



## DATOS IDENTIFICATIVOS

### Derecho del trabajo y de la seguridad social

|                     |  |            |       |              |
|---------------------|--|------------|-------|--------------|
| Asignatura          | Derecho del trabajo y de la seguridad social   |            |       |              |
| Código              | 003G080V01601  |            |       |              |
| Titulación          | Grado en Derecho   |            |       |              |
| Descriptores        | Creditos ECTS  | Seleccione | Curso | Cuatrimestre |
|                     | 9  | OB         | 3     | 2c           |
| Lengua Impartición  |  |            |       |              |
| Departamento        | Derecho público especial   |            |       |              |
| Coordinador/a       | Fernández Prieto, Marta  |            |       |              |
| Profesorado         | Fernández Prieto, Marta<br>Fernández Prol, Francisca   |            |       |              |
| Correo-e            | mfprieto@uvigo.es  |            |       |              |
| Web                 | <a href="http://http://faitic.uvigo.es/">http://http://faitic.uvigo.es/</a>  |            |       |              |
| Descripción general | (*)Estudio de las principales instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, desde una perspectiva fundamentalmente jurídica y orientada por tanto a la formación que en esta materia debe adquirirse en el Grado en Derecho. |            |       |              |

## Competencias de titulación

|        |  |
|--------|--|
| Código |  |
| A1     | Conocer las principales instituciones jurídicas  |
| A2     | Conocer la función del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales   |
| A3     | Comprender el carácter unitario del ordenamiento jurídico  |
| A4     | Conocer los principios y valores constitucionales  |
| A8     | Ser capaz de argumentar jurídicamente  |
| A9     | Ser capaz de utilizar los principios y valores constitucionales como herramienta de trabajo de la interpretación del derecho y desarrollar dialéctica jurídica |
| A10    | Ser capaz de aprehender sistemáticamente el ordenamiento jurídico  |
| A11    | Ser capaz de identificar problemas jurídicos y abordar su solución de modo interdisciplinar  |
| A12    | Ser capaz de manejar fuentes jurídicas   |
| A13    | Ser capaz de interpretar y analizar críticamente el ordenamiento jurídico  |
| A14    | Ser capaz de comprender y de redactar documentos jurídicos   |
| A15    | Ser capaz de manejar la oratoria jurídica  |
| A16    | Ser capaz de dominar las nuevas tecnologías aplicadas al Derecho   |
| A17    | Ser capaz de elaborar normas   |
| A18    | Ser capaz de negociar y mediar   |
| B1     | Capacidad de síntesis y análisis   |
| B2     | Capacidad de aprender  |
| B3     | Capacidad de gestión de la información   |
| B4     | Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones  |
| B5     | Capacidad para organizar y planificar  |
| B6     | Resolver problemas de forma efectiva   |
| B7     | Aplicar pensamiento crítico, lógico y creativo   |
| B8     | Trabajar de forma autónoma con iniciativa  |

## Competencias de materia

|                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| Resultados previstos en la materia | Resultados de Formación y Aprendizaje |
|------------------------------------|---------------------------------------|

|  |     |
|--|-----|
| Conocer las principales instituciones jurídicas  | A1  |
| Conocer la función del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales   | A2  |
| Comprender el carácter unitario del ordenamiento jurídico  | A3  |
| Conocer los principios y valores constitucionales  | A4  |
| Ser capaz de argumentar jurídicamente  | A8  |
| Ser capaz de utilizar los principios y valores constitucionales como herramienta de trabajo de la interpretación del derecho y desarrollar dialéctica jurídica | A9  |
| Ser capaz de aprehender sistemáticamente el ordenamiento jurídico  | A10 |
| Ser capaz de identificar problemas jurídicos y abordar su solución de modo interdisciplinar  | A11 |
| Ser capaz de manejar fuentes jurídicas   | A12 |
| Ser capaz de interpretar y analizar críticamente el ordenamiento jurídico  | A13 |
| Ser capaz de comprender y de redactar documentos jurídicos   | A14 |
| Ser capaz de manejar la oratoria jurídica  | A15 |
| Ser capaz de dominar las nuevas tecnologías aplicadas al derecho   | A16 |
| Ser capaz de elaborar normas   | A17 |
| Ser capaz de negociar y mediar   | A18 |
| Capacidad de síntesis y análisis   | B1  |
| Capacidad de aprender  | B2  |
| Capacidad de gestión de la información   | B3  |
| Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones  | B4  |
| Capacidad para organizar y planificar  | B5  |
| Resolver problemas de forma eficaz   | B6  |
| Aplicar pensamiento crítico, lógico y creativo   | B7  |
| Trabajar de forma autónoma con iniciativa  | B8  |

