

## Guía docente / *Course Syllabus*

2018-19

### 1. Descripción de la Asignatura / *Course Description*

Asignatura <i>Course</i>	DERECHO DEL CONTRATO DE TRABAJO
Códigos <i>Code</i>	102019; 905027
Facultad <i>Faculty</i>	Facultad de Derecho
Grados donde se imparte <i>Degrees it is part of</i>	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Módulo al que pertenece <i>Module it belongs to</i>	Marco normativo de las relaciones laborales y de la seguridad social
Materia a la que pertenece <i>Subject it belongs to</i>	Derecho
Departamento responsable <i>Department</i>	Derecho Privado
Curso <i>Year</i>	2º
Semestre <i>Tern</i>	2º
Créditos totales <i>total credits</i>	6
Carácter <i>Type of course</i>	Obligatoria
Idioma de impartición <i>Course language</i>	Español
Modelo de docencia <i>Teaching model</i>	A1

Clases presenciales del modelo de docencia A1 para cada estudiante: 31 horas de enseñanzas básicas (EB), 14 horas de enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) y 0 horas de actividades dirigidas (AD). Hasta un 10% de la enseñanza presencial puede sustituirse por docencia a distancia (también presencial, pero posiblemente asincrónica), de acuerdo con la programación de la Asignatura publicada antes del comienzo del curso.

*Number of classroom teaching hours of A1 teaching model for each student: 31 hours of general teaching (background), 14 hours of theory-into-practice (practical group tutoring and skill development) and 0 hours of guided academic activities. Up to 10% of face-to-face sessions can be substituted by online teaching, in accordance with the course schedule published before it begins.*

## 2. Responsable de la Asignatura / *Course Coordinator*

Nombre <i>Name</i>	Estefanía Rodríguez Santos
Departamento <i>Department</i>	Derecho Privado
Área de conocimiento <i>Field of knowledge</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría <i>Category</i>	Profesora Contratada Doctora
Número de despacho <i>Office number</i>	6312
Teléfono <i>Phone</i>	954349128
Página web <i>Webpage</i>	
Correo electrónico <i>E-mail</i>	erodsan@upo.es

Nombre <i>Name</i>	Juan Carlos Cervantes de Frías
Departamento <i>Department</i>	Derecho Privado
Área de conocimiento <i>Field of knowledge</i>	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Categoría <i>Category</i>	Profesor Asociado Lou
Número de despacho <i>Office number</i>	13309
Teléfono <i>Phone</i>	954349729
Página web <i>Webpage</i>	
Correo electrónico <i>E-mail</i>	jccerfri@upo.es

## 3. Ubicación en el plan formativo / *Academic Context*

Breve descripción de la asignatura <i>Course description</i>	Se centra en el estudio de las principales instituciones jurídicas que regulan la relación laboral, siendo en particular objeto de análisis todas las cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo: elementos y requisitos, el contenido de la relación, las condiciones laborales de la prestación laboral, los derechos y deberes del empresario y trabajador, las vicisitudes y extinción del vínculo contractual, así como la tutela administrativa y judicial del ordenamiento laboral.
Objetivos (en términos de resultados del aprendizaje) <i>Learning objectives</i>	El correcto uso de la terminología jurídico-laboral y la mejora de la expresión oral y escrita. Habilidad en el manejo de textos legales y la búsqueda de jurisprudencia y bibliografía relacionada con las materias estudiadas, debiendo ser capaces de utilizar la documentación para

