Fecha de aprobación: **12/06/2025**

Guía docente de la asignatura

Derecho del Trabajo II (2591126)

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**	2º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Se recomienda haber cursado las asignaturas "Elementos de Derecho Público", "Elementos de Derecho Privado", "Historia de las Relaciones Laborales", "Teoría de las Relaciones Laborales", "Derecho Sindical" y, especialmente, "Derecho del Trabajo I".

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

- Sujetos de las relaciones laborales.
- Operadores jurídico-laborales.
- Tipología contractual.
- Relaciones laborales comunes y especiales.
- Constitución de la relación laboral.
- Derechos y deberes de empresarios y trabajadores.
- Vicisitudes de la relación laboral.

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

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 1 de 15

- 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
- 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)

1. El conocimiento de las instituciones del contrato de trabajo y la dinámica y regulación de la relación individual de trabajo que configuran el contenido de la asignatura "Derecho del Trabajo II" que se detalla en el correspondiente Programa (configuración, tipología, sujetos, contenido, vicisitudes, extinción, etcétera).

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 2 de 15

2. La comprensión y conexión de la relación jurídico-laboral individual (empleador-trabajador) con otras materias del sistema de relaciones laborales, como Derecho de la Seguridad Social, Derecho Sindical (relaciones colectivas de trabajo), Derecho Administrativo Laboral, Derecho de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Prevención de Riesgos Laborales), Derecho Procesal Laboral o Derecho Social Comunitario.
3. La capacitación del 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 individuales de trabajo (Este objetivo 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 necesarios para un correcto ejercicio profesional como especialista jurídico en las relaciones de trabajo).

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

1. INTRODUCCIÓN: EL CONCEPTO DE RELACIÓN DE TRABAJO

- **A. El concepto de relación de trabajo: relación de trabajo versus relación de producción:**
  - a) El proceso dogmático en favor del concepto de relación de trabajo: del trabajo asalariado a la relación de trabajo
  - b) Planteamiento crítico:
    - Insuficiencia de la construcción dogmática aludida
    - Simbolismo y mito de la «relación de trabajo»
    - Relación de trabajo versus relaciones de producción. Determinación
- **B. La determinación normativa de las «relaciones de trabajo» en nuestro derecho positivo:**
  - a) El criterio general incluyente: las notas definidoras del tipo de trabajo asalariado:
    - a') La voluntariedad. Extensión y límites de la libertad de trabajar
    - b') Onerosidad de la relación. El salario
    - c') La ajeneidad en el ejercicio de la prestación:
      - La ajeneidad en los riesgos
      - La ajeneidad en los frutos
      - Otras posturas críticas sobre ajeneidad
    - d') La dependencia o subordinación:
      - Postura inicial
      - Crisis
      - Situación actual
  - b) Criterio general excluyente
  - c) Exclusiones expresas. Los criterios particulares excluyentes:
    - a') Por razones de lógica jurídica: Exclusiones declarativas:
      - Trabajos obligatorios
      - Trabajos no retribuidos
      - El trabajo familiar
      - Agentes de comercio
      - Consejeros de Sociedades Mercantiles
      - Transportistas autónomos
    - b') Por razones de política-jurídica: Exclusiones constitutivas:
      - El personal al servicio de las Administraciones Públicas:
        - La diferenciación de categorías jurídicas de personal al servicio de las AA.PP.: funcionarios públicos y «personal

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 3 de 15

laboral». Otras figuras
- El personal laboral al servicio de las AA.PP. Criterios de identificación
- Régimen jurídico: especialidades
- Tendencias en el reclutamiento de servidores de AA.PP. La laboralización de categorías profesionales

- El personal estatutario al servicio de entes públicos:
  - Ámbito y descripción
  - Derecho aplicable: los Estatutos de personal
  - El problema del Derecho supletorio
  - Régimen jurídico. Enunciaciones generales

