Guía docente de la asignatura

Derecho del Trabajo I (2591121)

Fecha de aprobación: 12/06/2025

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Marco Normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social	**Materia**	Derecho del Trabajo

Curso	2º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

No existen prerrequisitos necesarios para esta asignatura. No obstante, se recomienda haber cursado, y preferiblemente superado, la asignatura Teoría de las Relaciones Laborales.

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

- Origen y evolución del Derecho del Trabajo
- Principios informadores del Derecho del Trabajo
- Fuentes del Derecho del Trabajo: fuentes internacionales y supranacionales; fuentes constitucionales; fuentes estatales; fuentes profesionales; otras fuentes

COMPETENCIAS ASOCIADAS A MATERIA/ASIGNATURA

COMPETENCIAS GENERALES

- CG01 - Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven
- CG02 - Habilidad de comprensión cognitiva
- CG03 - Capacidad de análisis y síntesis
- CG04 - Capacidad de organización y planificación
- CG05 - Habilidad de comunicación oral y escrita en lengua castellana
- CG07 - Capacidad para gestionar la información
- CG08 - Capacidad para la resolución de problemas
- CG09 - Capacidad para la toma de decisiones
- CG10 - Destreza para el trabajo en equipo
- CG11 - Capacidad de trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- CG15 - Capacidad de comunicación con otras áreas de conocimiento
- CG16 - Capacidad de razonamiento crítico y autocrítico
- CG17 - Capacidad de aprendizaje y trabajo autónomo

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): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E
05/05/2026 - 09:33
Pág. 1 de 11

- CG18 - Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE021 - Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
- CE134 - Competencia para asesorar sobre los cauces de solución más adecuados en conflictos laborales (individuales o colectivos)
- CE135 - Competencia para determinar la jurisdicción competente para ejercer acciones judiciales en conflictos de trabajo
- CE136 - Competencia para asesorar, defender y representar a trabajadores y empresarios en el ejercicio de acciones judiciales
- CE137 - Competencia para tramitar actos previos a la vía judicial (conciliación prejudicial; reclamación administrativa previa)
- CE138 - Competencia para interponer recursos judiciales en el orden jurisdiccional social
- CE139 - Capacidad para los trámites relativos a la adopción de medidas cautelares
- CE140 - Exponer oralmente argumentaciones jurídicas sobre casos prácticos en seminarios, tutorías colectivas y sesiones grupales de Derecho Procesal Laboral.
- CE141 - Conocer las distintas fases del Proceso Laboral, con especial atención a la tutela de los derechos de los sujetos de la relación laboral y de la relación de seguridad social.
- CE142 - Capacidad para cumplimentar modelos normalizados de contratos de trabajo
- CE143 - Capacidad para llevar a cabo actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
- CE144 - Capacidad para confeccionar recibos de salario y determinar la naturaleza de las diferentes partidas
- CE145 - Capacidad para llevar a cabo actos derivados de la extinción de la relación laboral y para confeccionar documentos relativos a la misma
- CE146 - Capacidad para formalizar documental o telemáticamente los actos de encuadramiento o matriculación de la Seguridad Social
- CE147 - Capacidad para determinar la cotización de Seguridad social y confeccionar los boletines correspondientes
- CE148 - Capacidad para tramitar los boletines de cotización y deberes de recaudación
- CE149 - Capacidad para realizar el cálculo informático de prestaciones de Seguridad Social
- CE150 - Capacidad para tramitar el deber empresarial documental en relación con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- CE151 - Capacidad para formalizar documentos relativos a la tutela judicial de trabajadores y empresarios

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- El objetivo principal de la asignatura es conseguir que el alumno conozca el Derecho del Trabajo 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 y en el sistema laboral de fuentes del Derecho. 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; ello sin renunciar a

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 2 de 11

ponerlas en constante conexión con las demás disciplinas jurídicas que abordan las relaciones de trabajo: Derecho de la Seguridad Social, Derecho Colectivo del Trabajo (Derecho Sindical), 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, y 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 la disciplina de las relaciones de trabajo.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

