Fecha de aprobación: **16/06/2025**

Guía docente de la asignatura

Economía del Trabajo (2591133)

Grado	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	**Rama**	Ciencias Sociales y Jurídicas
Módulo	Economía del Trabajo	**Materia**	Economía del Trabajo

Curso	3º	**Semestre**	1º	**Créditos**	6	**Tipo**	Obligatoria

PRERREQUISITOS Y/O RECOMENDACIONES

Tener cursada la asignatura Economía del Curso 1º del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
En el caso de utilizar herramientas de IA para el desarrollo de la asignatura, el estudiante debe adoptar un uso ético y responsable de las mismas. Se deben seguir las recomendaciones contenidas en el documento de "Recomendaciones para el uso de la inteligencia artificial en la UGR" publicado en esta ubicación:
https://ceprud.ugr.es/formacion-tic/inteligencia-artificial/recomendaciones-ia#contenido0

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

- El funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Mercado, instituciones y Estado.
- Trabajo, empleo y paro: conceptos e indicadores.
- Factores determinantes de la oferta y la demanda de trabajo.
- La determinación de los salarios y la estructura salarial.
- Elementos microeconómicos, macroeconómicos y estructurales del desempleo.
- Efectos económicos de la discriminación laboral y de la política salarial.
- Estudio económico de la intervención del sector público en el mercado de trabajo.

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

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3
05/05/2026 - 09:33
Pág. 1 de 9

- 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
- CG12 - Capacidad de trabajo en un contexto internacional
- CG14 - Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad
- 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
- CG22 - Aptitud de preocupación por la calidad
- CG23 - Sensibilidad hacia temas medioambientales
- CG24 - Capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica
- CG26 - Habilidad para el diseño y gestión de proyectos

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

- CE010 - Conocimientos de Economía y mercado de trabajo
- CE013 - Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE014 - Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
- CE015 - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- CE016 - Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
- CE017 - Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
- CE018 - Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
- CE019 - Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE020 - Capacidad para dirigir grupos de personas
- CE026 - Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
- CE027 - Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE029 - Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
- CE032 - Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
- CE033 - Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- CE036 - Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
- CE172 - Capacidad para localizar y gestionar información de carácter laboral
- CE173 - Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
- CE174 - Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
- CE175 - Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo
- CE176 - Capacidad para elaborar diagnósticos sobre el mercado de trabajo desde las distintas teorías económicas sobre el mismo.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 2 de 9

RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Objetivos)

- Usar las herramientas de que dispone el análisis económico para introducirse en el estudio del mercado de trabajo.
- Identificar los principales problemas y características de los mercados de trabajo.
- Arbitrar políticas adecuadas para minimizar los problemas detectados.
- Argumentar las diversas políticas de empleo implementadas en España y Europa.
- Buscar, localizar, obtener, descartar y seleccionar información sobre cualquier aspecto relacionado con el mercado laboral.
- Evaluar la veracidad y pertinencia de la información disponible sobre los diversos aspectos de la intervención pública.
- Buscar, localizar y analizar datos de las Administraciones Públicas y de organismos internacionales.
- Procesar adecuadamente la información cuantitativa disponible y referenciar las fuentes utilizadas.
- Buscar bibliografía y referencias bibliográficas, siguiendo estrategias de búsqueda adecuadas.
- Elaborar documentos en soporte electrónico y realizar presentaciones en público.
- Trabajar en grupo y exponer temas relacionados con el ámbito laboral.

PROGRAMA DE CONTENIDOS TEÓRICOS Y PRÁCTICOS

TEÓRICO

- Tema 1. La teoría neoclásica del mercado de trabajo. La teoría de la oferta.

1.1. El modelo básico de elección entre trabajo y ocio.
1.2. La incidencia de las variaciones salariales en la oferta de trabajo.
1.3. Ampliación y aplicación del modelo
1.4. El tamaño de la población, las tasas de actividad y las horas de trabajo

- Tema 2. La demanda de trabajo

2.1. Demanda derivada de trabajo. Conceptos básicos
2.2. Productividad y demanda de trabajo a corto plazo.
2.3. Demanda de trabajo a largo plazo
2.4. Demanda de trabajo de mercado
2.5. La elasticidad de la demanda de trabajo
2.6. Determinantes de la demanda de trabajo

- Tema 3. La determinación de los salarios y del empleo

3.1. La teoría de los mercados perfectamente competitivos.
3.2. Los mercados imperfectos por el lado del mercado de productos.
3.3. El monopsonio en el mercado de trabajo.
3.4. La actuación de los sindicatos y el monopolio bilateral.