	<p>la resolución de los problemas prácticos que se planteen relacionada con la materia laboral en cuestión.</p> <p>Comprensión del ámbito de protección del ordenamiento jurídico laboral, aprendiendo las técnicas necesarias para enfrentarse a las peculiaridades de cada cuestión que se plantee, conociendo el procedimiento general para la identificación de la problemática que suscita un supuesto práctico, y debiendo ser capaces de adoptar una posición jurídica de defensa, construyendo un razonamiento jurídico en el que apoyar sus pretensiones.</p>
<p>Prerrequisitos <i>Prerequisites</i></p>	No se exigen requisitos previos
<p>Recomendaciones <i>Recommendations</i></p>	Es recomendable haber superado previamente las asignaturas de Fundamentos de Derecho Privado, Elementos Jurídicos Básicos para las Relaciones Laborales, y fundamentalmente Introducción al Derecho del Trabajo.
<p>Aportaciones al plan formativo <i>Contributions to the educational plan</i></p>	<p>El Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos plantea un acercamiento multidisciplinar al empleo y a las relaciones de trabajo, que constituyen el objeto de estudio desde distintas perspectivas (La Economía, la Organización de empresas, la Sociología, la Historia o el Derecho. Este planteamiento permite establecer diferentes campos de actuación profesional para los que la titulación capacita, entre los que se encuentra el del asesoramiento jurídico-laboral y la dirección y gestión de recursos humanos. A través del estudio de la asignatura el alumno/a adquiere conocimientos y competencias básicas para el desempeño de la profesión de graduado social, para organizar los recursos humanos de la empresa y asesorar jurídicamente en esta materia. Por una parte, profundiza y afianza los conocimientos, dando una continuidad a los presupuestos metodológicos de la asignatura Introducción al Derecho del Trabajo, en materias básicas como el régimen jurídico del contrato de trabajo y el contenido y vicisitudes de la relación laboral. Y asimismo, el alumno desarrolla destrezas en el ámbito del Derecho del Trabajo.</p>

#### 4. Competencias / Skills

<p>Competencias básicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura <i>Basic skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio</p> <p>CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio</p> <p>CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética</p> <p>CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado</p> <p>CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades</p>
--	---

	de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
<p>Competencias generales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura</p> <p><i>General skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	<p>CG01 - Posesión y comprensión de conocimientos específicos</p> <p>CG02 - Aplicación de los conocimientos al ejercicio profesional</p> <p>CG03 - Capacidad de gestión de la información (emitir juicios y reflexiones a partir de datos relevantes)</p> <p>CG04 - Capacidad de practicar la expresión oral y escrita (trasmitir contenidos al público)</p> <p>CG05 - Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>CG06 - Capacidad de organización y planificación</p> <p>CG09 - Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio</p> <p>CG10 - Capacidad de gestión de la información</p> <p>CG11 - Resolución de problemas</p> <p>CG12 - Toma de decisiones</p> <p>CG13 - Trabajo en equipos</p> <p>CG18 - Razonamiento crítico</p> <p>CG20 - Aprendizaje autónomo</p> <p>CG28 - Habilidades de aprendizaje autónomo</p>
<p>Competencias transversales de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura</p> <p><i>Transversal skills of the Degree that are developed in this Course</i></p>	
<p>Competencias específicas de la Titulación que se desarrollan en la Asignatura</p> <p><i>Specific competences of the Degree that are developed in the Course</i></p>	<p>CE01 - Marco normativo regulador de las Relaciones Laborales</p> <p>CE04 - Dirección y gestión de recursos humanos</p> <p>CE13 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas</p> <p>CE14 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación</p> <p>CE15 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral</p> <p>CE16 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral</p> <p>CE17 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y toma de decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo</p> <p>CE19 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)</p> <p>CE23 - Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral</p> <p>CE35 - Aplicar los conocimientos a la práctica</p>
<p>Competencias particulares de la asignatura, no incluidas en la memoria del título</p> <p><i>Specific skills of the Course, not included in the Degree's skills</i></p>	<p>Capacidad para seleccionar la modalidad de contratación adecuada y conveniente en cada caso atendiendo a las modalidades contractuales existentes y las medidas de fomento del empleo</p> <p>Capacidad para seleccionar y aplicar las medidas adecuadas a las necesidades de la actividad productiva y de los trabajadores en cada caso</p> <p>Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma</p> <p>Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma</p>