1. **CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

A. UNA IDEA PRELIMINAR SOBRE EL OBJETO Y FUNDAMENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO
B. APROXIMACIÓN AL "TRABAJO" OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO
-Polisemia del concepto de trabajo: relevancia para las "normas laborales"
1. El trabajo humano (Actividad conforme a un plan):
-Concepción amplia (Antónimo de trabajo: la inactividad)
-Concepción estricta (Antónimo: el ocio); **el trabajo necesario**
2. Sentido del trabajo necesario:
-El trabajo como superación de la necesidad y como generador de utilidad y riqueza (El sentido inmanente del trabajo)
- **El trabajo productivo (profesional)**
[-La valoración del trabajo (Evolución de la valoración del trabajo como fenómeno de civilización)**]**
3. El fenómeno del «reparto» del trabajo y sus consecuencias:
-La raíz del fenómeno de «reparto» del trabajo
-Consecuencias: **las relaciones sociales de tipo económico**
4. El trabajo como «origen» y como «objeto» de relaciones sociales de tipo económico (sentido sociológico general):
-La transición del **trabajo como «origen» de relaciones económicas** al **trabajo como objeto» de relaciones sociales** de base económica [La valoración y el uso del ocio. Medios para el uso del ocio (el trabajo por cuenta ajena en sentido no técnico)]
-Caracterización de las relaciones sociales con origen en el trabajo, y de las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo. **El trabajo por cuenta ajena**
5. Fórmulas jurídicas abstractas que formalizan y ordenan las relaciones sociales cuyo objeto es el trabajo:
-Fórmulas jurídicas indiferenciadas: estudio jurídico
-Fórmulas jurídicas diferenciadas: la libertad y la personalidad como factores determinantes de la diferenciación. **El trabajo libre.** El trabajo profesional (sentido estricto)
-**El trabajo dependiente** (El trabajo asalariado, en su sentido genérico)
C. APARICION Y FORMACION DEL DERECHO DEL TRABAJO
a) **La «Historicidad» del Derecho del Trabajo:** regulación jurídica de los fenómenos laborales y Derecho del Trabajo; exigencias conceptuales e institucionales para la identificación de la existencia convencional de un «Derecho del Trabajo» como rama del Ordenamiento:
-La coexistencia de fenómenos de regulación jurídica no diferenciada y diferenciada 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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 3 de 11

relaciones laborales (Épocas Antigua, Medieval y Moderna)
b) Factores determinantes de la aparición de una base objetiva para el Derecho del Trabajo:
a') Generalización de los fenómenos de relaciones de trabajo social y jurídicamente «diferenciado»: la libertad de mercado:
Causas:
—La Revolución industrial. La generalización del trabajo profesional y dependiente y la División del trabajo
—El liberalismo, la revolución burguesa y las formas capitalistas de producción
b') La **«Cuestión social obrera»**: conceptuación y elementos para su identificación:
—Aparición del movimiento obrero: la autonomía colectiva profesional
—La intervención estatal: la legislación «excepcional» (y asistemática) laboral
—Los movimientos ideológicos: socialismo, doctrinas sociales, corporativismo, etc.
c) **El nacimiento del Derecho del Trabajo como orden jurídico:**
a') Internacionalización y Constitucionalización de los principios y derechos socio-laborales
b') La sistematización y expansión de la legislación laboral
c') El desarrollo de este proceso en España: desde los orígenes hasta la situación actual
D. LA CONFIGURACIÓN TÉCNICA DEL DERECHO DEL TRABAJO
a) El sentido «político-jurídico»: Las razones de ser del Derecho del Trabajo (Los «tipos» de Derecho del Trabajo) El «fin» (político-jurídico) del Derecho del Trabajo
b) **Caracterización técnico-jurídica** del Derecho del Trabajo:
a') Su encuadramiento en el Orden jurídico general: Una rama horizontal (transversal) del Derecho
b') El Derecho del Trabajo como derecho especial, como legislación excepcional o como derecho común de la actividad profesional (Valor y existencia de los principios generales del Derecho del Trabajo)
c') La 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:
-El tipo «clásico» del Derecho del Trabajo
-La crisis del Estado de bienestar y su repercusión en la morfología del Derecho del Trabajo
-El Neoliberalismo, la flexibilización, la desregulación y su repercusión en el Derecho del Trabajo
-La evolución de un Derecho del Trabajo garantizador (o garantista) hacia un Derecho del Trabajo basado en la autonomía individual y colectiva
-¿Un futuro para el Derecho del Trabajo?

