

<b>1. DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA</b>
--

<b>Grado:</b>	<b>Relaciones Laborales y Recursos Humanos</b>
<b>Asignatura:</b>	<b>Contrato de Trabajo y Derechos Fundamentales</b>
<b>Módulo:</b>	<b>Optativas</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Año académico:</b>	
<b>Semestre:</b>	<b>Primero</b>
<b>Créditos totales:</b>	<b>6</b>
<b>Curso:</b>	<b>Cuarto</b>
<b>Carácter:</b>	<b>Optativa</b>
<b>Lengua de impartición:</b>	<b>Español</b>

<b>Modelo de docencia:</b>	<b>A1</b>	
<b>a. Enseñanzas Básicas (EB):</b>		<b>70 por ciento</b>
<b>b. Enseñanzas de Prácticas y Desarrollo (EPD):</b>		<b>30 por ciento</b>
<b>c. Actividades Dirigidas (AD):</b>		

## 2. RESPONSABLE DE LA ASIGNATURA

<b>Nombre:</b>	<b>Esther Carrizosa Prieto</b>
<b>Centro:</b>	<b>Facultad de Derecho</b>
<b>Departamento:</b>	<b>Derecho Privado</b>
<b>Área:</b>	<b>Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>
<b>Categoría:</b>	<b>Profesora Contratada Doctora</b>
<b>Horario de tutorías:</b>	<b>Jueves de 16.00 a 20.00 horas (previa cita)</b>
<b>Número de despacho:</b>	<b>3.1.12</b>
<b>E-mail:</b>	<b><a href="mailto:ecarpri@upo.es">ecarpri@upo.es</a></b>
<b>Teléfono:</b>	<b>954345687</b>

### **3. UBICACIÓN EN EL PLAN FORMATIVO**

#### **3.1. Descripción de los objetivos**

La relación laboral constituye un vínculo jurídico que implica directamente a la persona del trabajador que se inserta en una organización productiva gobernada por el empresario y condicionado en todas las dimensiones de su personalidad por el contexto en el que se desarrolla su prestación laboral. Entre esas dimensiones de la personalidad del trabajador se encuentra, en un lugar sin duda preferente, la titularidad y el pleno disfrute de los derechos fundamentales, ya sean específicamente laborales (libertad sindical, negociación colectiva, huelga) como más genéricamente ciudadanos (opinión, intimidad, honor, imagen, libertad de expresión y de información, derecho a un trato igual y a no ser discriminado). La organización productiva empresarial, sin embargo, tiene requerimientos de productividad, eficiencia y rendimiento que también deben ser atendidos en la medida en que son valores igualmente constitucionales, lo que provoca un condicionamiento recíproco, de tal suerte que ni la lógica empresarial debe prevalecer en todo caso, ni tampoco los derechos fundamentales deben ser considerados de un modo absoluto. La búsqueda, pues, del equilibrio entre ambos intereses contrapuestos a través del análisis del contenido de los derechos y del alcance de las potestades empresariales y del estudio de la abundante jurisprudencia constitucional y ordinaria que ha tratado la cuestión es el objetivo esencial del plan formativo de esta asignatura. Se trata de un análisis, esencialmente jurisprudencial, de la forma cómo dicho equilibrio se ha venido plasmando en relación con cada tipo de derecho fundamental.

#### **3.2. Aportaciones al plan formativo**

Para un estudiante del Grado de Relaciones Laborales, ya en el último curso del Grado, el conocimiento profundo y práctico de la problemática descrita en el apartado anterior constituye un imprescindible complemento formativo de las enseñanzas que ha venido cursando con anterioridad en materias jurídicas, tanto sustantivas como procesales, y particularmente de las correspondientes al Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Derecho del Trabajo, Seguridad Social, Sindical, Prevención de Riesgos, Empleo). La metodología a desarrollar, consistente esencialmente en el análisis jurisprudencial, constituye también una experiencia formativa que, orientada de forma directa a una dimensión práctica o aplicativa, culmina un proceso formativo en el que el contenido más sencillamente teórico debe ir dejando paso a otro de carácter práctico.