- d) Criterios particulares incluyentes: Las relaciones laborales especiales, típicas y atípicas
  - a') Las relaciones especiales tipificadas por la ley:
    - Enumeración. El carácter tasado de la enumeración
    - El problema del poder reglamentario del Estado en esta materia
    - Personal de alta dirección
    - Personal al servicio del hogar familiar (trabajo doméstico profesional)
    - Penados en instituciones penitenciarias
    - Deportistas profesionales
    - Artistas en espectáculos públicos
    - Agentes mercantiles por cuenta ajena y dependientes (representantes de comercio)
    - Minusválidos en centros especiales de empleo
    - Personal civil no funcionario en establecimientos militares
    - Personal sanitario en formación especializada a través del sistema de "residencia"
    - Abogados en despachos, individuales o colectivos
    - Profesores de religión no funcionarios en centros públicos
  - b') Relaciones especiales atípicas:
    - Trabajadores puestos a disposición por ETT
    - ¿Personal laboral al servicio de las AA.PP.?
- e) 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:
  - a') El contrato de prestación de servicios: arrendamiento de servicios
  - b') El contrato de ejecución de obra (trabajo autónomo)
  - c') Los contratos de mandato y comisión mercantil. El contrato de agenda y de mediación en seguros privados
  - d') Relaciones asociativas. El socio empleado y los trabajadores a la parte. Los socios de cooperativas de trabajo asociado

- **C. La fuerza de trabajo en España y su segmentación a efectos de regulación normativa** (Descripción cuantitativa del mercado de trabajo en España y sus distintas ordenaciones normativas)

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" versus "empleo":**
  - La protección del trabajador: objetivo tradicional del Derecho del Trabajo
  - La creación de puestos de trabajo, problema político-económico
  - El fomento del empleo (fomento de la contratación laboral) como ordenación

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053
05/05/2026 - 09:33
Pág. 4 de 15

marginal a la creación de puestos de trabajo

- **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:
            - La discriminación en materia de empleo
            - El fenómeno de intermediación
            - La planificación y la racionalización del Mercado de trabajo
            - La vertiente política del tema
        - b') Las opciones organizativas de la actividad de intermediación
        - c') El régimen jurídico de la colocación: servicios públicos y agencias privadas. Empresas de trabajo temporal (ETTs). SIPEs. Bolsas de empleo
        - d') Las fórmulas jurídicas de "empleo preferente"
- **D. Las instituciones jurídicas para optimizar las posibilidades de empleo (la creación de puestos de trabajo):**
    - La creación de puestos de trabajo como problema político-económico
    - El papel de ordenación y gestión relevante –no marginal- de las normas jurídicas
    - a) Las medidas de fomento de empleo jurídico-monetarias o de estímulo económico-financiero: Medidas jurídicas para la creación de puestos de trabajo (vertiente económica). Subvenciones, bonificaciones, etc.
    - b) Medidas jurídico-laborales para el fomento de la contratación: políticas de flexibilidad laboral y mejora de la inserción ocupacional:
        - a') El sentido general de las normas al respecto: normas «flexibilizadoras» del mercado de trabajo
        - b') Política de mejora de la inserción ocupacional:
            - La integración en el mercado de trabajo como actuación de la política de empleo
            - La atención a los sectores marginales del mercado de trabajo (jóvenes, minusválidos, trabajadores de edad madura, mujeres sub-representadas en sectores profesionales)
            - Acciones específicas:
                - Modalidades de contratación (remisión a su régimen jurídico)
                - Incentivos para el fomento de la contratación laboral de estos sectores de población
        - c') Política de empleo de la Unión Europea. Marco jurídico en el TUE, Directrices para el empleo y Plan Nacional de Acción
    - c) Medidas jurídicas para la ordenación de la demanda de mano de obra: "Políticas de demanda" (Medidas de carácter «externo» para la ordenación de la demanda de mano de obra):
        - Política de Formación Profesional (ordenación normativa)
        - Política de protección frente al desempleo (ordenación normativa)
        - Política de reparto de empleo (ordenación normativa)
        - Política migratoria (ordenación normativa)

