.1 → derecho de libertad sindical: "Todo el mundo tiene derecho a sindicarse libremente"; art. 38.1 → derecho a la huelga; art. 37 → derecho a la negociación colectiva; art. 14 y 9.2 → igualdad y no discriminación.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO: OBJETO Y CAUSA

El contrato de trabajo, como acuerdo de voluntades (consentimiento) del que nacen unos derechos y unas obligaciones para las partes (objeto) tendentes a satisfacer la finalidad que pretenden (causa), tiene que cumplir su causa objetiva, que es que el tipo contractual elegido corresponda a la verdadera función económico-social que le es propia y que en el contrato de trabajo es la obtención de los frutos del trabajo de otro mediante una remuneración salarial:

- **CAUSA** → La causa del contrato de trabajo es la cesión remunerada de los frutos que resultan de dicho trabajo y es entendida en sus dos sentidos:
 - **Objetivo**, es decir, como finalidad típica normal querida por el ordenamiento jurídico con respecto al contrato.
 - **Subjetivo**, es decir, como fin real y práctico que las partes se proponen al contratar.
- **OBJETO** → El objeto del contrato de trabajo es el trabajo mismo, la actividad de trabajar.

3. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: NOCIÓN DE TRABAJADOR Y DE EMPRESARIO

3.1. LA NOCIÓN JURÍDICA DE TRABAJADOR

Es aquella persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona llamada empresario (art. 1.1 ET). Por tanto el trabajo objeto del Derecho del Trabajo tiene las siguientes características:

- **Voluntariedad:** Solo puede calificarse a un trabajador como tal cuando ha prestado su consentimiento libremente para desempeñar su actividad. La condición personal del trabajador es esencial.
- **Remuneración:** El trabajo ha de ser remunerado, debiendo percibir el trabajador una compensación económica por el trabajo prestado.
- **Alteridad:** Una persona trabaja para otra que es el destinatario del servicio.
- **Ajenidad:** Una persona trabaja para otra pero entre ellos se interpone el empresario. Manifestaciones de la ajenidad:
 - **Ajenidad en los frutos** → el trabajador cede los frutos de su trabajo ab initio

Ajenidad en los medios de producción → la titularidad de los medios de producción les es ajena al trabajador ya que el titular de los medios de producción es el empresario

- **Ajenidad en los riesgos** → el trabajador es jurídicamente ajeno a los riesgos económicos en la empresa, los cuales deben ser asumidos por el empresario
- **Ajenidad en el mercado** → el trabajador no se relaciona directamente con el mercado; el empresario se "interpone" entre el trabajador y el mercado.
- **Dependencia o subordinación:** La prestación de servicios ha de desarrollarse dentro del ámbito de organización y de dirección de otra persona (el empresario), de quien el trabajador recibe órdenes e instrucciones.

RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL

Todas ellas se caracterizan por tener peculiaridades en el grado de dependencia. Se listan en el art. 2 ET y son reguladas por sus respectivos reglamentos pero supletoriamente por el ET. Son las siguientes: la del personal de alta dirección; la del servicio del hogar familiar; la de condenados en instituciones penitenciarias; la de los deportistas profesionales; la de los artistas en espectáculos públicos; la de personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo o la ventura; la de los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de ocupación; la de los estibadores portuarios que presten servicios por medio de sociedades estatales o de sujetos que lleven a cabo las mismas funciones en los puertos gestionados por las comunidades autónomas.

RELACIONES EXCLUIDAS DEL ÁMBITO DEL ET:

- Prestaciones personales obligatorias: quedan excluidas al faltar el requisito de la voluntariedad (miembro del jurado). Solo son aceptables con una justificación social.
- Trabajos benévolos amistosos o de buena vecindad: quedan excluidos al faltar el requisito de la remuneración (voluntariado social).
- Trabajos familiares: quedan excluidos salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes lo realicen. Falta el requisito de la remuneración.

- Funcionarios públicos: quedan excluidos del ET (exclusión constitutiva), también interinos y contratos administrativos.
- Transportistas autónomos: quedan excluidos los transportistas autorizados con vehículo propio aunque los servicios los presten siempre para un mismo cargador o comerciante. Falta ajenidad de medios de producción.
- Exclusión del trabajador autónomo: quedan excluidos de la legislación laboral. Ley 20/2007: Es aquella persona física que realice, de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de organización y de dirección de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo o de ocupación a trabajadores por cuenta ajena.
- TRADE

3.2. LA NOCIÓN JURÍDICA DE EMPRESARIO

"todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior [trabajadores que presten voluntariamente sus servicios], así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal debidamente constituidas" (art. 1.2 ET)

DISTINCIÓN CON LOS EMPLEADORES → la noción de empresario no es sinónima de la de empleador: el **EMPRESARIO** es el **titular de los medios de producción**, mientras que el **EMPLEADOR** es **quien ocupa, quien tiene personal contratado**. Por tanto, puede haber empresarios que no sean empleadores, puede haberlos que sean, además, empleadores y, para acabar, puede haber empleadores que no sean empresarios

3. DEFINICIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Rama del ordenamiento jurídico que regula la relación individual de trabajo personal, dependiente, retribuido y por cuenta ajena, así como el sistema de relaciones laborales. Es decir se trata de una rama autónoma situada entre el derecho público y el privado que tiene por objeto el trabajo personal, dependiente, retribuido y por cuenta ajena.