- Tema 4. Los sistemas de remuneración y la eficiencia del trabajo

4.1. Teorías de las compensaciones salariales.
4.2. La remuneración según el rendimiento.
4.3. Los salarios de eficiencia y los contratos de remuneración aplazada.
4.4. Motivación y conducta. Teoría de incentivos.

- Tema 5. La estructura salarial

5.1. La competencia perfecta: trabajadores y puestos de trabajo homogéneos
5.2. La estructura salarial, diferencias observadas
5.3. Las diferencias salariales: heterogeneidad de los puestos de trabajo.
5.4. Las diferencias salariales: heterogeneidad de los trabajadores.
5.5. La teoría hedonista de los salarios.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 3 de 9

- Tema 6. La calidad del trabajo: la inversión en capital humano

6.1. La inversión en capital humano: concepto y datos.
6.2. El modelo del capital humano.
6.3. La inversión en capital humano y la distribución de las ganancias.
6.4. La formación en el trabajo.
6.5. Críticas a la teoría del capital humano.

- Tema 7. Aspectos macroeconómicos del mercado de trabajo.

7.1. Empleo público y Salarios.
7.2. Legislación laboral.
7.3. Productivdad del trabajo.
7.4. El futuro del trabajo.

PRÁCTICO

1. El programa de prácticas está estructurado para practicar y profundizar en los contenidos del programa, pero igualmente se promueve la adquisición de capacidades y competencias esenciales para su carrera profesional, tales como la elaboración de textos e informes escritos y el análisis crítico.
2. Durante las clases de prácticas se desarrollan un conjunto de problemas y análisis críticos de textos.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA FUNDAMENTAL

- Ruesga M, Lassierra JM, Pérez L., Pérez M. y Da Silva B. (2014). Economía del trabajo y política laboral. Colección Economía y Empresa. Ediciones Pirámide. Madrid.
- McCONNELL, CAMPBELL R., BRUE, STANLEY L. y MACPHERSON, D.A. (2007): Economía Laboral. Madrid, McGraw-Hll.
- HERNANDEZ, Carolina y CARRASCO, José Antonio (2005): Ejercicios de Economía Laboral. Madrid, McGraw-hill.
- López del Amo, MP y Martín JJ (2017). Motivación e incentivos. Documento interno.
- Kaufman, Bruce E. (2020). Economics of Labor Markets. Cambridge University Press.
- Cahuc, P. y Zylberberg, A. (2021). Labor Economics. The MIT Press.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- PALACIO JI y ALVAREZ C El mercado de trabajo: Análisis y Políticas. Akal. Economía Actual: Madrid. 2004: 13-92.
- GALLEGO E (2009). Historia breve del mercado de trabajo. Madrid, ecobook, editorial del economista.
- BLANCHARD, O. (2000): Macroeconomía. Madrid, Prentice Hall.
- FINA SANGLAS, LLUIS (2001): El reto del empleo, Madrid, McGraw-Hill.
- NEFFA, JC (2006): Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. I, Marxistas y Keynesianos. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- NEFFA, JC (2006): Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. II, Neoclásicos y nuevos keynesianos. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- RUESGA, S. (2002): Economía del trabajo y política laboral. Madrid, Ed. Pirámide.
- Averett, SL., Argys, L.M., y Hoffman, S.D. (Eds.). (2018). The Oxford Handbook of the Economics of Women. Oxford University Press.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 4 de 9

- Ryan, M.M. (Ed.). (Publicación anual). Handbook of U.S. Labor Statistics. Bernan Press.