## Contenidos

| Tema  |  |
|---|--|
| PARTE I. INTRODUCCIÓN Y FUENTES                       | Presupuestos configuradores. Especial referencia al trabajo por cuenta ajena y la dependencia. El trabajo autónomo. El Estatuto del Trabajador Autónomo. El trabajador autónomo económicamente dependiente.  |
| Tema 1. Concepto y ámbito aplicativo de la disciplina | Exclusiones legales. Trabajos familiares y servicios benévolos. Consejeros de sociedades. Funcionarios públicos y demás personal estatutario. Prestaciones personales obligatorias. Transportistas. Relaciones laborales de carácter especial. Personal de alta dirección y asimilados. Servidores del hogar familiar. Penados en las instituciones penitenciarias. Deportistas profesionales. Artistas en espectáculos públicos. Representantes de comercio. Similitud y diferencias con los agentes mercantiles. Trabajadores discapacitados en centros especiales. Estibadores portuarios. Abogados en despachos profesionales. Médicos residentes. Otras. Referencia a trabajos singulares.  |
| Tema 2. Fuentes del Derecho del Trabajo               | Legislación estatal. La Constitución.- Normas con rango de ley.- Reglamentos.- Normativa de las Comunidades Autónomas.- El ámbito de aplicación de la Ley del Reino de España. El Reglamento Comunitario 593/2009 (Roma I). El art. 1.4 ET. Normas colectivas. El convenio colectivo. Concepto.- El art. 37 de la Constitución. Eficacia del convenio.- Tipología de convenios. Remisión. Legislación supraestatal. Tratados bilaterales y multilaterales.- Convenios y Recomendaciones de la OIT.- Normativa de la Unión Europea. Otras fuentes. Usos y costumbres profesionales.- La jurisprudencia y la doctrina judicial.- Los principios generales del derecho.- Principios laborales: Respeto a los mínimos, norma más favorable, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad de derechos, pro trabajador.- El Derecho común. |
| PARTE II. La RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO           | Concepto.- Partes: trabajador y empresario.- Capacidad del trabajador. La edad.- Extranjeros y nacionales de Estados miembros de la Unión Europea.- Nulidad del contrato.- Forma. Presunción de contrato. Copia básica y derechos de información del trabajador.- Período de prueba.   |
| Tema 3. El contrato de trabajo                        | Servicios públicos de empleo y agencias de colocación. Fomento del empleo. Subvenciones y bonificaciones. Relaciones triangulares de trabajo. La descentralización productiva. Concepto y tipología.- Contratas y subcontratas. Responsabilidad laboral, administrativa y de Seguridad Social. Derechos informativos.- Cesión de trabajadores y tráfico de mano de obra.- Empresas de trabajo temporal. Requisitos. Contrato de puesta a disposición. Contrato de trabajo. Relación del trabajador con la empresa usuaria.- Sucesión de la empresa. Concepto. Responsabilidades solidarias. Facultades de los representantes legales.  |