3. EL MARCO JURÍDICO PARA LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

- **A. La adopción instrumental de los esquemas contractualistas del Derecho Privado:**
    - a) Del arrendamiento de servicios al contrato de trabajo: Su caracterización como tipo negocial específico pero no independiente
    - b) Caracterización del contrato de trabajo
    - c) La polémica contractualismo-relacionismo en el Derecho del Trabajo: 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/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 5 de 15

contractualidad de las relaciones de trabajo
- d) El valor del contrato de trabajo: efecto constitutivo y efecto regulador del contrato de Trabajo. Las tendencias actuales sobre la individualización de las relaciones laborales
- e) Lo público, lo colectivo y lo individual en el contrato de trabajo

- **B. Tipologías del contrato de trabajo: contrato de trabajo común y modalidades del contrato de trabajo. El sistema normativo de contratación laboral:**
  - a) Planteamiento previo. Un cuadro general
  - b) Los contratos indefinidos:
    - a') El contrato de trabajo común (remisión)
    - b') El contrato de trabajo para el "fomento del empleo estable": el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
    - c') El contrato de trabajo fijo discontinuo (remisión)
  - c) Los contratos temporales:
    - a') Función y tipología de las modalidades de contratación temporal
    - b') Contratos temporales estructurales:
      - a'') El derogado contrato de obra o servicio determinado: figuras vigentes en el sector público
      - b'') Contrato por circunstancias de la producción
      - c'') El contrato de sustitución
      - d'') Contratos de interinidad por sustitución bonificados
      - f'') Reglas generales comunes de los contratos temporales estructurales
    - c') Contratos temporales coyunturales o por causa de política de empleo:
      - a'') Planteamiento general
      - b'') Contrato de primer empleo
      - c'') Contratos de inserción por servicios de utilidad social
  - d) Contratos formativos:
    - a') El contrato de formación en alternancia
    - b') El contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios
    - c') Reglas generales para los contratos formativos
    - d') Los contratos de médicos internos residentes
    - e') Actividades formativas reguladas
  - e) Los contratos a tiempo parcial:
    - a') La modalidad común u ordinaria
    - b') Los contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y contrato de relevo
    - c') Contrato para trabajos fijos discontinuos
  - f) El trabajo a distancia. Los contratos a domicilio y el teletrabajo
  - g) Los "trabajos de colaboración social"

4. LA ORDENACIÓN NORMATIVA DE LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: TRABAJADOR, EMPLEADOR Y EMPRESA

- **A. El trabajador:**
  - a) Planteamiento general: la complejidad del concepto jurídico de trabajador como sujeto ("débil") del contrato de trabajo, como parte del "personal" de la empresa y como persona
  - 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:
    - Régimen jurídico de las autorizaciones
    - La situación jurídico-laboral del menor
    - La situación jurídico-laboral del mayor

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 6 de 15

- d) El sexo: el trabajo de las mujeres:
  - Normas relativas a la tutela antidiscriminatoria propiamente dicha
  - Normas de protección vinculadas al hecho biológico –y social- del embarazo y la maternidad
  - Normas de promoción (acciones positivas)
- e) La nacionalidad: limitaciones por razón de la nacionalidad. El estatuto específico de los trabajadores extranjeros en España
- f) La discapacidad como factor diferenciador. El estatuto personal y derechos fundamentales de los trabajadores discapacitados
- g) Observaciones críticas generales. El régimen jurídico de los incumplimientos (el régimen de validez y eficacia del contrato de trabajo)

- **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. La titularidad de la organización empresarial
  - 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: la teoría del levantamiento del velo
    - b') La comunicación de responsabilidades 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. Régimen jurídico
      - b'') Cesión legal: el régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal:
        - Contrato de puesta a disposición
        - Relación de empleo temporal entre ETT y trabajador
        - Relación laboral "ex lege" entre empresa usuaria y trabajador
      - c'') Otros supuestos dudosos
    - d') Las contratas y subcontratas. Descentralización productiva ("outsourcing") y responsabilidades laborales:
      - Identificación del supuesto de hecho
      - Alcance de la responsabilidad
      - Deberes de información
      - Obligaciones en materia preventiva
    - e') Nuevas formas de cooperación empresarial
    - f') Los supuestos de "auxiliar asociado", trabajo en común y 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. El documento de calificación empresarial