2. TEORÍA GENERAL Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

• TEMA 1. INTRODUCCION: ALUSIÓN A LOS PROBLEMAS BÁSICOS DE LA TEORÍA GENERAL DE LAS FUENTES DEL DERECHO Y SU PROYECCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO

A. Alusión a los problemas básicos de la Teoría General de las Fuentes del Derecho
a) Conceptos generales sobre fuentes del Derecho: cuestiones críticas fundamentales
b) La unicidad o pluralidad de las fuentes de producción del Derecho. Consecuencias doctrinales de cada posición
c) La identificación de las fuentes positivas. La organización de las fuentes positivas (El tema del poder normativo de la Administración)
B. El Derecho del Trabajo y su proyección en la Teoría general de las fuentes (Razón y plan de estudio de las Fuentes en el Derecho del Trabajo)
a) Aportaciones del Derecho del Trabajo en cuanto al tema de las fuentesde producción (Fuentes directas en el Derecho del Trabajo)
b) Temas proyectados en cuanto a la identificación de las fuentes positivas (Fuentes positivas en el Derecho del Trabajo)
c) Punto de vista instrumental. Plan de estudio: descripción, valoración, jerarquización,

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 4 de 11

aplicación de las normas jurídico-laborales

- **TEMA 2. LAS FUENTES INTERNACIONALES DE CARÁCTER LABORAL (LAS INSTITUCIONES Y LOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS)**

A. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES (PLAN DE ESTUDIO)
-La Internacionalización del Derecho del Trabajo: características y peculiaridades: la marginalidad del proceso de internacionalización
-La creación de órganos supranacionales en materia laboral y de protección social: características y peculiaridades: el tripartismo y los nuevos métodos de interlocución
-Sobre la definición de principios generales supranacionales y la formulación de los Derechos Económico-Sociales de carácter internacional (Normas de conducta y normas de contenido)
-La situación en Europa
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
—Materias típicas objeto de tratamiento por Tratados internacionales
b) Las instituciones internacionales especializadas. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
a') Antecedentes y proceso de formación
b') Los Principios inspiradores de la OIT y de la política internacional mundial: formulación y evolución
c') Estructura interna de la OIT
d') Funciones y funcionamiento de la OIT. Las normas jurídicas de la OIT: Convenios, Recomendaciones, otros instrumentos
c) Otros ámbitos y otras formas normativas internacionales con incidencia en temas de regulación de derechos laborales: La formulación de Derechos Laborales como Derechos Fundamentales; su instrumentación normativa y su aplicación
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:
a') Planteamiento general
b') El Convenio Europeo de Derechos Humanos
c') **La Carta Social Europea**. Contenido. Mecanismos de aplicación
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:
a'') Los Principios y Derechos Fundamentales. La Carta Comunitaria de Derechos sociales fundamentales de los trabajadores y la Declaración sobre derechos fundamentales en la Unión Europea
b'') Principio de libre circulación de trabajadores. Concepto. Contenido y alcance. Restricciones
c'') Los instrumentos jurídico-laborales de la Unión Europea: Normas e instituciones
d'') Las Instituciones "Laborales" de la Unión Europea. El Comité Económico Social y otros organismos consultivos
e'') La Jurisdicción Europea
c') Consideraciones críticas
d') La evolución del Derecho social-laboral comunitario