|   |  |
|---|--|
| Tema 5. Modalidades de contrato de trabajo                                | <p>Contratos indefinidos. Fijo discontinuo. Contratos indefinidos con incentivos.-<br/>         Contratos formativos. Contrato para la formación y el aprendizaje.<br/>         Contrato en prácticas.-<br/>         Contratos temporales estructurales. Obra o servicio determinado.<br/>         Eventual. Interinidad. Modalidades.-<br/>         Contratos temporales de fomento del empleo. Discapacitados. De relevo.<br/>         Reglas generales aplicables la todos los contratos temporales.<br/>         Contrato a tiempo parcial. Concepto. Forma. Voluntariedad. Tránsito a la jornada completa y viceversa. Horas complementarias.</p>   |
| Tema 6. Deberes del trabajador  | <p>Prestación del trabajo.- Diligencia y rendimiento normal.- Obediencia y desobediencia legítima.- La no concurrencia. Pactos de exclusividad y de permanencia.- Inventiones [de servicio] y derechos de explotación de la propiedad intelectual.</p>   |
| Tema 7. La retribución  | <p>Concepto. Clases de salarios. No discriminación por razón de género. Presunción de salario.- Percepciones no salariales.- Estructura salarial. Salario base y complementos salariales.- Salario mínimo interprofesional.- Absorción y compensación.- Gratificaciones extraordinarias.- Pago del salario. Mora y anticipos. Documentación.- Aseguramiento del pago. El Fondo de Garantía Salarial. Los créditos salariales preferentes. En caso de concurso. Protección procesal común del salario. Inembargabilidad.</p>  |
| Tema 8. La prevención de riesgos laborales y otros deberes del empresario | <p>La prevención de riesgos laborales. La LPRL y su normativa de desarrollo.- Derechos y deberes.- Servicios de prevención.- Consulta y participación de los trabajadores.- Responsabilidades.<br/>         Otros deberes del empresario.- Respeto a la dignidad del trabajador e igualdad de trato.- El acoso por razón de sexo y el acoso sexual. El acoso moral.- No discriminación por razón de género. Discriminaciones directas e indirectas.- Ocupación efectiva.- Formación y promoción profesionales.</p>   |
| Tema 9. Tiempo de trabajo   | <p>Regulación de la jornada de trabajo común. Jornada máxima.- Tiempos de trabajo y tiempos de descanso.- Jornadas especiales.<br/>         Horas extraordinarias.<br/>         Distribución del tiempo de trabajo y del descanso. El calendario laboral.- El horario.- Trabajo nocturno y a turnos.- Descansos semanales y festivos.- Vacaciones anuales.- Permisos y otras ausencias del trabajo.- Jornada y conciliación de la vida familiar y laboral.</p>   |
| Tema 10. El poder de dirección del empresario y el ius variandi           | <p>El poder de dirección del empresario. Concepto. La clasificación profesional. El grupo profesional.- El encuadramiento y la polivalencia funcional.<br/>         Movilidad funcional. Horizontal y vertical. Límites<br/>         Movilidad geográfica. Traslados. Desplazamientos. Referencia a los desplazamientos transnacionales.<br/>         Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.</p>   |
| Tema 11. Suspensión del contrato  | <p>Concepto y efectos generales. Reserva de puesto y suspensión del salario.- Causas de suspensión: Mutuo acuerdo y causas válidamente consignadas en el contrato. Incapacidad temporal e incapacidad permanente. Maternidad, adopción y acogimiento. Paternidad. Riesgo durante el embarazo y lactancia natural. Víctima de violencia de género. Privación de libertad y prestaciones personales obligatorias. Cargo público representativo y excedencia forzosa. Funciones sindicales.- Suspensiones colectivas. Fuerza mayor temporal y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Huelga y lockout. Suspensión disciplinaria. Excedencia para cuidado de hijos y para cuidado de familiares. Excedencia voluntaria.</p> |
| Tema 12. La extinción del contrato  | <p>Introducción. Concepto. Causas. El recibo de finiquito.<br/>         Por cumplimiento y por voluntad de las partes. Por causas válidamente pactadas.- Expiración del término.- Por mutuo acuerdo.<br/>         Por desaparición o incapacidad de una de las partes. Por causas atinentes al empresario.- Por causas atinentes al trabajador.<br/>         Por voluntad unilateral del trabajador. Dimisión y abandono.- Resolución causal por decisión del trabajador.<br/>         Por voluntad unilateral del empresario. El concepto de despido.- Tipología.</p>   |