**5. Contenidos de la Asignatura: temario / Course Content: Topics**

<b>PARTE I</b>	<b>RÉGIMEN JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>
TEMA 1	EL CONTRATO DE TRABAJO
1.1	Delimitación del contrato de trabajo
1.2	Elementos y requisitos del contrato de trabajo
1.2.1	<i>Elementos subjetivos</i>
1.2.2	<i>El objeto del contrato de trabajo</i>
1.2.3	<i>El consentimiento</i>
1.2.4	<i>Forma y documentación del contrato</i>
1.3	Pactos típicos en el contrato de trabajo
1.3.1	<i>El periodo de prueba</i>
1.3.2	<i>Pacto de plena dedicación</i>
1.3.3	<i>Pacto de no competencia</i>
1.3.4	<i>Pacto de permanencia en la empresa</i>
1.4	Simulación y nulidad en el contrato de trabajo
TEMA 2	CLASES Y MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO
2.1	Clases de contrato de trabajo según su duración: Contratos de duración determinada
2.1.1	<i>Contrato para obra o servicio determinados</i>
2.1.2	<i>Trabajos eventuales</i>
2.1.3	<i>Contrato de interinidad</i>
2.2	Contratos formativos:
2.2.1	<i>Contrato de trabajo en prácticas</i>
2.2.2	<i>Contrato para la formación.</i>
2.3	Contrato de trabajo a tiempo parcial. Jubilación parcial y contrato de relevo.
2.4	Contrato para trabajos fijos de carácter discontinuo
<b>PARTE II</b>	<b>CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN LABORAL</b>
TEMA 3	LA PRESTACIÓN DE TRABAJO .
3.1	La clasificación profesional
3.2	Jornada y horario de trabajo
3.2.1	<i>La jornada máxima de trabajo.</i>
3.2.2	<i>Jornadas especiales</i>
3.2.3	<i>Reducciones singulares de la jornada</i>
3.2.4	<i>Distribución del tiempo de trabajo</i>
3.2.5	<i>Horas extraordinarias</i>
3.3	Descansos e interrupciones
3.3.1	<i>Descanso semanal</i>
3.3.2	<i>Fiestas laborales</i>
3.3.3	<i>Vacaciones anuales</i>
3.3.4	<i>Permisos</i>
TEMA 4	EL SALARIO
4.1	Definición jurídica del salario
4.2	Composición del salario
4.2.1	<i>Salario Base</i>

4.2.2	<i>Complementos salariales</i>
4.3	La determinación de la cuantía salarial
4.3.1	<i>Fuentes de la fijación del salario</i>
4.3.2	<i>Criterios para el cálculo del salario</i>
4.3.3	<i>Absorción y compensación</i>
4.3.4	<i>Principio de igualdad en la remuneración</i>
4.4	El salario mínimo interprofesional
4.5	La protección jurídica del salario
TEMA 5	<b>DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPRESARIOS DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTRATO DE TRABAJO</b>
5.1	Poder de dirección del empresario: Fundamento, contenido y límites.
5.2	Deberes de los trabajadores en el cumplimiento de la prestación laboral
5.2.1	<i>Deber de obediencia</i>
5.2.2	<i>Deber de diligencia</i>
5.2.3	<i>Deber de buena fe</i>
5.2.4	<i>Deber de no concurrencia desleal</i>
5.3	Derechos de los trabajadores
5.3.1	<i>Derechos personales</i>
5.3.2	<i>Derechos profesionales</i>
<b>PARTE III</b>	<b>VICISITUDES Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>
TEMA 6	<b>LAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO</b>
6.1	El cambio del empleador: La transmisión de empresa
6.2	El cambio de las condiciones de trabajo
6.2.1	<i>Movilidad funcional</i>
6.2.2	<i>Modificación sustancial de las condiciones de trabajo</i>
6.2.3	<i>Movilidad geográfica</i>
6.3	Suspensiones de la relación de trabajo
6.3.1	<i>Concepto y naturaleza</i>
6.3.2	<i>Causas de suspensión</i>
6.4	Excedencias: concepto y modalidades
TEMA 7	<b>LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>
7.1	Formas de extinción de la relación de trabajo
7.2	Extinción por voluntad del empresario
7.2.1	<i>El despido disciplinario</i>
7.2.2	<i>El despido objetivo</i>
7.2.3	<i>El despido colectivo</i>
7.2.4	<i>El despido por fuerza mayor</i>
7.3	Extinción de los contratos por voluntad del trabajador
7.3.1	<i>Dimisión</i>
7.3.2	<i>Resolución causal del contrato</i>
7.3.3	<i>Extinción de la trabajadora víctima de violencia de género</i>
7.4	Extinción del contrato por voluntad conjunta de las partes: 1. . 2. . 3.
7.4.1	<i>Mutuo acuerdo</i>
7.4.2	<i>Causas consignadas en el contrato</i>
7.4.3	<i>Expiración del tiempo convenido o conclusión de la obra pactada</i>