- **TEMA 3. LAS FUENTES CONSTITUCIONALES**

A. INTRODUCCIÓN

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): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E
05/05/2026 - 09:33
Pág. 5 de 11

a) Significado político-jurídico de la Constitución y su proyección en el Derecho del Trabajo (La Constitución como «formadora» y «conformadora» del Derecho del Trabajo)
b) La Constitución como norma jurídica
c) Los principios jurídico-laborales en el Orden Constitucional. Manifestaciones:
a') El **«Constitucionalismo Social»:**
—Antecedentes. Desarrollo
—Significado político-jurídico
—Manifestaciones en las Constituciones modernas
—Contenido típico de los principios laborales en el orden constitucional
b') El llamado **«Cartismo Social» autoritario**
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) Antecedentes:
—El constitucionalismo social. La Constitución de 1931
—El marco constitucional laboral en el régimen franquista: las Leyes Fundamentales y el Derecho del Trabajo
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:
a') La heteronomía (el intervencionismo del Estado)
b') La autonomía colectiva
c') La autotutela colectiva
d') El 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

- **TEMA 4. FUENTES ESTATALES EN DERECHO DEL TRABAJO (LA HETERONOMÍA). LA ORGANIZACIÓN DEL ESTADO Y DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS EN MATERIA LABORAL**

A. INTRODUCCIÓN. El intervencionismo del Estado como característica básica del Derecho del Trabajo. Su reflejo en el ámbito de las Fuentes y de la Organización del Estado
B. EL DESARROLLO NORMATIVO ORDINARIO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES: UNA DESCRIPCIÓN CRÍTICA DEL MARCO NORMATIVO LABORAL
a) **Una descripción inicial del derecho Positivo vigente:**
—Codificación y marco normativo general
—El «Estatuto de los Trabajadores» y las demás Leyes que configuran el marco normativo de las relaciones de trabajo
—Las leyes de Reforma del Mercado de trabajo y el nuevo Estatuto de los Trabajadores
—El fenómeno de la «desregulación» y la «flexibilización»: manifestaciones positivas
b) Consideraciones críticas. Problemas jurídico-instrumentales:
a') Leyes "laborales" y leyes "económicas"
b') Los ámbitos subjetivos de las normas y el uso del Derecho supletorio
c') El Estatuto de los Trabajadores
d') **El papel de los Reglamentos en el Derecho del Trabajo. Las Ordenanzas Laborales y los problemas de su derogación (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos). La ordenación estatal de los sectores productivos**
e') Lo público y lo privado en materia de normas laborales
f') **El grado de imperatividad de las normas laborales. Límites a la heteronomía estatal: la dialéctica heteronomía-autonomía colectiva en el Derecho del Trabajo (Relaciones entre Ley y Convenio Colectivo)**

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 6 de 11

g') La "desregulación" en el Derecho del Trabajo. La dialéctica heteronomía, autonomía colectiva y autonomía individual
h') La distribución de poderes normativos entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia laboral
C. LA ORGANIZACIÓN DEL INTERVENCIONISMO PÚBLICO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: **LA ADMINISTRACIÓN LABORAL**
a) La organización burocrática laboral:
—El Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Organización central y periférica
—Organización central y periférica de las CC.AA.
b) **La Inspección de Trabajo: estructura y funciones**
c) Los organismos consultivos sociolaborales:
—El Consejo Económico y Social:
* naturaleza jurídica
* estructura interna
* funciones
—Los Consejos de Relaciones Laborales de las CCAA
D. LA JURISDICCIÓN LABORAL: ASPECTOS ORGANIZATIVOS
—Los Juzgados de lo Social
—Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia
—La Audiencia Nacional
—El Tribunal Supremo

- **TEMA 5. FUENTES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL (REPRESENTACIÓN Y DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS PROFESIONALES)**