|  |   |
|--|---|
| Tema 13. El despido  | El despido disciplinario y la potestad disciplinaria. Causas justas (estatutarias y extraestatutarias).- Forma. Carta de despido, audiencia a delegados sindicales y expediente contradictorio. Otras.- Calificación y efectos. Procedente, improcedente y nulo.- El caso del despido tácito.- Otras sanciones. Legalidad y tipicidad. Límites legales. Formalidades. Prescripción de las infracciones.<br>El despido por causas objetivas. Concepto y causas.- Requisitos y forma.- Calificación y efectos.<br>El despido colectivo. Concepto y causas.- El procedimiento de regulación de empleo. Calificación y efectos  |
| PARTE III. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO                                   | La libertad sindical. Concepto.- Ámbito subjetivo.- Las asociaciones empresariales como sujetos excluidos.- Contenido esencial y adicional.- Tutela de la libertad sindical.  |
| Tema 14. Libertad sindical y derecho de asociación empresarial             | Sindicatos y organizaciones empresariales. Régimen jurídico. Representatividad sindical y acción sindical. La mayor representatividad y la suficiente representatividad.- La representatividad empresarial.   |
| Tema 15. Participación de los trabajadores en la empresa                   | Representación estatutaria. Delegados de personal y comités de empresa.- Comité conjunto y comité intercentros.- Comités de empresa europeos.- Competencias de los representantes. Garantías y prerrogativas. Representación sindical. Secciones sindicales y delegados sindicales. Asamblea de trabajadores.   |
| Tema 16. La negociación colectiva  | Sujetos negociadores y ámbitos personal, funcional, territorial y temporal. La legitimación para negociar y las unidades de negociación.- La concurrencia de convenios.- Duración y sucesión de convenios.- La negociación colectiva extraestatutaria.- Los acuerdos de empresa. El proceso de negociación de los convenios. Solicitud de negociación y constitución de la comisión negociadora.- Validez. Forma, registro y publicación de los convenios.- Control de la ilegalidad o lesividad. Adhesión y extensión.<br>El contenido de los convenios y su administración. Contenido mínimo.- Contenido normativo y obligacional.- Interpretación y aplicación del convenio. |
| Tema 17. Conflictos colectivos y procedimientos de solución                | Medidas de conflicto colectivo. El derecho de huelga. Fuentes reguladoras. Titularidad y límites: huelgas ilegales y huelgas ilícitas o abusivas. Procedimiento de desarrollo. Efectos. Huelgas en servicios esenciales.- El cierre patronal.<br>Procedimientos de solución de conflictos colectivos. Especial referencia a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje y al procedimiento de conflicto colectivo.  |
| PARTE IV. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL                                   | Estructura del sistema de Seguridad Social. El modelo constitucional de Seguridad Social.- Nivel profesional o contributivo.- Nivel asistencial o no contributivo.- Régimen General y Regímenes Especiales de la Seguridad Social.  |
| Tema 18. El Sistema de Seguridad Social                                    | Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras y servicios comunes.- Entidades colaboradoras.<br>Actos de encuadramiento. Inscripción, afiliación, altas y bajas.<br>Financiación del Sistema de Seguridad Social. En particular, en el Régimen General. El deber de cotización. Bases, tipos y cuotas  |
| Tema 19. La acción protectora en el Régimen General de la Seguridad Social | Riesgos profesionales y riesgos comunes. Accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común y accidente no laboral. Referencia al riesgo durante el embarazo, a la lactancia natural y al cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.<br>Tipología y extensión de la acción protectora. Definición, requisitos de acceso y cuantía: Asistencia sanitaria. Incapacidad temporal. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia y cáncer o enfermedad grave de menor. Incapacidad permanente. Jubilación. Muerte y supervivencia. Protección a la familia. Desempleo.   |

### Planificación

|   | Horas en clase | Horas fuera de clase | Horas totales |
|---|----------------|----------------------|---------------|
| Sesión magistral                          | 52.3           | 0                    | 52.3          |
| Estudio de casos/análisis de situaciones  | 24             | 24                   | 48            |
| Pruebas de tipo test                      | 1              | 45                   | 46            |
| Pruebas de respuesta larga, de desarrollo | 1.5            | 53.2                 | 54.7          |
| Otras                                     | 0              | 24                   | 24            |

\*Los datos que aparecen en la tabla de planificación son de carácter orientativo, considerando la heterogeneidad de alumnado

| <b>Metodologías</b>                      |   |
|--|---|
|  | Descripción   |
| Sesión magistral                         | Exposición por parte del profesor de los contenidos sobre la materia objeto de estudio, bases teóricas y/o directrices de un trabajo, ejercicio o proyecto a desarrollar por el estudiante.   |
| Estudio de casos/análisis de situaciones | Análisis de un hecho, problema o suceso real con la finalidad de conocerlo, interpretarlo, resolverlo, generar hipótesis, contrastar datos, reflexionar, completar conocimientos, diagnosticarlo y entrenarse en procedimientos alternativos de solución. |

