

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Grupo: Prof. Dr. J. Rivero Lamas

Régimen de evaluación continuada

Bloque nº 1

CUESTIONARIO PARA RESPONDER EN LAS ENTREVISTAS

Zaragoza, noviembre 2006

DERECHO DEL TRABAJO

Curso Académico 2006-2007

CUESTIONARIO PARA ESTUDIAR Y RESPONDER EN LAS ENTREVISTAS

I.Parte: Introducción, historia y fuentes.

L (I): Supuesto de hecho, concepto y caracteres del Derecho del Trabajo.

1. ¿Puede enumerar las notas tipificadoras del supuesto de hecho del sector normativo del Derecho de esta asignatura? ¿Cómo se ha ido precisando y ampliando con el desarrollo de la industrialización?
2. ¿Qué significan la ajenidad y la dependencia como conceptos jurídicos? ¿En qué términos definen estas notas el artículo 1º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) (R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo)?
3. ¿Hasta dónde se extiende la protección jurídica que dispensa el Derecho del Trabajo? ¿Hay una previsión legislativa en la LET sobre la extensión y diversidad de las relaciones laborales incluidas en este sector jurídico?
4. ¿Qué prestaciones de trabajo no están incluidas en el Derecho del Trabajo? ¿Qué y cuales son las exclusiones “constitutivas”?
¿Tiene futuro y coherencia estructuradora una configuración del Derecho del Trabajo como “Derecho de los trabajadores”, y no sólo del trabajo dependiente?
5. ¿Qué notas características y diferenciales cabe reconocer a este sector del ordenamiento jurídico?

L (II): Antecedentes y formación histórica.

1. ¿Qué significado y valor tiene la trayectoria jurídica que hace posible que en el Derecho Romano del Trabajo se preste en virtud de un derecho real para pasar a ser objeto de una obligación de trabajar nacida de un contrato?

2. ¿Se puede estipular la prestación de trabajo mediante una obligación que se extienda a cualquier trabajo, por toda la vida y sin previas limitaciones en cuanto a su duración temporal?
3. ¿Cuáles fueron las tres fuentes principales de trabajo por cuenta ajena en la Edad Media y el Antiguo Régimen?
4. ¿Era el Régimen Gremial un verdadero precedente del Derecho del Trabajo actual? ¿Cómo afectaron al primero algunas libertades incorporadas por la Revolución Francesa?
5. Cite no más de dos leyes importantes que determinaron la progresiva afirmación y consolidación del Derecho del Trabajo en los distintos periodos señalados ¿Por qué fueron importantes tales leyes, a su juicio?
6. Podría destacar, en síntesis, tres características relevantes del Derecho del Trabajo durante la II República, y otras tres de la etapa del Régimen Franquista?
7. ¿Cómo se procedió a desmontar el Derecho del Trabajo y el régimen sindical de la etapa franquista?
8. ¿Qué notas destacaría del régimen laboral y sindical establecido con la Constitución Española de 1978, y por la legislación de desarrollo?

L (III): Las fuentes estatales de Derecho del Trabajo.

1. El sistema de fuentes del Derecho en el Derecho del Trabajo ¿Ha sido constante y uniforme el papel de la Ley en la formación de los recientes regímenes de Derecho del Trabajo en los países industrializados? Panorama del sistema actual de fuentes en España: Normas internacionales; Derecho originario y derivado europeo; fuentes estatales. Fuentes del Derecho del Trabajo y fuentes reguladoras de la relación laboral (Art. 3 LET). Fuentes complementarias. Fuentes de origen profesional.
2. Los derechos fundamentales específicos e inespecíficos. Libertades y derechos fundamentales que tienen una protección constitucional “reforzada: consecuencias. Los principios de política social y económica.
3. ¿Qué es la eficacia horizontal de los derechos fundamentales” y como pueden limitar los contenidos del contrato de trabajo y, en general, las relaciones laborales?
4. Competencia del Estado y de las Comunidades Autónomas en materia laboral.

5. ¿Cómo se han sustituido las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales y establecido marcos sectoriales de ámbito estatal y de carácter convencional?