#### **3.3. Recomendaciones o conocimientos previos requeridos**

Es prácticamente imprescindible que el alumno, para cursar con aprovechamiento esta asignatura, parta de conocimientos solventes en lo que se refiere a las instituciones centrales del Derecho del Trabajo (contrato de trabajo: naturaleza, contenido, lógica interna; y derecho sindical: los derechos fundamentales de ejercicio colectivo como la libertad sindical, la negociación colectiva o la huelga), así como de la proyección de los derechos fundamentales no específicamente laborales en el contrato de trabajo (como una variedad de aplicación de esos derechos en el seno de relaciones jurídico-privadas). Lo que requiere igualmente conocimientos sólidos acerca de la normativa constitucional, los derechos fundamentales regulados por la misma así como de todas las categorías asociadas como son las del contenido esencial y adicional de los derechos, los cánones de interpretación a aplicar, los mecanismos de tutela de tales derechos y las consecuencias que puedan derivarse de la lesión de los mismos. Igualmente es relevante una formación básica en materia procesal, ya sea en el ámbito constitucional (recurso de amparo), como específicamente laboral (orden jurisdiccional social, particularmente la modalidad procesal destinada a la salvaguardia de los derechos fundamentales).

Desde un punto de vista más práctico, y puesto que el estudio es básicamente jurisprudencial, es absolutamente necesario que el alumno esté entrenado, o adquiera esa habilidad, en la búsqueda, comprensión, selección, interpretación y aplicación al caso del abundante material jurisprudencial existente, fundamentalmente de origen constitucional. Por supuesto que el conocimiento y uso del material normativo es también imprescindible así de algunas de las aportaciones doctrinales más importantes al respecto (tanto obras de carácter general como, sobre todo, comentarios de jurisprudencia referidos a la problemática que constituye el eje de la asignatura).

Por último, el profesorado empleará como soporte indispensable, tanto para suministrar información y documentación como para organizar la docencia, la plataforma Virtual (WEB-CT), por lo que se recomienda un seguimiento continuo por parte del alumnado.

## 4. COMPETENCIAS

### 4.1 Competencias de la Titulación que se desarrollan en la asignatura

#### *Competencias instrumentales*

- Posesión y comprensión de conocimientos específicos.
- Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional.
- Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes, de origen legal y jurisprudencial).
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (transmitir contenidos al público)
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organización y planificación

- Resolución de problemas y asesoramiento

#### *Competencias personales*

- Trabajo en equipos
- Razonamiento crítico

#### *Competencias sistémicas*

- Aprendizaje autónomo

### **4.2. Competencias del Módulo que se desarrollan en la asignatura**

#### *Competencias disciplinares*

- Conocer la jurisprudencia constitucional y ordinaria acerca de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales en el marco del contrato de trabajo.
- Aprender y aplicar las técnicas interpretativas referidas al contenido y tutela de los derechos fundamentales en el desarrollo de la relación laboral.

#### *Competencias profesionales*

- Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas en el ámbito jurídico
- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, fundamentalmente de tipo jurisprudencial
- Capacidad para analizar el material jurisprudencial y derivar de él consecuencias teóricas o al nivel de las categorías jurídicas implicadas: derecho fundamental, naturaleza, contenido esencial, aplicación en las relaciones entre privados, o tutela de los derechos
- Capacidad para aplicar técnicas hermeneúicas específicas en relación con los derechos fundamentales teniendo en cuenta los cánones o criterios elaborados por la jurisprudencia constitucional.
- Capacidad para asesorar en supuestos de posible confrontación entre intereses de la empresa y respeto a los derechos fundamentales implicados de los trabajadores.

#### *Competencias actitudinales*

- Aplicar los conocimientos a la práctica asumiendo la responsabilidad de hacer propuestas interpretativas y de aplicación al caso
- Planificación: Según cronograma que se facilitará en la asignatura a principios del curso académico, y en el intervalo temporal que se indicará, es imprescindible, que los estudiantes sepan distribuirse el trabajo teniendo en cuenta las tareas que les han sido asignadas en las prácticas y desarrollo y el tiempo del que disponen para la realización de las mismas. Siendo aconsejable que la preparación de las sesiones (documentación y autoformación) se haga teniendo en cuenta el tiempo asignado.