7.5	Otras causas de extinción
<b>PARTE IV</b>	<b>TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL</b>
TEMA 8	TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DEL ORDENAMIENTO LABORAL
8.1	La intervención de la Administración en las relaciones de trabajo
8.1.1	<i>La Inspección de Trabajo</i>
8.1.2	<i>La potestad sancionadora de la Administración en materia laboral</i>
8.2	El orden jurisdiccional social: Ámbito jurisdiccional y materias de competencia

## 6. Metodología y recursos / *Methodology and Resources*

Metodología general <i>Methodology</i>	Las técnicas docentes empleadas serán tanto sesiones académicas teóricas, sesiones académicas prácticas, exposición y debate.
Enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching</i>	Se desarrollarán mediante sesiones teóricas, que consistirán en la explicación, mediante la tradicional lección magistral, de los principales conceptos de la asignatura. En todo caso, en estas sesiones, mediante el uso de técnicas adecuadas, se procurará que sean lo más participativas e interactivas posible.
Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice</i>	Las sesiones dedicadas a enseñanzas prácticas y de desarrollo comprenderán una diversidad de actividades: resolución de casos prácticos, comentarios de textos jurisprudenciales, debates, exposiciones de conclusiones sobre trabajos de investigación, actividades basadas en problemas, simulaciones, etc., que pueden llevarse a cabo de forma individual o grupal, tutorizados por el profesorado.
Actividades académicas dirigidas (AD) <i>Guided academic activities</i>	No tiene

## 7. Criterios generales de evaluación / *Assessment*

Primera convocatoria ordinaria (convocatoria de curso) <i>First session</i>	El 30% de la calificación procede de la evaluación continua. El 70% de la calificación procede del examen o prueba final. Consistirá en la valoración de las distintas actividades prácticas programadas que permitan el aprendizaje gradual de los contenidos principales que deben asimilar los y las estudiantes para la comprensión integral de las materias estudiadas. La evaluación de esta parte será el resultado de la ponderación de los criterios de evaluación continua en proporción al porcentaje que representa en la calificación final. Consistirá en una prueba escrita que planteará cuestiones de carácter teórico y práctico sobre la materia del programa de la asignatura.
Segunda convocatoria ordinaria (convocatoria de recuperación) <i>Second session (to re-sit the exam)</i>	Se evaluará del mismo modo que la primera convocatoria. En los supuestos en los que la normativa prevé la posibilidad de evaluar en la prueba o pruebas de evaluación correspondiente a esta convocatoria de recuperación de curso en una prueba única del total de los conocimientos y competencias que figuran en la guía docente, dicha prueba constará de dos partes: la primera consistirá en una prueba escrita que planteará cuestiones de carácter teórico y práctico sobre la materia del programa de la asignatura y la