L (IV): Normas internacionales y supranacionales.

1. ¿Dónde reside la peculiaridad de la composición de los órganos de la Organización Internacional del Trabajo?
2. ¿Y del procedimiento de elaboración de sus Convenios y Recomendaciones?
3. ¿Y de los mecanismos de aplicación de los Convenios?
4. ¿Cuál ha sido el papel de la OIT ante el comercio mundial? La declaración de la Organización Mundial del Comercio (OMC) de 1996 y la declaración de la Conferencia General de la OIT (1998) sobre el respeto de los principios y valores contenidos en siete convenios internacionales considerados básicos y para promover su aplicación universal.
5. El Tratado de la Unión Europea y la política social: los instrumentos y ámbitos de actuación. Evolución y niveles de actuación. La coordinación de las políticas de empleo.
6. Aplicación de disposiciones mínimas obligatorias a los contratos de los trabajadores comunitarios desplazados temporalmente a España.

L (V): El convenio colectivo y otras fuentes.

1. La garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Constitución Española (Art. 38.1) y a la estipulación de convenios colectivos. El problema de la doble titularidad (individual y colectiva). El contenido esencial.
2. ¿Es cuestión incontrovertida el carácter de fuente del derecho de la autonomía colectiva profesional? Planteamiento en el Derecho Comparado y en España.
3. ¿Agota la regulación del Título III de la LET el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva laboral?
4. ¿Cómo se pueden definir los convenios y acuerdos estatutarios regulados en el Título III? ¿Cuáles son sus efectos?
5. ¿Cuál es el contenido posible de los convenios estructurales y los acuerdos-marco del artículo 83, nº 2 y 3 de la LET?

6. Modalidades de pactos de empresa y de otros acuerdos con los representantes de los trabajadores.
7. Los convenios colectivos extraestatutarios: su eficacia y ámbito temporal de aplicación.

L (V, bis): La negociación colectiva laboral en el Estatuto de los Trabajadores.

1. Qué son las unidades de negociación colectiva? Su conexión con las representaciones profesionales que negocian los acuerdos y convenios.
2. ¿Puede identificar las partes de los convenios colectivos estatutarios y el reconocimiento a las representaciones profesionales de trabajadores y a los empresarios de capacidad convencional para estipularlos?
3. ¿Puede desarrollar el procedimiento de elaboración de los convenios colectivos, detallando, en síntesis, las distintas fases?
4. ¿Cómo se lleva a cabo la documentación, el registro, el depósito y la publicación de un convenio colectivo?
5. ¿En qué momento adquiere validez el convenio colectivo?
6. ¿A través de qué instrumentos y procedimientos tiene lugar su control de legalidad o de lesividad?
7. ¿Es inaplicable parcialmente un convenio colectivo validamente celebrado?
8. ¿Cuáles son los instrumentos y el procedimiento de aplicación de los convenios colectivos?
9. ¿En qué consisten la concertación y el diálogo sociales?

L (VI): La unidad del Derecho del Trabajo y su aplicación normativa.

1. Colisión de normas laborales y diferenciación con los supuestos de concurso. Técnicas más elaboradas.
2. Reglas laborales aplicables a los supuestos de concurso: indisponibilidad, irrenunciabilidad y orden público social.
3. ¿A qué obliga el principio de norma mínima?
4. ¿En qué consiste y cual es la aplicación real del principio de norma más favorable (artículo 33 y 26.5 LET).

5. ¿En qué consiste el principio de irrenunciabilidad de los derechos (artículo 3.3. LET)?
6. El respeto a las condiciones más beneficiosas: origen y naturaleza; respeto y medios para su modificación. Compensación y absorción.
7. ¿Qué eficacia tiene hoy la aplicación del principio “pro operario” en las situaciones de conflicto?

II Parte: Derecho individual del Trabajo.

L(VII): Concepto y sujetos del contrato de trabajo.

