Fecha de aprobación: **12/06/2025**

Guía docente de la asignatura

Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2281145)

Grado	Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas y en Derecho	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Formación Obligatoria Derecho	**Materia**	Derecho del Trabajo y Seguridad Socila

Curso	4º	**Semestre**	1º	**Créditos**	9	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Tener conocimientos adecuados sobre (recomendación):
- Fuentes del derecho. Teoría general del derecho
- Teoría general del contrato

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS (Según memoria de verificación del Grado)

1. Configuración Jurídica del Derecho del Trabajo. Formación histórica
2. Régimen jurídico de las fuentes en el Derecho del Trabajo.
3. El régimen jurídico de las relaciones de trabajo.
4. La ordenación jurídica de los conflictos de trabajo.
5. Introducción al Derecho de la Seguridad Social.

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Competencia Instrumental. Capacidad de análisis y síntesis. Buscar, seleccionar, analizar y sintetizar información para poder formular juicios que procedan de una reflexión personal sobre temas académicamente relevantes
- CG02 - Competencia Instrumental. Comunicación oral y escrita. Expresar y transmitir adecuadamente ideas complejas, problemas y soluciones, de forma oral, a un público tanto especializado, y por escrito, en castellano.
- CG03 - Competencia Instrumental. Resolución de problemas. Aprender a aplicar conocimientos teóricos al trabajo personal de una forma profesional.
- CG04 - Competencia Instrumental. Capacidad de decisión.
- CG06 - Competencia Instrumental. Conocimiento de informática. Aprender a utilizar las

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 1 de 18

nuevas tecnologías de la sociedad del conocimiento como instrumento de trabajo.
- CG07 - Competencia Interpersonal. Razonamiento crítico. Mostrar una actitud crítica ante la realidad y las ideas, y de apertura e interés por el trabajo intelectual y sus resultados.
- CG08 - Competencia Interpersonal. Compromiso ético. Analizar críticamente la dimensión ética y política de las instituciones, los problemas y las soluciones jurídicas.
- CG09 - Competencia Interpersonal. Trabajo en equipo. Aprender a trabajar en equipo y a asumir funciones de liderazgo en trabajos colectivos.
- CG10 - Competencia Interpersonal. Trabajo de carácter interdisciplinar.
- CG11 - Competencia Sistémica. Motivación por la calidad.
- CG12 - Competencia Sistémica. Aprendizaje autónomo. Aprender a diseñar, planificar y organizar el trabajo propio, fomentando la iniciativa y el espíritu emprendedor.
- CG13 - Competencia Sistémica. Adaptación a nuevas situaciones.
- CG14 - Competencia Sistémica. Sensibilidad hacia temas de la realidad social, económica y medioambiental.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE01 - Capacidad de leer e interpretar textos jurídicos.
- CE02 - Capacidad de redactar escritos jurídicos.
- CE03 - Desarrollo de la oratoria jurídica. Capacidad de expresarse apropiadamente ante un auditorio.
- CE06 - Tomar conciencia de la importancia del Derecho como sistema regulador de las relaciones sociales.
- CE07 - Conseguir la percepción del carácter unitario del ordenamiento jurídico y de la necesaria visión interdisciplinaria de los problemas jurídicos.
- CE08 - Capacidad para el manejo de fuentes jurídicas (legales, jurisprudenciales y doctrinales).
- CE10 - Dominio de las técnicas informáticas en la obtención de la información jurídica (Bases de datos de legislación, jurisprudencia, bibliografía).
- CE11 - Capacidad para utilizar la red informática (internet) en la obtención y selección de información y en la comunicación de datos.
- CE12 - Adquisición de una conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico.
- CE13 - Adquisición de valores y principios éticos.
- CE14 - Desarrollo de la capacidad de trabajar en equipo.
- CE17 - Comprensión de las distintas formas de creación del derecho en su evolución histórica y en su realidad actual.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el estudiantado conozca el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social como uno de los ejes principales de todo sistema de relaciones laborales en la vertiente jurídica. En concreto, la asignatura se centra en la configuración jurídica general del Derecho del Trabajo, en el sistema de fuentes laboral y en el régimen jurídico aplicable a la relación individual de trabajo de trabajo.
Para ello se estructura el Programa de contenidos en función de la cada una de las principales instituciones que conforman dogmáticamente la disciplina: objeto, génesis y evolución histórica, configuración jurídica de esta rama del Derecho, los distintos tipos de fuentes que integran el ordenamiento laboral y sus principios aplicativos, junto con un análisis sistemático y exhaustivo de la ordenación jurídica de la relación laboral de carácter individual. Ello sin renunciar por ello a ponerlas en constante conexión con las demás disciplinas jurídicas abordan las relaciones de trabajo: Derecho de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Derecho Sindical),

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 2 de 18

Derecho del Empleo, Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales), Derecho Procesal del Trabajo, Derecho Administrativo y Sancionador Laboral, Derecho Social Comunitario.
Se pretende capacitar al alumnado para el manejo de las fuentes normativas y las construcciones dogmáticas y jurisprudenciales a la hora de resolver los problemas jurídicos aplicativos que se plantean en las relaciones de trabajo. Esta materia se centra en la formación general sobre la disciplina y en el desarrollo de las competencias relativas al análisis crítico de las instituciones y también en la adquisición de los conocimientos y competencias necesarias para un correcto ejercicio profesional como especialista jurídico en las relaciones de trabajo.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

Parte I. Concepto y configuración del derecho del trabajo

1. Una idea preliminar sobre el Objeto y Fundamento del Derecho del Trabajo
2. Aproximación al «Trabajo» objeto del Derecho del Trabajo. Los caracteres del trabajo objeto del Derecho del Trabajo.
3. Aparición y formación del Derecho del Trabajo
    - a) La «historicidad» del Derecho del Trabajo
    - b) Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo. La «Cuestión Social Obrera». La aparición del Movimiento Obrero. Primeras intervenciones del Estado (la legislación excepcional de política social)
    - c) El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico. Internacionalización y Constitucionalización de los principios y derechos socio-laborales. La sistematización de la legislación laboral. El desarrollo de este proceso en España
4. La configuración técnica del Derecho del Trabajo
    - a) El sentido político-jurídico: Las razones de ser del Derecho del Trabajo
    - b) Caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo
        - a') Encuadramiento en el Ordenamiento Jurídico General: una rama horizontal (o transversal) del Derecho
        - b') El Derecho del Trabajo como Derecho especial, como «Legislación excepcional o como Derecho común de la actividad profesional».
        - c') Naturaleza Jurídica: Derecho Público versus Derecho Privado. El Derecho del Trabajo como paradigma del Derecho Social.
    - c) Los «tipos» de Derecho del Trabajo: su evolución y futuro.