### *Competencias sistémicas*

- Aprendizaje autónomo
- Experiencia de trabajo en grupo

### **4.3. Competencias particulares de la asignatura**

- Capacidad para seleccionar e interpretar las fuentes normativas vigentes, correctas y adecuadas a cada supuesto.
- Capacidad para seleccionar e interpretar la jurisprudencia y doctrina judicial adecuadas a cada supuesto.
- Capacidad para identificar los derechos e intereses de los implicados en cada caso y su fundamento jurídico y contenido.
- Capacidad para seleccionar y aplicar el punto de equilibrio entre intereses de la empresa y derechos fundamentales del trabajador.
- Capacidad para realizar informes o dictámenes escrito y para realizar su defensa de forma oral.
- Capacidad para adoptar una posición jurídica de defensa en función del interés representado, esto es, el del empresario o el del trabajador: comprensión del significado práctico del principio de contradicción en derecho
- Capacidad de emplear las técnicas necesarias para enfrentarse a las peculiaridades que plantea cada caso. En concreto, deben conocer el procedimiento para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, destacando los aspectos que deben ser objeto de tratamiento pormenorizado.
- Capacidad de adoptar una decisión razonada, considerando las posibles alternativas.

## **5. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (TEMARIO)**

### **TEMA 1: INTRODUCCIÓN. LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO COMO MARCO DE REFERENCIA**

- 1) El significado de la constitucionalización del Derecho del Trabajo: sus manifestaciones.
- 2) Los derechos fundamentales. Categorías: específicos e inespecíficos, individuales/colectivos.
- 3) El contrato de trabajo como espacio de materialización y de contraste de los derechos fundamentales del trabajador. La implicación personal, la subordinación y los poderes empresariales de organización, dirección y disciplina.
- 4) Las empresas de tendencia.

### **TEMA 2: POR UNA TEORÍA GENERAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

- 1) La eficacia interprivados de los derechos fundamentales. La obligada recomposición constitucional del contenido del contrato de trabajo. Reconocimiento del derecho frente a modulación de su ejercicio: la búsqueda de un punto de equilibrio.
- 2) Los elementos o factores del equilibrio: a) El eufemismo de la adaptación. La limitación inevitable; b) La razonabilidad de la adaptación. De la visión contractual a la constitucional.
- 3) El contenido esencial del derecho fundamental y sus límites. La limitación interna o de ejercicio: buena fe y abuso de derecho. La limitación externa: el referente de la proporcionalidad o razonabilidad) y sus manifestaciones mediante los criterios de necesidad (inevitabilidad), limitación mínima o el menor daño al derecho fundamental, la adecuación de los límites (medios/objetivo) y la proporcionalidad en sentido estricto (relación límite/ventaja).

### TEMA 3. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES ASOCIADOS A LA LIBERTAD DE PENSAMIENTO Y DE OPINIÓN Y SU EJERCICIO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

- 1) Los derechos fundamentales a la libertad de pensamiento, adscripción política o sindical, a la libertad sexual y de modos o hábitos de vida: su proyección en el ámbito de la empresa. Los controles o indagaciones empresariales: instrumentos, límites y uso.
- 2) El derecho a la libre elección religiosa: su tutela en el medio laboral.
- 3) La libertad de expresión y de información de los trabajadores. Especial referencia a los representantes.

### TEMA 4. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A LA PROPIA IMAGEN, AL HONOR Y A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

- 1) El tratamiento unitario de estos derechos y sus especialidades.
- 2) El derecho a la propia imagen como opción personal y como límite a su utilización por parte de la empresa.
- 3) El derecho al honor del trabajador: la dimensión específicamente profesional. La dignidad personal y el acoso en todas sus manifestaciones.
- 4) El derecho a la intimidad del trabajador en la empresa. Particular referencia a la intimidad informática.

### TEMA 5: LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE EJERCICIO COLECTIVO

- 1) Libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga como derechos fundamentales en su doble versión individual y colectiva. La participación de los trabajadores en la empresa.
- 2) Los derechos fundamentales de titularidad sindical: alcance.
- 3) Los derechos fundamentales colectivos del trabajador individual: condiciones de ejercicio y límites.
- 4) La especial posición de los representantes de los trabajadores.

## TEMA 6: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL

- 1) El principio de igualdad y la prohibición de un tratamiento desigual sin justificación: el término de comparación y la justificación de la diferencia.
- 2) La prohibición de discriminación por causas de índole personal: raza o etnia, religión, opinión sindical o política, religión, nacionalidad, lorigen social, edad y otros factores.
- 3) El tratamiento particular de la prohibición de discriminación por razón de género y de orientación sexual.