1. Defina el contrato de trabajo y destaque sus notas esenciales.
2. ¿Qué significa hoy la subordinación o dependencia? ¿Se exige siempre un control empresarial en cuanto al tiempo, modo y funciones a desempeñar?
3. ¿Puede expresar el contenido de la presunción contractual del artículo 8 LET? ¿Qué consecuencias se derivan de su aplicación?
4. Mencione varios supuestos de prestaciones de trabajo de calificación dudosa. Y las razones para la incertidumbre.
5. ¿Qué empresario sin personalidad conoce?
6. ¿Puede resumir en qué consiste la descentralización productiva y referirse a las consecuencias laborales que se siguen de ella?

L (VIII): Identificación del empresario: imputación de responsabilidades.

1. ¿Qué y cuáles son las relaciones triangulares de trabajo?
2. ¿Puede diferenciar el contrato de grupo del trabajo en común?
3. ¿En qué consiste un auxiliar asociado?
4. Describa en qué consiste una contrata de obras y servicios.
5. ¿Para que haya una verdadera contrata en qué ha de consistir la aportación de la contratista?
6. ¿En qué medida (clase de responsabilidad) responde la empresa principal en caso de incumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social por la contratista durante el tiempo de ejecución de ésta?

7. ¿En qué consiste la “propia actividad” y qué valor tiene para la determinación del régimen de responsabilidades aplicable?
8. ¿Qué consecuencias (responsabilidades) sancionatorias vincula la ley a la cesión ilegal de trabajadores?
9. ¿A través de que figuras lícitas se produce el encubrimiento de las cesiones ilegales?
10. Objeto de una Empresa de Trabajo Temporal.
11. ¿En qué consiste el contrato de puesta a disposición y cuando –situaciones- se puede recurrir a él?
12. ¿Qué derechos sobre la actuación del trabajador cedido tiene la empresa usuaria?
13. ¿Cómo responderá la empresa usuaria de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición?
14. ¿Qué carácter reviste tal responsabilidad en caso de que se hayan celebrado contratos de puesta a disposición en supuestos prohibidos por la ley? ¿Se aplica en tal supuesto el régimen de responsabilidad previsto para las cesiones ilegales?
15. ¿La prestación del trabajador en el seno de un grupo de empresas, determina siempre la responsabilidad del grupo en su conjunto o de cada una de las empresas que lo integran? ¿En qué supuesto se puede considerar –según la jurisprudencia- que el grupo es un centro de imputación de responsabilidades?
16. ¿Cuál es, según el artículo 44 LET, el objeto de la transmisión? ¿Qué se debe entender por entidad económica que mantenga su identidad?
17. ¿Cuáles son las responsabilidades que la Ley imputa al cedente y al cesionario por obligaciones contraídas con los trabajadores antes y después de la transmisión?
18. ¿Por qué convenio colectivo se rigen las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión? ¿En qué supuestos? ¿Hasta qué momento?
19. ¿En qué supuestos el cambio de titularidad de la empresa no se extingue el mandato de los representantes legales de los trabajadores?
20. ¿En qué consiste el deber de información de los empresarios cedente y cesionarios a los representantes de sus trabajadores respectivos? ¿En qué condiciones y circunstancias debe suministrar esta información?
21. ¿Cómo se cumple con el deber de información cuando no hay representantes de los trabajadores?

22. ¿En qué supuestos este deber de información va acompañado de otro de consulta-negociación con los representantes de los trabajadores?

L (IX): El objeto del contrato.

1. ¿Por qué no es el cuerpo del trabajador y su fuerza laboral el objeto del contrato de trabajo?
2. ¿Qué condiciones ha de reunir este objeto?
3. ¿Qué significa un sistema de clasificación profesional basado en categorías profesionales? ¿Qué es la categoría profesional?
4. ¿Qué son las “categorías equivalentes”?
5. ¿Qué es un “grupo profesional”?
6. ¿En qué consiste el “pacto de funciones”?
7. ¿Qué es la polivalencia funcional?. ¿A qué categoría o grupo profesional se equipara al trabajador polivalente?
8. ¿En qué consiste el sistema de valoración de puestos de trabajo?
9. Describa el régimen de las reclamaciones en materia de clasificación profesional.