ENLACES RECOMENDADOS

ENCUESTAS A INDIVIDUOS
ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA
QUIÉN LO PUBLICA: Instituto Nacional de Estadística
OBJETIVO: Su finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). Se realiza desde 1964. La muestra inicial es de 65.000 familias al trimestre, quedando reducida en la práctica a aproximadamente 60.000 familias entrevistadas de manera efectiva que equivalen a unas 180.000 personas.
PERIODICIDAD: Trimestral.
DESDE QUE AÑO ESTÁ DISPONIBLE LA INFORMACIÓN: 1976
DATOS DE INTERÉS (primer trimestre del 2025): El número de ocupados disminuyó en 92.500 personas respecto al trimestre anterior y se situó en 21.765.400. En términos desestacionalizados la tasa de variación trimestral fue del 0,73%. El empleo creció en 515.400 personas en los 12 últimos meses.
ENCUESTA DE CONDICIONES DE VIDA
PUBLICACIÓN: Instituto Nacional de Estadística, coordinada por EUROSTAT
PERIODICIDAD Y AÑO DE INICIO: Anual, 2004
OBJETIVO: Datos transversales y longitudinales, comparables y actualizados, sobre la pobreza y desigualdad, el seguimiento de la cohesión social en el territorio de su ámbito, el estudio de las necesidades de la población y del impacto de las políticas sociales y económicas sobre los hogares y las personas, así como para el diseño de nuevas políticas. Sustituye al PANEL DE HOGARES DE LA UNIÓN EUROPEA, realizado durante el período 1994-2001.
DATO DE INTERÉS (2024): El ingreso medio por persona alcanzó los 14.807 euros en 2023, con un crecimiento anual del 5,1.
ENCUESTAS A EMPRESAS
ENCUESTA TRIMESTRAL DE COSTE LABORAL (ETCL)
PUBLICACIÓN: Instituto Nacional De Estadística
PERIOCIDAD Y AÑO DE INICIO: Trimestral e iniciada en España en el 2001.
OBJETIVO: La ETCL proporciona niveles e indicadores sobre el coste laboral medio por trabajador y mes, el coste laboral medio por hora efectiva de trabajo y el tiempo trabajado y no trabajado. Forma parte de los euroindicadores que Eurostat ha pedido a los países del área euro con el objeto de medir la convergencia de los costes laborales en los estados miembros. Esta Encuesta amplia los objetivos de la anterior ENCUESTA DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA Y LOS SERVICIOS (ES) mejorando la calidad de los resultados y aportando una mayor variedad en la medida de los diferentes componentes del coste laboral. Hasta el cuarto trimestre de 2003 la Encuesta se denominaba Índice de Costes Laborales. A partir del primer trimestre de 2004 la nueva denominación es Encuesta trimestral de Coste Laboral (ETCL)
DATO DE INTERÉS (Cuarto trimestre de 2024): El coste laboral de las empresas aumentó un 3,6% en el cuarto trimestre de 2024 respecto al mismo periodo del año anterior y se situó en 3.258,14 euros por trabajador y mes. El coste salarial creció un 3,5%.
ENCUESTA ANUAL DE COSTE LABORAL
PUBLICACIÓN: Instituto Nacional de Estadística coordinada por EUROSTAT
PERIODICIDAD Y AÑO DE INICIO: Anual, hasta el año 2000 se realizaba de forma cuatrienal, en internet desde 1996.
OBJETIVO: Completa los datos de la ETCL desde una perspectiva anual, coste laboral medio por trabajador, detallando sus principales componentes. Tiene como objetivo fundamental conocer los niveles anuales del Coste laboral medio por trabajador, detallando sus principales componentes.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 5 de 9