### **Atención personalizada**

| <b>Evaluación</b>                         |  |              |
|---|--|--------------|
|   | Descripción  | Calificación |
| Pruebas de tipo test                      | Pruebas para evaluación de las competencias adquiridas que incluyen preguntas cerradas de elección múltiple. Los alumnos seleccionan una respuesta entre un número limitado de posibilidades. Las pruebas de tipo test incluirán también preguntas de carácter práctico para evaluar las competencias adquiridas en estudios de casos/análisis de situaciones y, en su caso, en tutorías en grupo. | 40           |
| Pruebas de respuesta larga, de desarrollo | Pruebas para evaluación de las competencias adquiridas que incluyen preguntas abiertas sobre diferentes temas. Los alumnos deben desarrollar, relacionar, organizar y presentar los conocimientos que tienen sobre la materia en una respuesta extensa.  | 40           |
| Otras                                     | Resolución y entrega en plazo de los estudios de casos/análisis de situaciones que posteriormente serán objeto de resolución en el aula. Se evaluarán aleatoriamente tres de las prácticas exigidas  | 20           |

### **Otros comentarios sobre la Evaluación**

Los alumnos/as pueden optar entre dos sistemas de evaluación:

1. Sistema de evaluación continua
2. Sistema de evaluación final

**(I) SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA.** Para acogerse al sistema de evaluación continua y aprobar la asignatura mediante este sistema, el alumno/a deberá cumplir los dos requisitos siguientes:

1. Acreditar asistencia a un 80% de las clases [magistrales y grupos medianos-, sin que, salvo casos excepcionales [ej. enfermedades de larga duración verificadas con informe médico-, se permita justificar la ausencia.
2. Obtener una calificación de cinco o superior como nota media que resulte de los tres tipos de pruebas de evaluación que se realizarán a lo largo del cuatrimestre, debiendo obtener una calificación no inferior a 4 en cada una de las pruebas para aprobar la asignatura mediante el sistema de evaluación continua. Si el alumno obtiene menos de un 4 en la evaluación de mayo-junio en alguna de las tres pruebas, podrá continuar en la evaluación continua en la evaluación de junio-julio, pero en este caso la calificación que figurará en las actas de mayo será la de suspenso (máximo 4.9).

#### **I. EVALUACIÓN mayo:**

La nota final será el resultado de la suma de las calificaciones conseguidas en las siguientes pruebas obligatorias:

1. Prueba tipo test (40% de la nota final). Previsiblemente en el mes de marzo, los alumnos/as realizarán una prueba tipo test de preguntas cerradas de elección múltiple (señalando una respuesta entre un número limitado de posibilidades). La citada prueba tipo test incluirá preguntas de carácter teórico (contenidos propios de las clases magistrales) y de carácter práctico (contenidos propios de grupos medianos) de los temas 1 a 9-10 de la guía docente.
2. Pruebas en grupos medianos (20% de la nota final). En el marco de los grupos medianos, se formularán distintas tareas que deberán ser entregadas según los plazos previstos en el cronograma previamente facilitado. Se procederá a la corrección de dichas tareas en el aula. Con todo, a efectos de calificación, se seleccionarán dos tareas -idénticas para todos- entre todas las formuladas.
3. Prueba de respuestas de desarrollo (40% de la nota final). En la fecha oficialmente señalada para la evaluación de la materia en mayo-junio, los alumnos/as realizarán una prueba de respuestas de desarrollo de los temas 10-11 a 19 de la guía docente.

Al ser las pruebas obligatorias a desarrollar liberatorias para las evaluaciones de mayo-junio y junio-julio y exigirse al alumno/a al menos un 4 en cada parte para aprobar la asignatura mediante el sistema de evaluación continua, si el alumno ha obtenido menos de un 4 en la prueba tipo test o en las pruebas en grupos medianos, se le permitirá al alumno optar por continuar en el sistema de evaluación continua y presentarse en mayo-junio, además de a la prueba de respuestas de

desarrollo, a la prueba correspondiente a la parte que tenga suspenso. En esta evaluación, el examen constará de dos partes [una teórica, de respuestas largas de desarrollo y otra práctica, con un estudio de casos-. No habrá prueba tipo test, por lo que, si la prueba suspenso es la prueba tipo test, deberá examinarse del contenido de los temas 1 a 9-10 mediante una prueba de respuestas de desarrollo. Si la prueba suspenso es la correspondiente a los grupos medianos, deberá realizar la parte del examen correspondiente al estudio de casos/análisis de situaciones.