Parte II. Teoría general y régimen jurídico de las fuentes en el derecho del trabajo

1. Introducción. Alusión a los problemas de la teoría general de las fuentes del derecho y su proyección en el derecho del trabajo
2. Las fuentes internacionales de carácter laboral (las instituciones y los instrumentos normativos)
    - A. Introducción. Planteamientos generales (Plan de estudio).
    - B. Los orígenes y la evolución inicial
        - a) Las primeras iniciativas.
        - b) La internacionalización obrerista (las Internacionales obreras).
    - C. La internacionalización estatalista (jurídica e institucional). La instrumentación jurídica de una «Comunidad internacional laboral»
        - a) Tratados internacionales de contenido laboral. Situación actual.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 3 de 18

Materias típicas objeto de tratamiento por Tratados internacionales
        - b) Las instituciones internacionales especializadas. La Organización Internacional de Trabajo
        - c) Otros ámbitos y otras formas normativas Internacionales con incidencia en temas de regulación de derechos laborares: La formulación de derechos laborales como derechos fundamentales.
    - D. El Derecho social y del Trabajo Europeo: El Consejo de Europa y la Unión Europea.
        - a) Los orígenes.
        - b) La política laboral y las normas internacionales del Consejo de Europa. La Carta Social Europea. El Convenio Europeo de Derechos Humanos.
        - c) El Derecho Social Comunitario:
            - a') Los orígenes. Los temas de política laboral y la formación de la Comunidad Europea. El llamado Espacio Social Europeo.
            - b') El Derecho laboral Comunitario.
3. Fuentes constitucionales de carácter laboral
    - A. Introducción.
    - B. Una visión crítica y global del Derecho Social y del Trabajo en el Constitucionalismo social.
    - C. Las fuentes constitucionales en el Derecho español.
        - a) Los antecedentes
        - b) Una descripción inicial
        - c) Los Marcos político-económico y político-social
        - d) Los derechos de los trabajadores
        - e) Otros Derechos «sociales» constitucionales. La interpretación «laboralizada» de los Derechos fundamentales
        - f) El Marco Institucional para las relaciones de trabajo asalariado en la Constitución: heteronomía, autonomía colectiva, autotutela colectiva, carácter institucional básico de los sindicatos y asociaciones empresariales
        - g) El desarrollo de los Derechos laborales constitucionales
        - h) La protección constitucional de los derechos de contenido laboral
        - i) Suspensión de los Derechos constitucionales laborales
4. Fuentes estatales en Derecho del Trabajo. (La heteronomía). La organización del Estado en materia laboral
    - A. Introducción.
    - B. El desarrollo normativo ordinario de las normas constitucionales: Una descripción crítica del Marco normativo laboral.
        - a) Una descripción inicial del derecho positivo vigente.
        - b) Consideraciones críticas. Problemas jurídico-instrumentales
    - C. La Organización del Intervencionismo público en el ámbito de las relaciones de trabajo: La Administración laboral.
        - a) La organización burocrática laboral.
        - b) La Inspección de Trabajo.
        - c) Órganos consultivos sociolaborales.
    - D. La jurisdicción laboral: Aspectos organizativos
5. Las fuentes profesionales. Representación y defensa de intereses colectivos en el ámbito laboral
    - A. Planteamiento General.
    - B. Identificación de los poderes sociales profesionales. El sindicato
        - a) El interés colectivo profesional y su institucionalización: del Movimiento obrero al Sindicalismo
        - b) El proceso de «personificación» del interés colectivo: reunión, coalición, sociedades de resistencia, asociaciones, Sindicatos

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 4 de 18

- c) El Sindicato: concepto y caracteres
- d) Sindicalismo, Sindicato y Ordenamiento jurídico. La actitud del Estado frente al «Hecho sindical»: los Modelos jurídico-sindicales
- e) El modelo español: evolución y situación actual
- f) El régimen jurídico sindical
    - a') El Derecho a las libertades sindicales
        - El contenido complejo del derecho a la libertad sindical: el «Contenido esencial» y el «Contenido adicional». Un cuadro global
        - La titularidad del derecho: criterios de inclusión, exclusión y limitaciones
        - El Ámbito objetivo del Derecho a la Libertad sindical: el Derecho de Fundación o de Creación de Sindicatos. El Sindicato más representativo
        - Ámbito Subjetivo: el derecho individual de afiliación. Libertad positiva y negativa. Cláusulas de seguridad o «presión» sindical.
        - La Tutela jurídica de los derechos de libertad sindical.
    - b') El Régimen Jurídico del Sindicato.
        - El principio de autonomía organizativa de la estructura interna del sindicato y sus manifestaciones. El principio de democracia interna. Los sindicatos asamblearios.
        - Significado y alcance de la adquisición de personalidad jurídica del sindicato. Las responsabilidades del sindicato.
        - Los derechos de Actividad sindical o libertad de gestión externa.
        - El régimen económico de los sindicatos.
        - El régimen de disolución y extinción del sindicato.
    - c') Organización y acción sindical en la empresa: secciones sindicales y delegados sindicales.
        - Problemática general.
        - Régimen jurídico.
    - d') El fenómeno sindical en la Función Pública: una regulación unitaria.
        - Problemática general.
        - Régimen jurídico.
    - e') «Sindicatos» y «asociaciones» empresariales «ex art. 7» CE.
    - f') El régimen de las formas de organización no sindical de intereses profesionales.