	segunda consistirá en una prueba práctica en la que evaluarán las competencias que se describen en el programa de la asignatura.
Convocatoria extraordinaria de noviembre <i>Extraordinary November session</i>	Se activa a petición del alumno siempre y cuando éste esté matriculado en todas las asignaturas que le resten para finalizar sus estudios de grado, tal y como establece la Normativa de Progreso y Permanencia de la Universidad. Se evaluará del total de los conocimientos y competencias que figuren en la guía docente del curso anterior, mediante el sistema de prueba única.
Criterios de evaluación de las enseñanzas básicas (EB) <i>General teaching assessment criteria</i>	Durante la evaluación continua: No tiene Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): Para superar el examen el alumnado debe demostrar un conocimiento general de toda la materia y de cada una de sus partes, así como una exposición legible, exenta de errores gramaticales y ortográficos, coherente y correcta en cada una de las respuestas a las preguntas formuladas. Asimismo es obligado un uso adecuado de las de la terminología legal y un empleo correcto del razonamiento jurídico. Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria):
Criterios de evaluación de las enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD) <i>Theory-into-practice assessment criteria</i>	Durante la evaluación continua: Se valorará la participación activa del alumnado en las sesiones, la calidad de sus aportaciones escritas y orales, la agilidad en el manejo de la legislación y otras fuentes de información, la capacidad de trabajar en grupo, así como el resultado de las tareas encomendadas. Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): No tiene Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): En el supuesto del sistema de prueba única, se evaluará del total de los conocimientos prácticos y competencias.
Criterios de evaluación de las actividades académicas dirigidas (AD) <i>Criteria of assessment of guided academic activities</i>	Durante la evaluación continua: No tiene. Durante el examen o prueba final (1ª convocatoria): No tiene. Durante el examen o prueba final (2ª convocatoria): No tiene.
Puntuaciones mínimas necesarias para aprobar la Asignatura <i>Minimum passing grade</i>	1ª convocatoria: Para la superación de la asignatura se exige una calificación mínima igual a 3 en la prueba de evaluación de Enseñanzas Básicas y una calificación final mínima (una vez sumada a ésta la calificación de Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo) igual a 5. 2ª convocatoria: Las puntuaciones mínimas exigidas serán las mismas que en la primera convocatoria. En el supuesto de la realización de la prueba única en los supuestos recogidos en la normativa, para la superación de la asignatura se exige una calificación mínima igual a 3 en la primera parte de la prueba (correspondiente a las Enseñanzas Básicas) y una calificación final mínima (una vez sumada la calificación de la segunda parte de la prueba que corresponde a las Enseñanzas Prácticas y de Desarrollo) igual a 5.
Material permitido <i>Materials allowed</i>	En la primera convocatoria no se permitirá ningún material para la realización del examen. En la segunda convocatoria y exclusivamente en la segunda parte del examen (parte práctica) se permitirá el material que específicamente se indique en la convocatoria del examen.
Identificación en los exámenes <i>Identification during exams</i>	En cualquier momento de la realización de una prueba de evaluación los profesores podrán requerir la acreditación de la identidad de cualquier estudiante, mediante la exhibición de su carnet de estudiante, documento nacional de identidad, pasaporte u otro documento válido a juicio del examinador. Si no lo hiciese, el

	estudiante podrá continuar la prueba, que será calificada solo si la documentación es presentada en el plazo que el examinador establezca.
Observaciones adicionales <i>Additional remarks</i>	

Los estudiantes inmersos en un programa de movilidad o en un programa de deportistas de alto nivel, así como los afectados por razones laborales, de salud graves o por causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, tendrán derecho a que en la convocatoria de curso se les evalúe mediante un sistema de evaluación de prueba única. Para ello, deberán comunicar la circunstancia al profesor responsable de la asignatura antes del fin del periodo docencia presencial.

*Students enrolled in a mobility program or a program for high-level athletes, as well as students affected by work or serious health problems or reasons of force majeure duly accredited, will have the right to be evaluated during the first session through a single test evaluation system. To do this, they must report changes in their circumstances to the program coordinator before the end of the teaching period.*