Si el alumno en la evaluación de mayo-junio tiene alguna de las pruebas suspenso con una calificación inferior a cuatro, la calificación que figurará en las actas de mayo será la de suspenso (máximo 4.9), aunque la calificación media que obtenga sea superior a 5. En este caso, en la convocatoria de junio/julio únicamente deberá examinarse de la prueba o pruebas que no haya superado en la evaluación de mayo.

Si el alumno/a no se presenta a alguna de las partes en mayo-junio, la calificación que figurará en las actas de mayo será la de no presentado/a.

## II. EVALUACIÓN junio-julio:

Si el alumno/a hubiera obtenido una calificación superior a 5 en alguna de las pruebas obligatorias desarrolladas durante el cuatrimestre (tipo test, grupos medianos o respuestas de desarrollo) pero no consiguiera aprobar la asignatura en la evaluación de mayo por no obtener una calificación media superior a 5 o por haber suspendido alguna de las pruebas con una calificación inferior a 4, podrá conservar en la evaluación de junio-julio la calificación de las pruebas aprobadas y examinarse únicamente de la parte suspenso.

En la evaluación de junio-julio, que tendrá lugar en la fecha oficialmente señalada, el examen constará de dos partes [una teórica, de respuestas largas de desarrollo y otra práctica, con un estudio de casos-. El estudiante sometido a evaluación continua quedará exento de las preguntas de desarrollo que se correspondan con la parte del temario de la guía docente que tenga aprobado y/o, en su caso, del estudio de casos. Aunque la parte suspenso sea la correspondiente a la prueba tipo test, en la evaluación de junio-julio el examen será de preguntas con respuestas de desarrollo.

La nota obtenida en la evaluación continua no se conservará para convocatorias de cursos académicos posteriores. El alumno/a deberá someterse a un nuevo proceso de evaluación continua, excepto que opte por la evaluación final teórica y práctica.

**(II) SISTEMA DE EVALUACIÓN FINAL.** El alumno/a que no cumpla los requisitos para acogerse al sistema de evaluación continua o que opte por no hacerlo, tendrá derecho a ser evaluado mediante examen final que representa el 100% de la calificación en la materia.

El citado examen final constará de dos pruebas:

1. Prueba de respuestas largas de desarrollo (80% de la nota final)
2. Estudio de casos/análisis de situaciones (20% de la nota final)

En la convocatoria de fin de carrera, el alumno deberá acogerse necesariamente al sistema de evaluación final.

El examen final tendrá lugar, en las convocatorias de fin de carrera y en las evaluaciones de mayo-junio y junio-julio, en las fechas aprobadas en Junta de Facultad y oficialmente publicadas.

---

### **Fuentes de información**

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> E., **Derecho del Trabajo**, última edición,

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. y GARCÍA MURCIA, J., **Derecho del Trabajo**, última edición,

CRUZ VILLALÓN, J., **Compendio de Derecho del Trabajo**, última edición,

AA.VV., **LEGISLACIÓN: Legislación laboral y de Seguridad Social**, última edición,

AA.VV., **LEGISLACIÓN: Legislación Social Básica**, última edición,

AA.VV. (Coord. FERNÁNDEZ DOCAMPO, M<sup>a</sup>.B. y FERNÁNDEZ PROL, F.), **Casos prácticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, última edición,

### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:**

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., SALA FRANCO, T. y otros, *Curso de Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, última edición.

SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, Tirant Lo Blanch, Valencia, última edición.

RODRÍGUEZ RAMOS, M.J., GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VÍLCHEZ PORRAS, M., *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, última edición.

Legislación Laboral y de Seguridad Social, Netbiblo, última edición.

Legislación Laboral y de Seguridad Social, Aranzadi, Pamplona, última edición.

---

## **Recomendaciones**

---