- C. Representación legal «unitaria» de los trabajadores en la empresa.
    - a) Planteamiento general: el sentido y significado de esta representación.
    - b) La regulación legal vigente.
    - c) La organización de la Representación legal «Unitaria» de los trabajadores. Los Comités de Empresa y Delegados de Personal
        - a') Planteamiento general.
        - b') Estructura legal de la representación unitaria.
        - c') Funcionamiento del Comité.
        - d') Carácter jurídico, composición, y organización interna.
        - e') Funciones y competencias.
        - f') El Status del Delgado de personal o miembro del Comité de empresa.
        - g') El procedimiento electoral.
    - d) La representación específica a efectos de Prevención de riesgos laborales.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 5 de 18

        - e) Los «Comités de Empresa Europeos».
        - f) La «implicación» de los trabajadores en las sociedades europeas.
        - g) Organización de la Representación unitaria en el sector público.
        - h) La nueva respuesta legal ante situaciones de ausencia de representación legal de los trabajadores: «comisiones ad hoc» de elección directa («democrática»).
    - D. El Derecho de reunión y asamblea en los ámbitos laboral y funcionarial.
        - a) Significado jurídico-político.
        - b) El Derecho de reunión y asamblea en el ámbito laboral.
        - c) El Derecho de Reunión y Asamblea en el ámbito funcionarial.
6. La expresión de los poderes sociales con fuerza jurídica normativa. El convenio colectivo como norma convencional.
    - A. Análisis de la autonomía colectiva (punto de vista dinámico).
    - B. El Convenio colectivo como manifestación formal de la autonomía colectiva. Configuración jurídica general y régimen jurídico del convenio colectivo.
        - a) Configuración jurídica y carácter jurídico generales en el Derecho español. La garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva.
        - b) Concepto legal.
        - c) Tipos legales de convenios colectivos: ordinarios y de eficacia general.
        - d) Modalidades actuales de convenios colectivos, y figuras equivalentes o afines. Especial referencia a los «acuerdos de empresa».
        - e) El ámbito de los convenios colectivos.
            - a') Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo.
            - b') Concurrencia de convenios. Delimitación de la concurrencia. La prohibición de concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones.
            - c') La estructura de la negociación colectiva. La negociación colectiva articulada: Los Acuerdos Marco. Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.
        - f) Los sujetos del convenio colectivo.
            - a') Las partes contratantes: legitimación para negociar.
            - b') Los sujetos obligados. La inaplicación del convenio colectivo.
        - g) La adhesión a un convenio colectivo vigente.
        - h) La extensión del convenio colectivo.
        - i) El contenido del convenio colectivo: ámbito y límites.
        - j) Forma.
        - k) La elaboración del Convenio: la Negociación Colectiva.
            - a') Inicio.
            - b') El deber de iniciar la negociación.
            - c') La determinación y constitución de la Comisión deliberante.
            - d') La negociación como proceso. Los deberes de negociar y de buena fe. Incidencias (el arbitraje, la aparición del conflicto colectivo y la huelga).
        - l) La validez jurídica del convenio colectivo. Registro, Depósito, Revisión administrativa y jurisdiccional. La impugnación del convenio colectivo.
        - m) La eficacia jurídica del convenio colectivo.
            - a') Publicación y entrada en vigor.
            - b') La duración del convenio colectivo. Modificación o revisión. Terminación. Sucesión de convenios.
            - c') Eficacia jurídica del convenio.
        - n) La «administración» y la interpretación del convenio.
    - C. Negociación colectiva y convenios colectivos en el ámbito funcionarial.
        - a) Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 6 de 18

fundamento constitucional.
- b) Régimen jurídico.
  - a') Tipos de instrumentos colectivos: Pactos colectivos y Acuerdos colectivos.
  - b') Sujetos legitimados para negociar, unidades de negociación y procedimiento de negociación.
  - c') Dinámica de la negociación colectiva funcionarial.
  - d') Eficacia jurídica de los Pactos y Acuerdos colectivos en la función pública.
  - e') Contenido de la negociación colectiva funcionarial y sus limitaciones legales.

- D. Negociación colectiva en el trabajo autónomo dependiente: Los «acuerdos de interés profesional».
- E. Formas de integración de la autonomía colectiva y el poder estatal: los llamados «pactos sociales». La concertación social. Evolución y situación actual

7. Otras fuentes en el ámbito del derecho del trabajo
   - A. Los reglamentos de régimen interior y su vigencia actual. Las instrucciones empresariales («Normativa Laboral Interna»).
   - B. Los usos y costumbres: las costumbres «laboral» o profesional.
   - C. Los principios jurídicos generales «en» y «del» Derecho del Trabajo.
   - D. La jurisprudencia como «fuente» del Derecho del Trabajo
8. La articulación de las normas laborales y la determinación de la norma aplicable en derecho del trabajo
   - A. Planteamiento general
   - B. Los problemas de jerarquía y la articulación de las normas laborales
     - a) Principios generales de jerarquía. El art. 3 ET
     - b) La aplicación de la jerarquía normativa en el bloque heteronómico
       - a') El principio de reserva legal
       - b') La aplicación de las ordenanzas laborales
     - c) Jerarquía y articulación de normas en el bloque de la autonomía colectiva
       - a') El orden jerárquico derivado del tipo de convenios
       - b') La concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones
       - c') La inaplicabilidad de convenios colectivos
     - d) Las relaciones entre normas estatales y colectivas. El principio de norma mínima. Tipos de relaciones entre ley y convenio
     - e) Función y eficacia del contrato de trabajo: la individualización de las relaciones laborales (la autonomía individual en masa).
   - C. Los conflictos de aplicación entre las normas laborales vigentes
     - a) Conflictos entre normas vigentes. El principio de normas más favorable
     - b) Conflictos derivados de la sucesión de las normas laborales en el tiempo. El principio de la condición más beneficiosa
   - D. La indisponibilidad de derechos del trabajador
   - E. Retroactividad e irretroactividad de las normas laborales
   - F. Territorialidad de las normas laborales. El Derecho Internacional Privado del trabajo
   - G. La interpretación de las normas. El principio (in dubio) pro-operario