EJEMPLO DATO DE INTERÉS (2023): El coste total por trabajador fue de 36.130,66 euros brutos durante 2023, un 5,4% más que en el año anterior.
ENCUESTAS DE ESTRUCTURA SALARIAL
PUBLICACIÓN: Instituto Nacional de Estadística coordinada por EUROSTAT
AÑO DE INICIO: Cuatrienal desde 2002. La primera vez en 1995.
OBJETIVO: Ofrece un tipo de información no recogida por ninguna de las investigaciones abordadas anteriormente en materia salarial. Esta operación proporciona una visión detallada de la gran dispersión de los salarios, al tiempo que presenta un análisis de sus causas. Distribución de salarios en función de sexo, ocupación, rama de actividad, antigüedad y tamaño de la empresa. La principal aportación respecto a las dos encuestas anteriores es que los salarios se recogen de forma individual, junto con variables del trabajador. A partir del año 2004 y para los años en los que no se realiza la encuesta cuatrienal, la Encuesta Anual de Estructura Salarial obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica según la CNAE-93 y ocupaciones a un dígito de la CNO-94.
EJEMPLO DATO DE INTERÉS (2023): El salario medio anual fue de 28.049,94 euros por trabajador en 2023, un 4,1% mayor que el del año anterior. El de las mujeres fue de 25.591,31 euros y el de los hombres de 30.372,49.
FUENTES ADMINISTRATIVAS
Servicio Público de Empleo Estatal
QUIÉN PUBLICA: Ministerio de Trabajo e Inmigración
PERIODICIDAD Y AÑO DE INICIO: Continua desde 1997.
OBJETIVO: Facilitar la información a desempleados, preceptores de prestaciones por desempleo, datos estadísticos de interés.
OBSERVACIONES: Es bastante completa, tanto si se quiere realizar algún estudio estadístico sobre nivel de empleo, formación, contratación..., así como si a nivel de ciudadano se necesita una información más concreta sobre algún tema en particular.
EJEMPLO DE DATO DE INTERÉS abril 2025: El número de desempleados registrados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, al finalizar el mes de abril, ha bajado en 67.420 personas en relación con el mes anterior.
ANUARIO DE ESTADÍSTICAS LABORALES Y DE ASUNTOS SOCIALES
QUIÉN LO PUBLICA: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
OBJETIVO: Recopila los principales datos sociolaborales de España. Su contenido está estructurado en seis apartados: Mercado de Trabajo; Formación Profesional y Medidas de Apoyo al Empleo; Condiciones, Calidad de Vida en el Trabajo y Relaciones Laborales; Protección Social y Asuntos Sociales; Otra Información Sociolaboral y Económica, y Estadísticas Internacionales.
PERIODICIDAD: Anual
DESDE QUÉ AÑO ESTA DISPONIBLE LA INFORMACIÓN: 2001
DATO DE INTERÉS (2023): 1.774.534 personas se beneficiaron de prestaciones por desempleo (frente a 1.761.916 de 2022, un 0,7% mas).
.
OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN INTERNACIONALES
Labour market statistics. Eurostat
Las estadísticas del mercado laboral recogidas aquí se refieren a la situación del mercado laboral de individuos y hogares, sus ganancias brutas y netas, así como el coste laboral en que incurren las empresas, la demanda de trabajo y las intervenciones de política laboral. Se incluyen los resultados de las siguientes encuestas estadísticas: EU Labour Force Survey, Estructure of Earnings Survey y Labour Cost Survey. Otros datos del mercado laboral, tales como los puestos de trabajo disponibles, las ganancias brutas y netas, los salarios mínimos, las políticas del mercado de trabajo y las disputas laborales se recopilan a través de una variedad de otras fuentes, ya sea basadas en encuestas o en fuentes administrativas. Anualmente, publican un informe sobre la situación del mercado laboral en la Unión Europea y en sus países miembros (Empleo y Desarrollo Social en Europa).
DATO DE INTERÉS (2025, primer semestre): 1.381,00€ es el salario mínimo interprofesional en España frente a 2.638,00€ en Luxemburgo.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 6 de 9

OECD data explorer
Resultados del mercado de trabajo, Calidad del empleo, Políticas e instituciones del mercado de trabajo, Tasas de desempleo, tasa de ocupación y de actividad, Desempleo, empleo, mano de obra y población en edad laboral (15-64), Duración del desempleo, Trabajadores desanimados, duración del desempleo, empleo temporal, horas de trabajo, empleo a tiempo parcial, Trabajadores a tiempo parcial involuntarios, Trabajadores eventuales, distribución de los ingresos brutos de los empleados a tiempo completo, Programas de mercado laboral (PML), Indicadores sintéticos de Protección para el empleo, salario mínimo en 21 países de la OCDE.
DATO DE INTERÉS (2023): Luxemburgo 80.913€ ganancia anual media frente a 31.945€ en España.
Bureau of Labor Statistics
Información de Estados Unidos. Bureau of Labor Statistics (BLS) es la principal agencia de investigación del gobierno federal en el campo de la economía laboral y las estadísticas. BLS es una agencia nacional de estadística independiente que recopila, procesa, analiza y difunde datos estadísticos esenciales para el público estadounidense, el Congreso de EE. UU., otras agencias federales, gobiernos estatales y locales, empresas y trabajadores. BLS también sirve como recurso estadístico para el Departamento de Trabajo.
Los datos de BLS deben satisfacer una serie de criterios, incluido la relevancia para los problemas sociales y económicos actuales, la oportunidad de reflejar las condiciones económicas cambiantes de hoy, la precisión y la calidad estadística, y la imparcialidad, tanto en la materia como en la presentación.
DATO DE INTERÉS (2025, primer cuatrimestre): La ganancia mediana semanal (trabajadores asalariados a tiempo completo) en EEUU en el primer trimestre de 2024 es de 1194$.

