



## 1. Identificación

### 1.1. De la asignatura

Curso Académico	2025/2026
Titulación	MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Nombre de la asignatura	RELACIONES LABORALES DE EMPLEO Y VICISITUDES DE LA RELACIÓN
Código	6387
Curso	PRIMERO
Carácter	OBLIGATORIA
Número de grupos	1
Créditos ECTS	3.0
Estimación del volumen de trabajo	75.0
Organización temporal	1º Cuatrimestre
Idiomas en que se imparte	Español

### 1.2. Del profesorado: Equipo docente

#### **JIMENEZ ROJAS, FRANCISCO**

Docente: **GRUPO 1**

Coordinación de los grupos:

Coordinador de la asignatura

#### **Categoría**

ASOCIADO A TIEMPO PARCIAL

#### **Área**

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### **Departamento**

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Correo electrónico / Página web / Tutoría electrónica

[francisco.jimenez6@um.es](mailto:francisco.jimenez6@um.es) <https://francisco.jimenez6@um.es> Tutoría electrónica: **Sí**

#### Teléfono, horario y lugar de atención al alumnado

<b>Duración:</b>	<b>Día:</b>	<b>Horario:</b>	<b>Lugar:</b>
C1	Miércoles	18:00-20:00	No consta

#### Observaciones:

Solicitar previamente la tutoría por mensaje de correo electrónico (si es presencial, el lugar será en el despacho -2.10 de la Facultad de Ciencias del Trabajo)

## CUADROS GARRIDO, MARIA ELISA

Coordinación de los grupos: **GRUPO 1**

#### Categoría

PROFESOR PERMANENTE LABORAL

#### Área

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Departamento

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Correo electrónico / Página web / Tutoría electrónica

[mariaelisa.cuadros@um.es](mailto:mariaelisa.cuadros@um.es) [mariaelisa.cuadros@um.es](https://mariaelisa.cuadros@um.es) Tutoría electrónica: **Sí**

#### Teléfono, horario y lugar de atención al alumnado

<b>Duración:</b>	<b>Día:</b>	<b>Horario:</b>	<b>Lugar:</b>
A	Viernes	11:00-13:00	No consta

#### Observaciones:

Despacho 2.28 Departamento Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Facultad Derecho Campus Merced

## 2. Presentación

En la actualidad resulta imprescindible, para gestionar con éxito los recursos humanos de una empresa, tener sólidos conocimientos del marco normativo de las relaciones laborales, así como de los valores que deben inspirar los vínculos interpersonales en el seno de aquella. A tal fin, en esta asignatura se examinan aspectos tan importantes como los poderes y deberes empresariales, la subcontratación, las modalidades de contratación y los incentivos a la contratación estable, así como las vicisitudes de la relación laboral (suspensión del contrato, movilidad geográfica y funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo).

## 3. Condiciones de acceso a la asignatura

### 3.1. Incompatibilidades

No constan

## 3.2. Requisitos

No constan

## 3.3. Recomendaciones

Acerca del alumnado que proceda de una titulación en la que no se haya impartido la asignatura Derecho del Trabajo, es muy recomendable que adquiera conocimientos generales en materia de principios generales y fuentes del Derecho del Trabajo, régimen jurídico del contrato de trabajo y marco normativo de la descentralización productiva, mediante la lectura del manual del profesor Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, última edición.

## 4. Competencias

### 4.1. Competencias básicas

- CB10: Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

### 4.2. Competencias de la titulación

- CG2: Capacidad de análisis y síntesis de variables y problemas que afectan a la dirección y gestión de personas.
- CG3: Capacidad de resolución de problemas en la dirección y gestión de recursos humanos
- CG6: Compromiso ético en el trabajo como profesional de la dirección y gestión de recursos humanos
- CG7: Razonamiento crítico en el trabajo ante los dilemas y retos de la dirección y gestión de recursos humanos
- CG10: Capacidad de aprendizaje autónomo y de mejora continua en conocimientos y habilidades profesionales relativos a la dirección y gestión de personas.
- CE1: Conocer, interpretar y evaluar las contingencias que afectan a los procesos de dirección y gestión de recursos humanos, así como emitir informes especializados de asesoramiento sobre los mismos.
- CE4: Seleccionar, interpretar e implementar la normativa laboral específica vinculada a la regulación de las relaciones de empleo y a las necesidades de gestión de recursos humanos.
- CE5: Identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con la organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena incorporación laboral.
- CE9: Seleccionar, organizar y gestionar información y documentación sociolaboral relevante y pertinente para la eficacia de los procesos de Recursos Humanos.

### 4.3. Competencias transversales y de materia

- o Capacidad para seleccionar e interpretar la legislación laboral, de Seguridad Social, las normas colectivas y jurisprudencia
- o Capacidad para determinar y ofrecer una solución a los problemas de flexibilidad laboral y externalización productiva, con especial atención a los grupos de empresas y la transnacionalización

- o Capacidad para interpretar y redactar contratos
- o Capacidad para identificar los supuestos de responsabilidad administrativa y asesorar en materia de aseguramiento de responsabilidades
- o Capacidad para la utilización de las distintas modalidades contractuales así como la aplicación práctica de las medidas de fomento de empleo