Parte III. El régimen jurídico de las relaciones de trabajo. Instituciones del contrato de trabajo

1. La determinación jurídica de la relación de trabajo
   - A. El concepto de relación de trabajo: relación de trabajo versus relación de

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 7 de 18

producción.
- B. La determinación normativa de las relaciones de trabajo: caracterización en nuestro Derecho Positivo.
  - a) El criterio general incluyente: las notas definidoras del tipo de trabajo asalariado.
  - b) Criterio específico incluyente: Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto
  - c) Exclusiones expresas: Los criterios particulares excluyentes.
  - d) Criterios particulares incluyentes: Las relaciones laborales especiales, típicas y atípicas.
  - e) Las relaciones laborales comunes con particularidades sectoriales.
  - f) La situación actual de las zonas grises. La nueva dialéctica laboralización/deslaboralización.
  - g) Las relaciones laborales encuadradas en figuras civiles o mercantiles. El trabajo autónomo y/o el trabajo por cuenta propia.
- C. Breve recapitulación sobre la fuerza de trabajo en España y su segmentación a efectos de regulación normativa

2. Ordenación del mercado de trabajo. Instituciones y régimen jurídico del empleo
- A. Planteamiento general: la ordenación del mercado de trabajo y la nueva dialéctica "protección" vs. "empleo"
- B. Las políticas de empleo. De la protección del trabajador a la promoción del empleo
- C. Las instituciones jurídicas para la Organización del Mercado de trabajo: Colocación e intermediación en el Mercado de trabajo
  - a) El principio general de autonomía privada: libertad de contratación
  - b) Las normas de organización pública del Mercado de Trabajo
    - a') La problemática sociopolítica: normas de planificación y racionalización
    - b') Las opciones organizativas de la actividad de intermediación.
    - c') El Régimen jurídico de la colocación: Agencia Española de Empleo. Servicios Públicos y Agencias Privadas. Empresas de trabajo temporal
    - d') Las fórmulas jurídicas de «Empleo preferente».
- D. Las instituciones jurídicas para optimizar las posibilidades de empleo. El papel relevante (no marginal) de las normas jurídicas.
  - a) Las medidas de fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero (Subvenciones, bonificaciones, exenciones).
  - b) Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional.
  - c) Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de mano de obra: Políticas de demanda

3. El marco jurídico para la regulación de las relaciones individuales de trabajo
- A. La adopción instrumental de esquemas contractualistas del Derecho privado.
- B. Tipologías del contrato de trabajo: Contrato de trabajo común y modalidades de contrato de trabajo. El sistema normativo de contratación laboral.
  - a) Planteamiento Previo. Un cuadro general
  - b) Los contratos indefinidos.
  - c) Los contratos temporales: contrato por circunstancias de la producción y contrato de sustitución
  - d) Contratos formativos: contrato de formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional
  - e) Los contratos a tiempo parcial. Los contratos fijos discontinuos
  - f) El trabajo a distancia. Los contratos a domicilio y el teletrabajo.
  - g) Los «trabajos de colaboración social»

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 8 de 18

4. La ordenación normativa de los sujetos de la relación de trabajo: Trabajador, empleador y empresa
    - A. El trabajador.
        - a) Planteamiento general.
        - b) Estatuto jurídico del trabajador: la tendencia a la «especificación subjetiva» de los estatutos jurídico-laborales de determinados colectivos de trabajadores.
        - c) La edad. Reglas especiales sobre la «capacidad» de determinados colectivos de trabajadores.
        - d) El sexo: el trabajo de las mujeres.
        - e) La nacionalidad: limitaciones por razón de la nacionalidad. El Estatuto de los trabajadores extranjeros en España.
        - f) La discapacidad como factor diferenciador: El estatuto personal y derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados.
    - B. El empleador: Su ordenación normativa.
        - a) Planteamiento: la diferenciación entre los conceptos de empleador, empresario, centro de trabajo, empresa y puesto de trabajo.
        - b) La configuración jurídica del concepto de empleador.
        - c) Sujetos empleadores: las comunidades de bienes y otros tipos de empresarios.
        - d) La determinación del empleador responsable: las formas de gestión indirecta o relaciones triangulares.
            - a') El empresario aparente versus el empresario oculto: la teoría del levantamiento del velo.
            - b') La comunicación de responsabilidad en los «grupos de empresas».
            - c') Las formas típicas de interposición en la figura del empleador: la Cesión de trabajadores.
                - a") Cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET).
                - b") Cesión legal: El régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal.
                - c") Otros supuestos dudosos: los profesores de religión católica.
            - d') Las contratas y subcontratas. Descentralización productiva («outsourcing»); responsabilidades laborales. (art. 42 ET).
            - e') Nuevas formas de cooperación empresarial: modelos organizativos y contractuales.
            - f') El supuesto de «auxiliar asociado», el trabajo en común y el trabajo de grupo.
        - e) Determinaciones «accidentales» en la figura del empleador: Nacionalidad. Naturaleza pública. Tamaño. Sector de actividad.
    - C. La empresa: el ámbito de organización socio-económica y técnica del trabajo.
        - a) La empresa en el ámbito laboral: configuración sociológica y jurídica.
        - b) Empresa-centro de trabajo. La dimensión organizativa.
        - c) El tema de las plantillas. Empleador y puestos de trabajo.
        - d) La documentación de la actividad: el régimen jurídico del permiso de apertura y otros documentos
5. Formación y estructura jurídica del contrato de trabajo
    - A. La formación del contrato de trabajo y nacimiento de la relación obligatoria. Caracterización y funciones.
    - B. La fase previa: Tratos preliminares y promesa o pre-contrato de trabajo.
    - C. Los elementos esenciales del contrato de trabajo. Modalizaciones de la remisión al ordenamiento civil.
        - a) El consentimiento.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 9 de 18

- b) El objeto del contrato de trabajo.
- c) La causa.