## TEMA 7. LAS FACULTADES DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL EMPRESARIO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

- 1) Fundamento jurídico del control: alcance.
- 2) Los instrumentos de control: las nuevas tecnologías.
- 3) Requisitos, alcance y límites del control empresarial.
- 4) El control del uso por parte del trabajador de las herramientas de trabajo a su disposición.

## TEMA 8: LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR EN EL ÁMBITO DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

- 1) Procedimientos internos: protocolos y otras medidas empresariales
- 2) La responsabilidad penal por lesión de los derechos fundamentales del trabajador. La responsabilidad civil o indemnizatoria. La responsabilidad administrativa del empresario.
- 3) La tutela judicial ordinaria ante la jurisdicción social: modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales; las especialidades en cuanto a los recursos.
- 4) La tutela constitucional: el recurso de amparo.
- 5) La protección internacional de los derechos fundamentales.

## **6. METODOLOGÍA Y RECURSOS**

NUMERO TOTAL DE HORAS DE TRABAJO DEL ALUMNO:120 horas de trabajo.  
Nº de Horas de enseñanzas básicas: 18; número de horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo: 32; actividades académicas dirigidas (Seminarios-Grupo de Trabajo): 0. T- Trabajo personal autónomo: 80 dedicadas al estudio de enseñanzas básicas, al estudio y preparación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo y al trabajo personal o en grupo derivadas de las actividades académicas dirigidas:



- Realización de pruebas de evaluación y/o exámenes: A) Prueba de evaluación y/o exámenes escritos: 2; B) Pruebas de evaluación y/o exámenes orales (control del trabajo personal):

- Técnicas docentes:

Al tratarse de una asignatura optativa, de perfeccionamiento de las competencias profesionales así como una materia basada en el conocimiento, estudio y manejo del material jurisprudencial, las técnicas docentes previstas serán tanto sesiones académicas teóricas (cuyo contenido abarcará los dos primeros y el último de los temas del programa) y sesiones académicas prácticas y de exposición y debate (que versarán sobre el resto del programa). En cuanto a las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo, éstas se organizarán fundamentalmente de la siguiente manera: estudio, sea individual, sea por grupos de trabajo, de la información doctrinal y jurisprudencial referida a cada grupo de derechos fundamentales para proceder luego a una exposición pública y a debate. Estas sesiones prácticas también comprenderán una diversidad de actividades tales como: resolución de casos prácticos, lecturas, debates, exposiciones de conclusiones sobre trabajos de investigación, actividades basadas en problemas, simulaciones, trabajos de campo, participación en seminarios y conferencias, etc.

## **7. EVALUACIÓN**

Puesto que se trata de una asignatura optativa y de perfil eminentemente práctico, la evaluación se basará, en un 50 por ciento (5 puntos) en el trabajo desarrollado a lo largo del semestre y que será producto de la evaluación por parte del profesor del conjunto de actividades que se han definido anteriormente. El otro 50 por ciento (5 puntos) de la calificación se obtendrá en un examen escrito en el que se demandará a los alumnos la elaboración de un dictamen o informe acerca de un supuesto práctico de colisión entre derechos fundamentales del trabajador e intereses de la empresa. Para poder aprobar la asignatura es necesario alcanzar un mínimo de dos puntos en cada una de las dos evaluaciones.

Los estudiantes que no superen la asignatura en el semestre en el que se imparte, dispondrán de una convocatoria de recuperación de curso en el mes de junio/julio. Quienes no hubieran frecuentado el sistema presencial, o haciéndolo prefirieran renunciar a la calificación obtenida, podrán solicitar que en las pruebas de evaluación correspondiente a la convocatoria de recuperación se les evalúe del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, a efectos de optar al 100 % de la calificación total de la asignatura. Estos alumnos se examinarán sobre un total de 10 puntos, correspondiendo cinco al práctico o informe y otros cinco a preguntas teóricas acerca del contenido del programa.

Está expresamente prohibida la utilización de cualquier herramienta informática o de telefonía para realizar el examen. Si cualquier alumno fuera sorprendido en este uso, o lo fuera recurriendo a cualquier otro medio de copia, comunicación, intercambio de información, etc, será expulsado del aula y retirado el examen, procediendo a su suspenso y a la comunicación del incidente a la Dirección del Departamento.