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

El sistema de evaluación está estructurado para valorar un adecuado y cabal conocimiento por parte del estudiante de los contenidos del programa, pero igualmente se valora la adquisición de capacidades y competencias esenciales para su carrera profesional, tales como la elaboración de textos e informes escritos, su presentación pública, el análisis crítico y el trabajo en equipo.
El sistema de evaluación se compone de una serie de prácticas y/o evaluaciones parciales, y un examen final. La asistencia regular a las clases, la participación activa y la realización de las prácticas son elementos básicos para un adecuado cumplimiento de los objetivos. El alumno podrá solicitar la Evaluación Única Final de acuerdo con la Normativa de Evaluación y Calificación de los estudiantes (art. 8).
Todos los alumnos deberán consultar regularmente la plataforma de apoyo a la docencia de la asignatura (PRADO 2) para un desarrollo adecuado de las clases.
El alumnado que asista a clase y participe activamente tendrá una valoración positiva que se reflejará en el examen final, en el que no tendrán que responder a todas las preguntas, ni serán penalizados por los errores en las preguntas tipo test.

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 7 de 9

Durante las clases prácticas se desarrollan un conjunto de problemas, evaluaciones de contenidos y análisis críticos de documentos de economía del trabajo por cada estudiante a nivel individual y grupal. La asistencia a las clases prácticas es requisito imprescindible para la evaluación de las mismas. La realización de estas actividades supone en su conjunto un total de un 40% del total de la valoración final de la asignatura.
El examen final consta de preguntas tipo test (55% de la puntuación), preguntas cortas (35%) y un tema o cuestión a desarrollar (10%) y supone un 60% de la valoración final de la asignatura. Incluye cuestiones prácticas. El alumnado que no se presente a este examen final tendrá la calificación de no presentado.

EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

El alumnado que concurra a la convocatoria extraordinaria se examinará con una prueba escrita consistente en cuestiones test teóricas/prácticas. Esta prueba escrita se valorará sobre una calificación máxima de 10 puntos. Aquel alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de "No presentado".
Criterios de evaluación: el estudiante deberá alcanzar una nota mínima de 5 sobre 10 en dicho examen. En la convocatoria oficial se detallará la puntuación correspondiente a cada una de las preguntas test planteadas, el número de preguntas y la penalización por errores, si la hubiese, así como, cualquier otra cuestión que deba tenerse en cuenta para la resolución del examen.
Porcentaje sobre calificación final: 100%.
En la convocatoria extraordinaria podrán concurrir todos los estudiantes, con independencia de haber seguido o no un proceso de evaluación continua (art. 19.1). El alumnado que desee que la puntuación obtenida en la evaluación continua pondere en el mismo porcentaje que en evaluación continua de la nota final de esta convocatoria extraordinaria lo hará constar en el examen, respondiendo en este sentido a la pregunta planteada a tal efecto.
La fecha del examen para convocatoria extraordinaria será fijada de forma oficial por la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

EVALUACIÓN ÚNICA FINAL

Los alumnos de Evaluación Única Final, se examinarán con una prueba escrita consistente en cuestiones test teóricas/prácticas. Esta prueba escrita se valorará sobre una calificación máxima de 10 puntos. Aquel alumno que no se presente a este examen final tendrá la calificación de "No presentado".
Criterios de evaluación: el estudiante deberá alcanzar una nota mínima de 5 sobre 10 en dicho examen. En la convocatoria oficial se detallará la puntuación correspondiente a cada una de las preguntas test planteadas, el número de preguntas y la penalización por errores, si la hubiese, así como, cualquier otra cuestión que deba tenerse en cuenta para la resolución del examen.
Porcentaje sobre calificación final: 100%.
Siempre que sea posible, el examen se realizará de manera presencial en el aula. En caso contrario, se sustituirá por procedimientos online a través de un cuestionario test de contenido teórico-práctico de respuesta múltiple, limitando la duración del cuestionario, dando un tiempo suficiente para su correcto desarrollo.
La fecha del examen para evaluación única final (convocatoria ordinaria) será fijada de forma oficial por la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
En el caso del campus de Melilla la fecha para el examen será fijada por la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas.

INFORMACIÓN ADICIONAL

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3 Pág. 8 de 9

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): 9CB6FD2AD8AD437DE9D69C7053DD84F3
05/05/2026 - 09:33
Pág. 9 de 9