- D. Los denominados elementos accidentales del contrato de trabajo.
  - a) La forma y documentación. Contratos escritos: régimen jurídico. La infracción de los preceptos al respecto. El control sindical de los contratos.
  - b) Estipulaciones temporales (Remisión).
  - c) La condición. El periodo de prueba.
- E. Las anomalías en el contrato de trabajo. Régimen jurídico.
  - a) Planteamiento general.
  - b) Ineficacia.
    - a') La nulidad total. Rescisión y relaciones laborales de hecho.
    - b') La nulidad parcial: sustitución de cláusulas contractuales nulas.
    - c') Anulabilidad.
  - c) La simulación del contrato.
  - d) El fraude de Ley y el abuso de derecho

6. Ordenación de las relaciones de trabajo (contenido del contrato de trabajo)
   - A. La prestación de servicios y su régimen jurídico
     - a) La determinación genérica de la prestación de servicios.
       - a') La mecánica general de la especificación de las obligaciones genéricas en el ámbito laboral.
       - b') El poder de dirección del empresario.
       - c') El modo de la prestación de servicios: deber de diligencia, deber de buena fe, pactos contractuales
       - d') La singular forma de cumplimiento del contrato de trabajo: el «deber de obediencia».
       - e') El deber de seguridad del trabajador.
       - f') El deber de rendimiento y/ o productividad de la prestación.
     - b) La determinación específica de la prestación de servicios.
       - a') La determinación objetiva de la prestación de servicios: el régimen de la «Clasificación profesional».
       - b') La movilidad funcional del trabajador: reglas generales, ascensos y antigüedad.
       - c') La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios. Movilidad geográfica: régimen jurídico de los desplazamientos y traslados. Los desplazamientos de los trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios.
       - d') Las determinaciones temporales: el tiempo de trabajo.
         - a") Régimen jurídico de la jornada de trabajo.
         - b") Las Horas extraordinarias.
         - c") El descanso semanal y días festivos.
         - d") El descanso anual: el derecho a las vacaciones.
         - e') Horario de trabajo: horario fijo y horario flexible. Trabajo nocturno y a turnos.
         - f') Las reducciones (y adaptaciones) legales de jornada por motivos personales y familiares.
     - c) Las modificaciones de la prestación: del «ius variandi» como excepción a regla normalizada de gestión. Las modificaciones sustanciales de la condiciones de trabajo.
     - d) Deberes del empleador vinculados con la prestación de servicios: los deberes de protección.
       - a') El deber general de protección. El nuevo marco de la

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 10 de 18

responsabilidad social de la empresa.
- b') El deber de ocupación efectiva y adecuada.
- c') El principio de no discriminación y el deber de trato igual.
- d') El deber de respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.
- e') El deber de capacitación.
- f') El deber de Seguridad y la Política de Prevención de Riesgos laborales.
- g') El deber de acción social: viviendas y economatos para trabajadores.

▪ e) Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios.

◦ B. La retribución del trabajo y su régimen jurídico. El salario
- a) Planteamiento general. Los puntos de vista económico, político social y jurídico en el tema del salario.
- b) El régimen jurídico del salario.
- c) El concepto jurídico-normativo (concepto legal) de salario.
  - a') El salario.
  - b') Las percepciones económicas no salariales.
- d) La estructura salarial.
  - a') Concepto de estructura salarial.
  - b') El salario base.
  - c') Complementos salariales.
- e) Compensación y absorción de conceptos salariales.
- f) Modalidades de salario.
- g) La determinación de la cuantía del salario.
  - a') La fijación de topes mínimos. El salario mínimo interprofesional.
  - b') Fijación de topes máximos. Política de rentas
  - c') La garantía del poder adquisitivo: Cláusulas de escala móvil y de revisión salarial.
- h) El principio de igualdad retributiva. El registro de salarios.
- i) El cumplimiento de la obligación salarial. Tiempo, lugar y forma del pago.
- j) El crédito salarial y su protección.
  - a') Garantía frente a los acreedores del trabajador: las reglas de inembargabilidad relativa.
  - b') El crédito salarial como crédito privilegiado.
  - c') Garantía frente a la insolvencia del empleador: El Fondo de Garantía Salarial

7. Vicisitudes de la relación de trabajo (interrupciones de la prestación laboral y del trabajo; modificaciones subjetivas; suspensión y extinción del contrato de trabajo)

◦ A. La modificación subjetiva del contrato de trabajo: La transmisión de empresa
- a) Identificación del supuesto de hecho.
- b) Requisitos legales: deberes de información y consulta como garantías de procedimiento.
- c) Efectos sucesorios y responsabilidades empresariales.

◦ B. Interrupciones no periódicas de la actividad empresarial y de la prestación de servicios.
- a) Interrupción del trabajo por causas imputables al empleador: la mora accipiendi
- b) Interrupciones no periódicas de la prestación de servicios por parte del trabajador. Los permisos retribuidos.