A. INTRODUCCIÓN (Valor instrumental de este tema. La representación y defensa de intereses profesionales en el ámbito de las Fuentes del Derecho del Trabajo. Planteamiento crítico general y límites del tema)
a) Planteamiento crítico general: la estatalidad del Derecho en cuanto sistema normativo y su pretendida crisis. La proyección de esta temática en el Derecho del Trabajo: las normas laborales no estatales y el fenómeno de su asimilación por el Ordenamiento Estatal
b) Esquema básico de este capítulo: identificación de los poderes sociales con facultad normativa e identificación y estudio de la expresión normativa de esos poderes
B. IDENTIFICACIÓN Y CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LOS PODERES SOCIALES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL (remisión a Derecho Sindical)
a) El interés colectivo y los intereses profesionales y el proceso de su captación por el Derecho
b) El sindicato: concepto y caracteres
c) El sindicalismo, el sindicato y el régimen jurídico de los sindicatos. Los modelos jurídico-sindicales
d) Representación unitaria de intereses profesionales en el ámbito de la empresa (la participación). Los comités de empresa y delegados de personal
C. **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:
a') El convenio colectivo «standard»
b') Los acuerdos colectivos a nivel de empresa
c') Los acuerdos profesionales de controversias colectivas (La conciliación. El arbitraje voluntario)
d') Sustitución de poderes normativos profesionales: Laudos arbitrales obligatorios (Su inconstitucionalidad). Los arbitrajes obligatorios en conflictos colectivos
e) **El ámbito de los convenios colectivos:**
a') Las unidades de contratación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 7 de 11

convenio colectivo: criterios legales y realidad jurídico-social
b') **Concurrencia de convenios colectivos**. 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: la 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. Actos administrativos de extensión (El Acuerdo sobre cobertura de vacíos)
i) **El contenido del convenio colectivo**: ámbito y límites:
—El contenido normativo del convenio colectivo
—El contenido obligacional
—El contenido mínimo
j) Forma
k) **La Elaboración del Convenio: la Negociación Colectiva:**
a') Iniciativa para la negociación. Requisitos
b') El deber de iniciar la negociación
c') La determinación y constitución de la Comisión deliberante
d') La negociación como proceso. El deber de negociar 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
n) La "administración" y la interpretación del Convenio (Medios autónomos de solución de conflictos. La solución judicial)
D. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO FUNCIONARIAL**
a) Problemas de carácter general. Significación político-jurídica y 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 límites legales
E. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO AUTÓNOMO DEPENDIENTE: LOS "ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL"**
a) Configuración técnico-jurídica de los "Acuerdos de Interés Profesional"
b) Las reglas básicas de su régimen jurídico: remisiones al Derecho Privado y reglas específicas
c) El derecho a la libre competencia como límite a los pactos colectivos de interés profesional
F. **FORMAS DE INTEGRACION DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y EL PODER ESTATAL: LOS LLAMADOS «PACTOS SOCIALES». LA CONCERTACIÓN SOCIAL**
Evolución y situación actual

- **TEMA 6. 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: la costumbre «laboral» o "profesional":
a) Aplicación al ámbito laboral de las reglas generales sobre la costumbre
b) Régimen jurídico de la costumbre en el Derecho del Trabajo
c) La proyección real de la costumbre en el ámbito laboral
C. Los principios jurídicos generales del Derecho, "en" y del" Derecho del Trabajo

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 8 de 11

D. La jurisprudencia como "fuente" del Derecho del Trabajo

- **TEMA 7. LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES Y LA DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE EN DERECHO DEL TRABAJO**