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:**
  - a) Consensualidad del contrato de trabajo
  - b) La predeterminación del contenido de la relación:
    - a') Autonomía y heteronomía de la fijación del contenido de la 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 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 7 de 15

trabajo (arts. 3 y 9 del Estatuto de los Trabajadores)
        - b') El contrato de trabajo como contrato de adhesión
- **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:
        - Capacidad plena
        - Capacidad limitada
        - Autorización para trabajar
        - Requisitos de "titulación"
    - b) El objeto del contrato de trabajo:
        - Requisitos del objeto
        - Especial consideración de la aptitud para el trabajo
    - c) La causa
- **D. Los denominados elementos accidentales del contrato de trabajo:**
    - a) La forma y documentación:
        - Clases de contratos de trabajo por su forma. Principios generales
        - Régimen jurídico de los contratos de trabajo escritos
        - La infracción de los preceptos y sus consecuencias
        - El control sindical de los contratos escritos
    - b) Estipulaciones temporales (remisión)
    - c) La condición: el periodo de prueba:
        - Régimen jurídico: Duración, efectos
        - Naturaleza jurídica y carácter disponible o no, del periodo de prueba. (Periodo de prueba y condición contractual)
- **E. Las anomalías en el contrato de trabajo. Régimen jurídico:**
    - a) Planteamiento general
    - b) Ineficacia:
        - Nulidad absoluta: rescisión y relaciones laborales de hecho
        - Nulidad parcial: sustitución de cláusulas contractuales nulas
        - Anulabilidad

6. ORDENACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO (contenido del contrato de trabajo)

- **A. Plan de estudio (referencia a las sistematizaciones dominantes)**
- **B. La prestación de servicios y su régimen jurídico:**
    - Problemática general sociopolítica y el marco jurídico. Lo contractual y lo estatutario en la relación de trabajo
    - Características generales de la prestación de servicios:
        - La obligación de trabajo como obligación de actividad
        - El carácter genérico de la prestación
        - Fuente de obligaciones y derechos
        - La transferencia de resultados (alusión a los inventos del trabajador)
    - a) La determinación genérica de la prestación de servicios:
        - a') La mecánica general de la especificación de las obligaciones genéricas en el ámbito laboral y su difícil inserción en el contrato de trabajo (el protagonismo del poder de organización en la empresa)
        - b') El poder de dirección del empresario:
            - a'') Concepto, fundamento y fuentes de regulación
            - b'') Principales manifestaciones del poder de dirección empresarial:
                - Poderes de ordenación, organización y adaptación. Potestad de mando, instrucciones empresariales, "ius variandi"
                - Facultades de vigilancia e inspección
                - El poder disciplinario y la potestad premial

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 8 de 15

- c'') El sistema de límites genéricos del poder de dirección: límites sustanciales y procedimentales. El ejercicio regular del poder de dirección
- c') El modo de la prestación de servicios y la configuración de los llamados deberes del trabajador (los llamados «deberes éticos»):
  - a'') El deber de diligencia debida
  - b'') El deber de buena fe del trabajador. Manifestaciones (sobornos y propinas; secreto profesional; competencia ilícita)
  - c'') Pacto de no concurrencia postcontractual
  - d'') Pacto de plena dedicación o pacto de dedicación exclusiva
  - e'') Pacto de permanencia en la empresa. Valoración crítica
- d') La singular forma de cumplimiento del contrato de trabajo: el "deber de obediencia":
  - Configuración crítica del deber de obediencia
  - El tema de la desobediencia legítima
- e') El deber de seguridad del trabajador
- f') El deber de rendimiento y/o productividad de la prestación:
  - Concepto. Configuración crítica
  - Los criterios para la fijación del rendimiento
  - El papel posible de la costumbre y del contrato
  - Los sistemas de fijación objetiva
  - Conflictos en las fijaciones de rendimientos
  - Infracciones al deber de rendimiento
  - La asistencia y la puntualidad