◦ C. La suspensión del contrato de trabajo.
- a) Configuración jurídica de la Suspensión.
- b) Causas de la suspensión. Los supuestos de hecho. El Mecanismo RED de

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 11 de 18

Flexibilidad y Estabilización del Empleo
        - c) Los requisitos procedimentales.
        - d) Los efectos de la suspensión.
        - e) El final de la situación suspensiva.
        - f) Suspensión y modalidades del contrato.
        - g) Suspensión y relaciones especiales de trabajo.
        - h) Extinción del contrato y situaciones de suspensión. Especial referencia al despido, y a los despidos colectivos.
        - i) Suspensión y Seguridad Social.
    - D. Las excedencias del trabajador.
        - a) Configuración general.
        - b) Causas.
        - c) Efectos.
    - E. La extinción del contrato de trabajo.
        - a) Configuración técnica del fenómeno extintivo.
        - b) Clasificación de los supuestos extintivos.
        - c) La decadencia del término.
        - d) El cumplimiento de las condiciones pactadas (Condición resolutoria).
        - e) El mutuo disenso.
        - f) Los despidos colectivos.
        - g) Los despidos colectivos por fuerza mayor.
        - h) El despido disciplinario.
        - i) Extinción por causas objetivas.
        - j) La extinción del contrato por voluntad del trabajador. Las «dimisiones provocadas»: resolución del contrato por incumplimiento del empresario. La Dimisión del trabajador. Configuración y regulación jurídica. El abandono del trabajador.
        - k) La desaparición de las partes: la incapacidad permanente y la Jubilación
8. Las relaciones especiales de trabajo
    - A. Las cuestiones generales.
        - a) Identificación de las relaciones de trabajo de carácter especial.
        - b) El carácter jurídico de las relaciones especiales.
        - c) El Derecho supletorio.
        - d) El procedimiento de regulación de las relaciones especiales de trabajo.
    - B. Estudio del régimen jurídico de las particulares relaciones especiales.
        - a) Personal de alta dirección.
        - b) El contrato de trabajo del personal al servicio del hogar familiar.
        - c) Deportistas profesionales.
        - d) Artistas en espectáculos públicos.
        - e) Agentes mercantiles por cuenta ajena y dependientes (representantes de comercio).
        - f) Trabajo de penados en Instituciones Penitenciarias.
        - g) Personas con discapacidad en centros especiales de empleo.
        - h) Personal civil en establecimientos militares.
        - i) Personal español que trabaja en Bases USA.
        - j) Estibadores portuarios.
        - k) Trabajadores de la minería.
    - C. Actualidad de las relaciones laborales especiales: visión panorámica de las más recientes.
        - a) Personal sanitario en formación especializada a través del sistema de residencia
        - b) Abogados en despachos, individuales o colectivos.
        - c) Profesores de religión no funcionarios en centros públicos

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 12 de 18

        - d) El personal laboral al servicio de las AAPP
9. El sistema de garantías secundarias de las obligaciones y deberes derivados de la relación de trabajo
    - A. La naturaleza dual de las obligaciones derivadas de la relación jurídica de trabajo. La dualidad de vías de reclamación
    - B. Régimen general para los supuestos de incumplimiento. El Derecho Social Sancionador: Administrativo y Penal.
        - a) La garantía administrativa del ordenamiento laboral.
        - b) La tutela penal de los derechos socio-laborales.
    - C. La tutela judicial efectiva de los derechos derivados de la relación laboral.
    - D. Prescripción y Caducidad de las acciones en defensa de los derechos derivados de la relación jurídico-laboral

Parte IV. La ordenación jurídica de los conflictos de trabajo

1. Planteamientos generales: Los conflictos laborales y sus procedimientos de solución. Los conflictos sobre derechos y los de intereses
2. Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos de trabajo (especialmente de los conflictos sobre intereses).
    - A. La composición (solución) de conflictos colectivos laborales sobre intereses: «Heteronomía» y «Autonomía».
    - B. Régimen jurídico de los procedimientos de solución de conflictos colectivos.
        - a) El procedimiento «administrativo» de conflicto colectivo regulado en el R.D.L. 17/1977.
        - b) Los procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos: El Acuerdo colectivo sobre solución autónoma de conflictos laborales y los sistemas equivalentes en las Comunidades autónomas.
3. Ordenación de los procedimientos de «presión» colectiva.
    - A. La huelga.
        - a') Configuración jurídica del derecho de huelga.
        - b') El ámbito subjetivo del derecho de huelga.
        - c') La titularidad del Derecho de huelga.
        - d') Modalidades de huelga.
        - e') El procedimiento de realización de la huelga.
        - f') Límites constitucionales en el ejercicio del Derecho de huelga: Los servicios esenciales para la comunidad.
        - g') El derecho a no ejercitar la huelga. La «otra» faceta del derecho de huelga.
        - h') Formas de terminación de la huelga. El arbitraje obligatorio.
        - i') Efectos de la huelga.
    - B. El cierre patronal.
        - a') La problemática inclusión del cierre patronal entre las modalidades generales de conflicto colectivo del art. 37.2 CE.
        - b') Modalidad de cierre patronal formalmente admitida: La licitud del llamado «cierre defensivo» configurado restrictivamente como simple «poder de policía».
        - c') Efectos jurídicos

Parte V. Derecho de la seguridad social

1. Configuración general
    - A. La política de Seguridad Social: Planteamientos generales.
    - B. La política de la Seguridad Social en su proyección histórica.
        - a) Los orígenes. Las «Técnicas elementales». La ayuda familiar; la ayuda