En caso de coincidencia en la fecha de realización de exámenes, el alumno que cumpla los requisitos exigidos en la normativa de la Universidad, debe comunicar al profesor de la asignatura su situación con una antelación de al menos 15 días naturales, para que proceda el profesor a fijar una fecha alternativa.

Los alumnos/as beneficiarios de los distintos programas oficiales de movilidad (Sócrates-Erasmus, Séneca, Atlanticus...), facilitándoles el Área de Derecho del Trabajo, de cara a la calificación final y del modo que estime más conveniente, la recuperación del porcentaje que en cada caso corresponda dentro del 50 por 100 relativo a las Practicas y Desarrollo.

Nota: Título II. Capítulo II. Artículo 14.2 y 14.3 de la Normativa de Régimen Académico y de Evaluación del Alumnado (aprobada en Consejo de Gobierno de la UPO el 18 de julio de 2006): “En la realización de trabajos, el plagio y la utilización de material no original, incluido aquél obtenido a través de Internet, sin indicación expresa de su procedencia y, si es el caso, permiso de su autor, podrá ser considerada causa de calificación de suspenso de la asignatura, sin perjuicio de que pueda derivar en sanción académica. Corresponderá a la Dirección del Departamento responsable de la asignatura, oídos el profesorado responsable de la misma, los estudiantes afectados y cualquier otra instancia académica requerida por la Dirección del Departamento, decidir sobre la posibilidad de solicitar la apertura del correspondiente expediente sancionador”.

## **8. BIBLIOGRAFÍA GENERAL**

Puesto que se trata de una materia que no constituye una asignatura de las tradicionales del Área de Derecho del Trabajo, no existen manuales o monografías que aborden la materia de forma sistemática y exhaustiva. La información al respecto ha de buscarse, en consecuencia, en la parte de las obras manualísticas dedicadas a la vigencia de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo así como en las monografías o trabajos dedicados a un concreto tipo de derecho fundamental. Igualmente es necesario recurrir, debido al tratamiento básicamente jurisprudencial que se propone, a las bases de datos jurisprudenciales tanto del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) como del Tribunal Constitucional o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, muchas de cuyas resoluciones más relevantes han sido objeto de comentarios especializados. En todo

caso, algunas obras de referencia que pueden citarse en función del criterio de que se trate de fuentes de información de fecha relativamente reciente son:

AA.VV., Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral y en materia de protección social, XXIV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AEDTSS-Cinca, Madrid, 2014.

AA.VV., Monográfico sobre Derechos Fundamentales. Revista del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social, núm. 108/2014.

AAVV. La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2005.

Colas Neila, Eusebi, Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia, Bomarzo, 2013.

Consejo General del Poder Judicial. La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española, 2004.

Chacártegui Jávea, C. Discriminación y orientación sexual del trabajador, Lex Nova, 2001.

Egusquiza Balmaseda, M.A. Protección de datos: intimidad y salud, Aranzadi, 2009.

Fernández Villazón, L.A. Las facultades empresariales de control de la actividad laboral, Aranzadi, 2003.

González Ortega, S. Una cuestión de faldas (a propósito del uniforme de trabajo femenino), Aranzadi Social, 2011.

González Ortega, S. El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación, Revista Chilena de Derecho del Trabajo, 2013.

Guamán Hernández, A., La libertad de información del trabajador: doctrina constitucional, Tirant lo Blanch, 2006.

Hernández Fernández, A. El honor, la intimidad y la propia imagen como derechos fundamentales: su protección civil en la jurisprudencia, Colex, 2009.

Mercader Uguina, J. El recurso de amparo: un enfoque laboral, Tirant lo Blanch, 2005.

Rodríguez Cardo, I. A. "Dignidad, honor e intimidad en el trabajo", Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 108/2014, págs. 133-163.

Rodríguez Escanciano, S. El derecho a la protección de datos personales de los trabajadores: nuevas perspectivas. Bomarzo, 2009.

Rodríguez Piñero. M. Contrato de trabajo e intimidad del trabajador. Universidad de Huelva, 2004.

Rojas Rivero, G. La libertad de expresión del trabajador, Trotta, 1991.

Sepúlveda Gómez. M. Los medios de protección de la libertad sindical, Bomarzo, 2004.