- b) La determinación específica de la prestación de servicios:
  - a') La determinación objetiva de la prestación de servicios. El régimen de la clasificación profesional:
    - La organización del trabajo, y la clasificación de puestos de trabajo: grupos, categorías y funciones. Las polivalencias funcionales
    - Clasificación profesional y estatuto del trabajador
    - El acto de clasificación: régimen jurídico
  - b') La movilidad funcional del trabajador:
    - Reglas generales sobre movilidad
    - El tema de los ascensos en la empresa
    - La antigüedad en la empresa
  - c') La determinación espacial: el lugar de la prestación de servicios:
    - a'') Planteamiento previo: la exigencia de localización de la prestación
    - b'') La movilidad geográfica. Desplazamientos y traslados. Régimen jurídico
  - d') Las determinaciones temporales: el tiempo de trabajo:
    - a'') La jornada de trabajo y su régimen jurídico:
      - Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación
      - Los diversos tipos de jornada: ordinaria y jornadas especiales. La distribución irregular de la jornada
      - Valoración jurídico-política: perspectivas
    - b'') Las horas extraordinarias: régimen jurídico
    - c'') El descanso semanal y días festivos:
      - Manifestaciones normativas: ámbito de aplicación
      - Exclusiones y excepciones. Las fiestas recuperables
      - Régimen jurídico
      - Valoración crítica
    - d'') El descanso anual: el derecho a las vacaciones:

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 9 de 15

        - Manifestaciones normativas
        - Régimen jurídico
        - Valoración crítica
    - e'') El horario de trabajo. Horario fijo y horario flexible. Trabajo nocturno y a turnos. "Cuándo trabajar":
        - Trabajo nocturno. El horario nocturno y el trabajador nocturno: determinación y condiciones para su realización
        - El sistema de organización del trabajo a turnos
    - f'') Las reducciones legales de la jornada
- e') Las modificaciones de los límites y características de la prestación: del "ius variandi" como excepción a regla normalizada de gestión:
    - a'') Planteamiento general del problema
    - b'') El «ius variandi» como regla general
    - c'') Los límites del «ius variandi» del empleador
    - d'') Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo:
        - Configuración general
        - Supuestos normativos
        - Régimen jurídico
- f') Deberes del empleador vinculados con la prestación de servicios: los deberes de protección:
    - a'') El deber general de protección: fundamento y manifestaciones. El nuevo marco de la responsabilidad social de la empresa
    - b'') El deber de ocupación efectiva y adecuada: régimen jurídico
    - 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: manifestaciones y derivaciones
    - f'') El deber de seguridad y la política de prevención de riesgos laborales:
        - Planteamiento general y conceptos básicos
        - Fuentes reguladoras: el ordenamiento de la prevención (Derecho de riesgos) y el ordenamiento reparador (Derecho de daños)
        - La organización administrativa: la política pública de prevención de riesgos laborales
        - Las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales: la política preventiva de la empresa
        - Las modalidades de organización técnica de la prevención en las empresas: especial referencia a los Servicios de Prevención
        - Organización colectiva de la prevención en las empresas: formas de participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos
        - La cláusula de cierre del sistema preventivo: el sistema de responsabilidades administrativas, civiles, penales, sociales y disciplinarias
    - g'') El deber de acción social: viviendas y economatos para trabajadores
- g') Responsabilidad del empleador derivada de la prestación de servicios

- **C. 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

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053
05/05/2026 - 09:33
Pág. 10 de 15