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 13 de 18

mutua; el ahorro; el seguro privado; la beneficencia.
        - b) El Estado «policía», el Estado «de fomento» y la política de Seguridad Social.
        - c) El Estado «Social de Derecho» y la Seguridad Social. La Previsión social. La Asistencia pública. La Seguridad Social: El Plan Beveridge. Constitucionalización de los derechos sociales. Internacionalización de la Seguridad Social. Los Textos Internacionales.
    - C. La ordenación jurídica de la Seguridad Social.
        - a) Fuentes internacionales. Normas de coordinación y de convergencia. Normas de la Unión Europea en materia de Seguridad Social.
        - b) Fuentes constitucionales. Seguridad Social y Asistencia Social en nuestro ordenamiento constitucional.
        - c) Descripción del Derecho positivo ordinario.
            - a') Los antecedentes.
            - b') El orden normativo en 1963. (Ley 193/1963, 28 diciembre de Bases de la Seguridad Social y su proceso normativo).
            - c') Textos articulados, refundidos y normativa complementaria. La legislación vigente. El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015.
    - D. Estructura básica del sistema jurídico normativo de la Seguridad Social.
        - a') La Seguridad Social como función del Estado.
        - b') El derecho a la Seguridad Social y su configuración jurídica.
        - c') El tema del «Régimen general» y «Regímenes especiales».
        - d') Valor significativo de los Títulos I y II de la Ley de Seguridad Social.
2. El ámbito subjetivo de la seguridad social
    - A. Planteamiento político-jurídico: los problemas a resolver.
    - B Regla general: «El «bloque contributivo» y el «Bloque no contributivo».
    - C «El bloque contributivo».
        - a) Reglas específicas para el «Régimen general».
            - a') Criterios generales de inclusión.
            - b') Inclusiones y exclusiones concretas.
            - c') Sistemas especiales del Régimen General.
        - b) Los regímenes especiales.- Conexión Régimen General.- Regímenes Especiales a estos efectos.
    - D «El bloque no contributivo».
    - E La conservación voluntaria de la condición de asegurado. El Convenio Especial de la Seguridad Social.
    - F La figura del empresario
3. La gestión de la seguridad social y su ordenamiento jurídico
    - A. Planteamiento de las opciones básicas: Privatización-publificación.- Gestión directa/gestión indirecta.-Centralización-descentralización.- Burocracia-participación.- Ejemplificaciones.
    - B Principios Generales del Ordenamiento
        - a) La Exclusión del fin de lucro.
        - b) Las funciones del Estado al respecto.
        - c) Gestión, colaboración en la gestión y delegación del aseguramiento.
    - C La gestión de la Seguridad Social.
        - a) Régimen jurídico general.- La descentralización funcional.
        - b) Entidades gestoras.
    - D La colaboración en la gestión.
        - a) Las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
        - b) La colaboración de las empresas.
4. Actos y relaciones jurídicas de inmatriculación
    - A El origen y significado técnico de la matriculación.

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 14 de 18

        - a) La técnica del Seguro y del Seguro Social.
        - b) El sentido técnico y político-jurídico de estos actos en la actualidad.
    - B La organización jurídica de la matriculación.
        - a) Configuración jurídica general.
        - b) Régimen jurídico de la matriculación en el Régimen General.
            - a') La obligación de inscripción de empresas.
            - b') Los actos jurídicos de afiliación, altas (real, presunta y asimilada) y bajas.
            - c') Los «sistemas especiales» en orden a la afiliación, altas y bajas.
    - C Los actos de matriculación en los regímenes especiales
5. La financiación de la seguridad social. La cotización
    - A. Principios generales
        - a) Opciones básicas: la Seguridad Social contributiva y presupuestaria.
        - b) Evolución de los sistemas: tendencias y planteamientos técnicos-económicos.
    - B. Ordenación jurídica de la financiación en el sistema de la Seguridad Social.
        - a) Fuentes de financiación.
        - b) Separación de fuentes de financiación.
        - c) El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
    - C. Estudio especial de la cotización: Ordenación jurídica.
        - a) Configuración jurídica general. La naturaleza jurídica de la cotización.
        - b) Régimen jurídico de la cotización en el Régimen General de la Seguridad Social. La obligación de cotizar.
        - c) Régimen jurídico de la cotización en los regímenes especiales.
        - d) La cotización y los llamados sistemas especiales.
    - D. Ordenación jurídica del sistema financiero de la Seguridad Social. Las técnicas de reparto, capitalización y técnicas mixtas.
    - E. Régimen jurídico de los presupuestos de la Seguridad Social.
    - F. El régimen jurídico de la Intervención en la Seguridad Social
6. El ámbito objetivo de la seguridad social
    - A. La «Acción protectora» de la S.S. Planteamiento.
    - B. Las contingencias protegidas.
        - a) Planteamientos generales. El convenio 102 OIT. Clasificaciones de contingencias protegidas. Contingencias comunes y profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional). Caracterización: riesgos, carga social, situación de necesidades.
        - b) El sistema español de Seguridad Social: Enunciado general y clasificación de las situaciones protegidas.
    - C Las prestaciones.
        1. a) Clasificación y política general de las prestaciones. Líneas de tendencia.
        2. b) La política general de prestaciones.
            1. a') La evolución en la técnica de la selección de prestaciones. Hacia las prestaciones de servicios. Hacia las prestaciones recuperadoras y preventivas.
            2. b') La mecánica de prestaciones, las revalorizaciones.
        3. c) El tema de la cuantía de las prestaciones. Opciones generales. Fórmulas para la determinación concreta de la cuantía. Los recargos por omisiones culpables. Las revalorizaciones. Topes máximos y mínimos. Complementos por mínimos.
        4. d) El sistema español de Seguridad Social.
            1. a') Principios político-jurídicos.
            2. b') Clasificación general: Prestaciones contributivas y no contributivas (una descripción).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 15 de 18

3. c') Manifestaciones de las tendencias evolutivas.

7. La instrumentación jurídica del ámbito objetivo de la seguridad social: régimen jurídico general del derecho a prestaciones y régimen de las prestaciones
    - A. La relación jurídica de prestaciones y la relación jurídica de «Seguridad Social».
    - B. Estructura de la relación jurídica de prestaciones: Las prestaciones contributivas.
    - C. Las prestaciones no contributivas. Régimen jurídico.
8. El régimen jurídico de las prestaciones en particular.
9. Los regímenes especiales en particular.
10. Las mejoras voluntarias.
11. Planes y fondos de pensiones.
12. Régimen jurisdiccional de la seguridad social.

PRÁCTICO

- Lecturas complementarias
- Comentarios jurisprudenciales
- Resolución de casos prácticos
- Derecho del Trabajo y cine

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida, Vila Tierno. Editorial Comares. Granada, última edición.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- GARCIA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Derecho del Trabajo», Editorial Aranzadi, Pamplona, últ edic.
- MARTIN VALVERDE y GARCIA MURCIA: «Derecho del Trabajo», Tecnos, Madrid, últ edic.
- MERCADER UGUINA, J.R.: "Lecciones de Derecho del Trabajo". Tirant lo Blanch. Valencia, últ. edic.
- MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del Trabajo», Edit. Tecnos, Madrid, últ edic.