## 8. Bibliografía / Bibliography

MANUALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRUZ VILLALÓN, JESÚS (Última edición) “Compendio de Derecho del Trabajo”, <i>Tecnos, Madrid</i></li> <li>• MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J. (Última edición) “Derecho del Trabajo”, <i>Tecnos, Madrid</i></li> <li>• ALBIOL MONTESINOS, I. y otros: (Última edición) “Compendio de Derecho del Trabajo, Contrato de Trabajo. Tomo II.”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• MONTOYA MELGAR, A. (Última edición) “Derecho del Trabajo”, <i>Tecnos, Madrid</i></li> <li>• GARCÍA NINET, I. y VICENTE PALACIO, A. (dir. y coord.) (Última edición) “Derecho del Trabajo”, <i>Aranzadi, Pamplona</i></li> <li>• VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Última edición) “Manual de Derecho del Trabajo”, <i>Comares, Granada</i></li> </ul>
LIBROS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, O. (2002) “La forma en el contrato de trabajo”, <i>CES, Madrid</i></li> <li>• MENÉNDEZ SABASTIAN, P. (2003) “Aptitud legal y capacidad en el contrato de trabajo”, <i>CES, Madrid</i></li> <li>• SIRVENT HERNÁNDEZ, N. (2002) “El pacto de permanencia en la empresa”, <i>Tirant lo blanch, Valencia</i></li> <li>• BENAVENTE TORRES, M.I. (2005) “El trabajo a tiempo parcial”, <i>CES-Andalucía, Sevilla</i></li> <li>• DEL REY GUANTER, S. (2003) “El nuevo contrato a tiempo parcial: aspectos laborales y de Seguridad Social”, <i>La Ley, Madrid</i></li> <li>• OJEDA AVILÉS, A. (coord.) (2003) “Modalidades de contrato de trabajo”, <i>Tecnos, Madrid</i></li> <li>• ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A. (2002) “La clasificación profesional del trabajador: tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico”, <i>CARL, Sevilla</i></li> <li>• PERÁN QUESADA, S. y MONEREO PÉREZ, J.L. (coords.) La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI: Retos, oportunidades y riesgos emergentes (2014) “La</li> </ul>

	<p>ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI: Retos, oportunidades y riesgos emergentes”, <i>Comares, Granada</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BASTERRA HERNÁNDEZ, M. (2017) “Tiempo de trabajo y tiempo de descanso”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• LÓPEZ AHUMADA, J.E. (2004) “Descansos laborales y tiempo de trabajo”, <i>CES, Madrid</i></li> <li>• SEMPERE NAVARRO, A.V. y CHARRO BAENA, P. (2002) “Las vacaciones laborales”, <i>Cuadernos Aranzadi Social, Pamplona</i></li> <li>• FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (2001) “Configuración jurídica del salario”, <i>Comares, Granada</i></li> <li>• RAMOS TORRES, M.: (2001) “El Fondo de Garantía Salarial: configuración y análisis de su régimen jurídico sustantivo,”, <i>Comares, Granada</i></li> <li>• THIBAUT ARANDA, J. (2000) “La compensación y absorción de salarios”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• GARCÍA MURCIA, J. (2003) “Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo”, <i>Aranzadi, Pamplona</i></li> <li>• FABREGAT MONFORT, G. (2003) “La movilidad funcional por razones objetivas”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• VALDÉS DAL-RÉ, F. (2001) “La transmisión de empresa y las relaciones laborales”, <i>MTAS, Madrid</i></li> <li>• ALEMÁN PAEZ, F. (2001) “La movilidad geográfica”, <i>Tecnos, Madrid</i></li> <li>• RODRÍGUEZ COPÉ, M.L. (2004) “La suspensión del contrato de trabajo”, <i>CES, Madrid</i></li> <li>• BEJARANO HERNÁNDEZ, A. (2000) “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación”, <i>Civitas, Madrid</i></li> <li>• ALFONSO MELLADO, C.L., RODRÍGUEZ PASTOR, G.E., SALCEDO BELTRÁN, M.C. (coords.) (2013) “La extinción del contrato de trabajo”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• VV.AA (2017) “La extinción indemnizada del contrato por voluntad del trabajador: Artículo 50 ET”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> <li>• GONZÁLEZ GONZÁLEZ, A. (2012) “El despido: análisis práctico de los aspectos sustantivos y procesales”, <i>Lex Nova, Valladolid</i></li> <li>• NOGUEIRA GUASTAVINO, M., (COORD.), GARCÍA BECEDAS, G. (coord.) (2016) “Lecciones de Jurisdicción Social”, <i>Tirant lo Blanch, Valencia</i></li> </ul>
REVISTAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GARCÍA MURCIA, J. (2000) ““Concepto y estructura del salario”,”, <i>REDT, nº 100-I</i></li> </ul>