- b) El régimen jurídico del salario
- c) El concepto jurídico-normativo (concepto legal) de salario:
  - a') El salario
  - b') Las percepciones económicas no salariales. Indemnizaciones y suplidos. Otras prestaciones no salariales
- d) La estructura salarial: fuentes de determinación. Régimen jurídico:
  - Concepto de estructura salarial
  - Salario base. Concepto
  - Complementos salariales. Clasificación y régimen jurídico
  - El carácter consolidable, o no, de los conceptos salariales
  - Las gratificaciones extraordinarias
- e) Compensación y absorción de conceptos salariales
- f) Modalidades de salario:
  - a') En metálico. En especie. Régimen jurídico (referencia especial a la cesión de viviendas o de tierras)
  - b') Por unidad de tiempo. Por unidad de obra. Régimen jurídico del salario a rendimiento (los destajos). Salario por tarea
  - c') Percepciones económicas de dudosa calificación salarial: participación en beneficios; comisiones; salarios en relaciones parciarias; propinas
  - d') El pacto de salario global
- g) La determinación de la cuantía del salario:
  - a') Planteamientos generales. Intervencionismo estatal y autonomía colectiva. Fórmulas doctrinales. Crítica
  - b') La fijación de topes mínimos:
    - Origen
    - El salario mínimo interprofesional. Derecho vigente
    - Reglas sobre absorción y compensación
  - c') Las mejoras salariales
  - d') Fijación de topes máximos: «la política de rentas». Formas de expresión. Régimen jurídico
  - e') La garantía del poder adquisitivo. Cláusulas de escala móvil y de revisión salarial
- h) El principio de igualdad retributiva. El registro salarial
- i) El cumplimiento de la obligación salarial:
  - a') Tiempo de pago. Reglas sobre periodicidad y puntualidad en el pago de los salarios. La mora en el pago del salario
  - b') El lugar de pago de los salarios
  - c') Medio, forma y documentación del pago. El recibo de salarios
- 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 (modificación, suspensión y extinción de las relaciones de trabajo)

- **A. Planteamiento general: el contrato, la política de empleo y la política social. El principio de estabilidad en el empleo y la reestructuración del sistema productivo**
- **B. 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
- **C. Interrupciones no periódicas de la actividad empresarial y de la prestación 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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 11 de 15

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
- **D. La suspensión del contrato de trabajo:**
    - a) Configuración jurídica
    - b) Supuestos de hecho: clasificación de las causas de suspensión. El nuevo Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo
    - c) Los requisitos procedimentales. Régimen jurídico de cada una de las causas
    - d) Efectos de la suspensión
    - e) El final de la situación suspensiva
    - f) Suspensión y modalidades del contrato. Suspensión y relaciones especiales de trabajo
    - g) Extinción del contrato y situaciones de suspensión. Especial referencia al despido y a los despidos colectivos
    - h) Suspensión y Seguridad Social
- **E. Las excedencias del trabajador:**
    - a) Configuración general
    - b) Causas. Régimen jurídico de cada una de ellas
    - c) Efectos
- **F. La extinción de la relación 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):
        - a') Régimen jurídico positivo
        - b') El tema del abuso de derecho
    - e) El mutuo disenso:
        - a') Régimen jurídico positivo
        - b') El fraude de ley y la irrenunciabilidad de derechos
        - c') Formas comunes de mutuo disenso
        - d') El tema del «recibo de finiquito» (el control sindical de los finiquitos)
    - f) Los despidos colectivos:
        - a') Planteamiento político-jurídico. El despido colectivo en el marco de los supuestos extintivos del contrato de trabajo
        - b') Concepto y caracteres configuradores del despido colectivo
        - c') El supuesto de hecho legalmente previsto y las causas que habilitan los despidos colectivos
        - d') El procedimiento para la realización del despido colectivo
        - e') Supuesto especial de procedimiento de regulación de empleo tramitado en los casos de procedimiento concursales
        - f') Efectos del despido colectivo
    - g) Los despidos colectivos por fuerza mayor:
        - a') El concepto de fuerza mayor. Ampliaciones
        - b') Régimen jurídico: causas y procedimiento
        - c') Efectos de la extinción por esta causa
    - h) El despido disciplinario:
        - a') Desistimiento o incumplimiento
        - b') Configuración jurídica del despido disciplinario
        - c') Las causas del despido:
            - Estudio del derecho positivo
            - La graduación de los incumplimientos tipificados
        - d') Formalización del despido disciplinario: requisitos 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/ 05/05/2026 - 09:33
Código seguro de verificación (CSV): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 12 de 15