ENLACES RECOMENDADOS

- Ministerio de Trabajo y Economía Social
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
- Unión Europea
- Legislación y jurisprudencia comunitarias
- Legislación nacional
- Organización Internacional del Trabajo
- Buscador de jurisprudencia del CGPJ
- Bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR
- Bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 16 de 18

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Lección magistral (Clases teóricas-expositivas). Presentación en el aula de los conceptos fundamentales y desarrollo de los contenidos propuestos
- MD02 - Actividades prácticas (Clases prácticas). Actividades a través de las cuales se pretende mostrar al alumnado cómo debe actuar a partir de la aplicación de los conocimientos adquiridos
- MD03 - Seminarios. Modalidad organizativa de los procesos de enseñanza y aprendizaje donde tratar en profundidad una temática relacionada con la materia
- MD04 - Actividades individuales (Estudio y trabajo autónomo). 1) Actividades (guiadas y no guiadas) propuestas por el profesor para profundizar en aspectos concretos de la materia para que el estudiante avance en la adquisición conocimientos y procedimientos de la materia, 2) Estudio individualizado de los contenidos de la materia 3) Actividades evaluativas (informes, exámenes,...)
- MD05 - Actividades grupales (Estudio y trabajo en grupo). Actividades (guiadas y no guiadas) propuestas por el profesor para profundizar en grupo en aspectos concretos de la materia
- MD06 - Tutorías académicas. Manera de organizar los procesos de enseñanza y aprendizaje que se basa en la interacción entre el estudiante y el profesor

EVALUACIÓN (instrumentos de evaluación, criterios de evaluación y porcentaje sobre la calificación final)

EVALUACIÓN ORDINARIA

- La convocatoria ordinaria estará basada preferentemente en la evaluación continua del estudiante, excepto para quienes se les haya reconocido el derecho a la evaluación única final. Cada docente fijará el porcentaje de asistencia que estime como asistencia regular. La mera asistencia no se valora para la evaluación continua.
  La evaluación continua se basa en una evaluación diversificada que incluye la realización de al menos dos pruebas.
  1. La primera de ella supondrá entre el 30% y el 50% de la nota final, a criterio del profesorado en particular, que informará al alumnado del porcentaje exacto al comienzo del curso.
  2. El examen final (en la fecha aprobada por la Facultad), que consistirá en una prueba oral, cuya nota representará entre el 70% y el 50% final, a criterio del profesorado, en función del peso que tengan las otras pruebas que conforman la evaluación continua.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

- Consistirá en un examen oral de toda la materia, y el porcentaje de calificación será el 100%

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), quienes así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellas personas que no puedan cumplir con el método de evaluación continua por motivos laborales, estado de salud, discapacidad o cualquier otra causa debidamente justificada que les impida seguir el régimen de evaluación continua. Para acogerse a ella,

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/ 05/05/2026 - 08:53
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708 Pág. 17 de 18

el estudiantado deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 8.
- Esta prueba consistirá en un examen oral.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Evaluación continua:
La metodología docente en la materia, adaptada al Sistema ECTS (9 créditos), se distribuye de la siguiente forma:

- El 37 %, enseñanza presencial (83 horas). La docencia presencial engloba sesiones teóricas del profesor/a, sesiones de aplicación práctica, asistencia a seminarios y conferencias, que serán diseñadas por el profesor/a de cada grupo de modo que quede garantizada la libertad de cátedra. Las clases teóricas se realizan con manejo de la normativa de aplicación, en ocasiones con soporte de TICs, y procurando en la medida de lo posible la discusión y debate de temas relacionados con la materia. Las clases prácticas se dedican al planteamiento y resolución de supuestos prácticos, que permiten la puesta en contacto del estudiantado con las distintas instituciones de la materia.
- La asistencia a clase es obligatoria, debiendo asistirse regularmente. Cada docente fijará el porcentaje de asistencia que estime como asistencia regular.
- Las prácticas son igualmente obligatorias, debiendo realizarse el 100% de las mismas.
- El 60%, estudio y trabajos del estudiantado (135 horas). Los trabajos del estudiantado incluyen horas de estudio, realización de lecturas, trabajos dirigidos por el profesor/a, búsqueda de informes, normativa y jurisprudencia, manejo de bases de datos, realización de organigramas, mapas conceptuales y resúmenes, etc.
- El 3%, tutorías académicas y tutorías grupales (7 horas). Este apartado comprende actividades grupales; y tutorías individuales y colectivas (presenciales y virtuales). La parte correspondiente a tutorías cuenta con el apoyo de TICs (tablón de docencia on line, tutoría telemática, orientación bibliográfica, etc.) Las tutorías colectivas consisten en la exposición y planteamiento de dudas y resolución de las mismas en común, en relación tanto a las clases teóricas como prácticas.
- La parte V del Programa teórico de la asignatura, correspondiente al Derecho de la Seguridad Social, sólo se impartirá y exigirá cuando la evolución del curso académico lo permita. Cuando no sea posible impartirla, se remite a la asignatura optativa "Seguridad Social en la gestión empresarial".

Información de interés para estudiantado con discapacidad y/o Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE): Gestión de servicios y apoyos (https://ve.ugr.es/servicios/atencion-social/estudiantes-con-discapacidad).

Firma (1): Universidad de Granada
CIF: Q1818002F

Firmado electrónicamente según arts. 15, 17 y 41.1 del Reglamento de Adm. Electrónica de la Universidad de Granada (BOJA nº 85 de 6 de mayo de 2021)
Este documento firmado digitalmente puede verificarse en https://sede.ugr.es/verifirma/
Código seguro de verificación (CSV): 12C469842C63ABF82C67114C2E215708
05/05/2026 - 08:53
Pág. 18 de 18