A. PLANTEAMIENTO GENERAL
a) Pluralidad de normas y principios de jerarquía
b) Sucesión de normas y principios de vigencia
B. **LOS PROBLEMAS DE JERARQUÍA Y LA ARTICULACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES**
a) Principios generales de jerarquía. El art. 3 del Estatuto de los Trabajadores
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:
—Acuerdos Marco
—Acuerdos para materias concretas
—Acuerdos para solución de conflictos. Los laudos arbitrales
—Los acuerdos de Comisiones Paritarias
b') La concurrencia de convenios: la regla general y sus excepciones
c') La inaplicabilidad de convenios
—Las cláusulas de descuelgue empresarial
—Los acuerdos de empresa
—Los acuerdos individuales
d) Las relaciones entre normas estatales y colectivas (La conexión jerárquica entre el bloque heterónomo y el bloque autónomo):
a') La caracterización de las normas laborales: normas de Derecho necesario absoluto, de Derecho necesario relativo y dispositivas
b') El principio de norma mínima
c') Tipos de relaciones:
—relaciones de suplementariedad
—relaciones de complementariedad
—relaciones de supletoriedad
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**
a) Conflictos entre normas vigentes. **El "principio de norma más favorable"**
b) Conflictos derivados de la sucesión de las normas laborales en el tiempo: **El "principio de condición más beneficiosa":**
—Las reglas de absorción y compensación de beneficios en la sucesión de normas
—La modificación ex art. 41 ET
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 LABORALES. EL PRINCIPIO (IN DUBIO) "PRO OPERARIO"

PRÁCTICO

TEMARIO PRÁCTICO: Prácticas, seminarios y talleres relativos al temario oficial de la asignatura

BIBLIOGRAFÍA

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 9 de 11

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Monereo Pérez, Molina Navarrete, Moreno Vida y Vila Tierno. Ed. Comares, Granada (última edición).

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: «Derecho del Trabajo». Ed. Civitas, Madrid (últ. edic.).
- CRUZ VILLALÓN J.: «Compendio de Derecho del Trabajo». Ed. Tecnos, Madrid (últ. edic.).
- GARCÍA NINET, J. I. y VICENTE PALACIO, A.: «Derecho del Trabajo». Ed. Aranzadi, Pamplona (últ. edic.).
- MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO y GARCÍA MURCIA: «Derecho del Trabajo». Edit. Tecnos, Madrid (últ. edic.).
- MERCADER UGUINA, J. R.: "Lecciones de Derecho del Trabajo". Edit. Tirant lo Blanch, Valencia (últ. edic.).
- MONTOYA MELGAR, A.: «Derecho del Trabajo». Edit. Tecnos, Madrid (últ. edic.).
- OLARTE ENCABO, S. y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A.: «Nociones básicas de Derecho del Trabajo». Ed. Fleming, Granada (últ. edic.).
- PALOMEQUE LOPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA: «Derecho del Trabajo». Ed. CEURA, Madrid (últ. edic.).

ENLACES RECOMENDADOS

- Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/
- Ministerio de Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones: https://inclusion.seg-social.es/home
- Seguridad Social: http://www.seg-social.es
- Unión Europea: http://europa.eu/index_es.htm
- Legislación y jurisprudencia comunitarias: http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org
- Tirant (Bases de datos de legislación, jurisprudencia y bibliografía – accesible en la web de la biblioteca de la UGR): http://www.tirantonline.com
- REGON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad): https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/
- BOE (Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado): www.boe.es

METODOLOGÍA DOCENTE

- MD01 - Clases magistrales con soporte de las TIC, si es necesario, y debate en gran grupo. Planteamiento y resolución de ejercicios o supuestos prácticos. Exposición y discusión oral en clase.
- MD02 - Tutorías colectivas e individuales (presenciales o virtuales).

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

EVALUACIÓN ORDINARIA

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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E Pág. 10 de 11

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 ellas 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

Examen oral, que representará el 100% de la calificación.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

- Según la Normativa de Evaluación y Calificación de la UGR (artículo 8), los alumnos que así lo requieran tienen la posibilidad de solicitar un examen único final. Podrán acogerse aquellos estudiantes 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, el estudiante deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 8.
- Esta prueba consistirá en un examen oral (100% de la calificación).

INFORMACIÓN ADICIONAL

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): D1D405DD5C803B2271B3BD1CA216446E
05/05/2026 - 09:33
Pág. 11 de 11