comunicación:
- Despidos comunes
- Despidos de representantes sindicales y miembros de la representación unitaria de los trabajadores en la empresa. Despido del trabajador afiliado a un sindicato

▪ e') Reclamación judicial, calificación y efectos del despido disciplinario. Procedencia, improcedencia y nulidad. Indemnizaciones. La readmisión

◦ i) La extinción del contrato de trabajo por causas objetivas:
▪ a') El sentido político-jurídico de la institución y la dificultad de su encuadramiento dogmático (el concepto de despido objetivo)
▪ b') Las causas del despido objetivo
▪ c') La forma del despido objetivo: las garantías de procedimiento
▪ d') Los efectos del despido por causas objetivas

◦ j) La extinción del contrato por voluntad del trabajador:
▪ a') Configuración jurídica
▪ b') Las dimisiones provocadas: resolución del contrato por incumplimiento del empresario:
- a'') Supuestos de hecho. Régimen jurídico
- b'') Efectos

▪ c') La dimisión del trabajador. Configuración y regulación jurídica
▪ d') El abandono del trabajador. Configuración y regulación jurídica
▪ e') El "abandono" o "dimisión provocada" por ser víctima de violencia de género o violencia sexual

◦ k) La desaparición de las partes: la incapacidad permanente y la jubilación:
▪ a') Supuestos que afecten al trabajador: muerte, jubilación, incapacidad permanente
▪ b') Supuestos que afecten al empresario: empresario individual, extinción de la personalidad jurídica del contratante

8. 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 sociolaborales
- **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**

PRÁCTICO

Se resolverán diversos casos prácticos sobre aquellos temas que el/la profesor/a responsable considere, una vez impartidos los contenidos teóricos.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE, MORENO VIDA y VILA TIERNO: Manual de Derecho del Trabajo (Ed. Comares, Granada, última edición).

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 13 de 15

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: Derecho del Trabajo (Ed. Civitas, Madrid, última edición).
- CRUZ VILLALÓN: Compendio de Derecho del Trabajo (Ed. Tecnos, Madrid, última edición).
- GARCIA NINET y VICENTE PALACIO: Derecho del Trabajo (Ed. Aranzadi, Pamplona, última edición).
- GOERLICH PESET (Dir.): Derecho del Trabajo (Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, última edición).
- MARTÍN VALVERDE, RODRIGUEZ SAÑUDO y GARCÍA MURCIA: Derecho del Trabajo (Ed. Tecnos, Madrid, última edición).
- MERCADER UGUINA: Lecciones de Derecho del Trabajo (Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, última edición).
- MONTOYA MELGAR: Derecho del Trabajo (Ed. Tecnos, Madrid, última edición).
- OLARTE ENCABO y ALMENDROS GONZÁLES: Nociones básicas de Derecho del Trabajo (Ed. Comares, Granada, última edición).
- PALOMEQUE LOPEZ y ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del Trabajo (Ed. CEURA, Madrid, última edición).

ENLACES RECOMENDADOS

- Boletín Oficial del Estado: https://www.boe.es/diario_boe/
- Ministerio de Trabajo y Economía Social: https://www.mites.gob.es/
- Derecho de la Unión Europea: http://eur-lex.europa.eu/es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm

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

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

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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053 Pág. 14 de 15

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/atencionsocial/estudiantes-con-discapacidad).
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): 96268016F32CA635B51C58C1CF565053
05/05/2026 - 09:33
Pág. 15 de 15