## 5. Contenidos

### 5.1. Teoría

#### **Bloque 1: El empresario como sujeto de contrato de trabajo:**

**Tema 1: Poderes, deberes y responsabilidades empresariales en la gestión de los recursos humanos.**

2 Deberes del empresario Especial referencia al deber de vigilancia de la salud

3 Responsabilidad administrativa ante incumplimientos de la normativa laboral

**Tema 2: Herramientas para una dirección y gestión descentralizada de RRHH.**

1 Régimen jurídico de la contrata y subcontrata de obras y servicios

2 Régimen sancionador de la cesión ilegal Las ETT

3 La subcontratación en el sector de la construcción

6 La concurrencia de empresas y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores

#### **Bloque 2: Régimen Jurídico del contrato de trabajo:**

**Tema 1: Modalidades de contratos e incentivos a la contratación como mecanismos de adaptación de los RRHH a las necesidades productivas de la empresa.**

1 Modalidades de contrato de trabajo

1 Medidas de fomento del empleo

**Tema 2: Vicisitudes de la relación laboral.**

1 Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo

2 La suspensión contractual

#### **Bloque 3: Casos prácticos, comentarios y discusión de trabajos**

**Tema 1: Casos prácticos, comentarios y discusión de trabajos**

### 5.2. Prácticas

- **Práctica 1: Práctica sobre poderes, deberes y responsabilidades empresariales en la gestión de recursos humanos.**

**Relacionado con:**

- Bloque 1: El empresario como sujeto de contrato de trabajo:
- Tema 1: Poderes, deberes y responsabilidades empresariales en la gestión de los recursos humanos.
- Tema 2: Herramientas para una dirección y gestión descentralizada de RRHH.
- Bloque 2: Régimen Jurídico del contrato de trabajo:
- Tema 1: Modalidades de contratos e incentivos a la contratación como mecanismos de adaptación de los RRHH a las necesidades productivas de la empresa.
- Tema 2: Vicisitudes de la relación laboral.
- Bloque 3: Casos prácticos, comentarios y discusión de trabajos
- Tema 1: Casos prácticos, comentarios y discusión de trabajos

■ **Práctica 2: Práctica sobre subcontratación.**

**Relacionado con:**

- Tema 2: Herramientas para una dirección y gestión descentralizada de RRHH.

■ **Práctica 3: Práctica sobre modalidades de contratación e incentivos a la contratación indefinida.**

**Relacionado con:**

- Tema 1: Modalidades de contratos e incentivos a la contratación como mecanismos de adaptación de los RRHH a las necesidades productivas de la empresa.

■ **Práctica 4: Práctica sobre vicisitudes de la relación laboral**

**Relacionado con:**

- Tema 2: Vicisitudes de la relación laboral.

## 6. Actividades Formativas

Actividad Formativa	Metodología	Horas	Presencialidad
AF1: Clase expositiva: presentación y explicación de temas (P)	Lecciones magistrales	22.5	100.0
AF3: Tutorías formativas (P)		1.5	100.0
AF4: Análisis/estudio de casos (P)	Seminarios	6.0	100.0
AF5: Desarrollo de trabajos individuales/grupales (NP)	Trabajo autónomo del alumno	45.0	0.0

## 7. Horario de la asignatura

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/rrhh/2025-26#horarios>

## 8. Sistemas de Evaluación

Identificador	Denominación del instrumento de evaluación	Criterios de Valoración	Ponderación
SE1	Pruebas de contenido teórico: exámenes y pruebas objetivas, de desarrollo, de respuesta corta, realizadas por los alumnos para mostrar los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos	Dominio de la materia, precisión en las respuestas, claridad expositiva, estructuración de ideas, espíritu crítico en la presentación de contenidos y planificación y organización del tiempo	35.0
SE2	Pruebas de contenidos prácticos. Pruebas y ejercicios de ejecución de tareas, de escala de actitudes, preguntas sobre casos, etc.	Dominio de la materia, precisión en las respuestas, claridad expositiva, estructuración de ideas, espíritu crítico en la presentación de contenidos y planificación y organización del tiempo Asistencia y participación en clase	40.0
SE3	Valoración de trabajos: de los resultados obtenidos y procedimientos necesarios para la realización de un trabajo, así como respuestas razonadas a las posibles cuestiones que se plantee sobre el mismo, con o sin exposición pública.	Presentación de trabajos, inclusión de todos los puntos acordados, capacidad de análisis y síntesis, incorporación, en su caso, de bibliografía	25.0

## 9. Fechas de exámenes

<https://www.um.es/web/estudios/masteres/rrhh/2025-26#examenes>

## 10. Resultados del Aprendizaje

- Ofrecer solución a los problemas de flexibilidad laboral y externalización productiva
- Saber utilizar las distintas modalidades de contratos de trabajo y aplicación práctica de medidas de fomento de empleo
- Conocer las diferentes vicisitudes que se pueden presentar durante la relación laboral

## 11. Bibliografía

Grupo: GRUPO 1

### Bibliografía básica

No constan

### Bibliografía complementaria

- [Comentarios al Estatuto de los Trabajadores \(Montoya Melgar, A, Galiana Moreno, J.M, Sempere Navarro, A,V y Ríos Salmerón, B\), Edit. Aranzadi, Pamplona, última edición.](#)
- [o Legislación Laboral y de Seguridad Social actualizada, que se puede obtener en bases de datos o en el BOE.](#)
- [o Montoya Melgar, A., Derecho del Trabajo, Edit. Tecnos, Madrid, última edición.](#)
- [o Sala Franco, T: y otros: Derecho del Trabajo: contrato individual, Edit. Tirant lo Blanch, Valencia, última edición.](#)

## 12. Observaciones

El alumnado que no entregue puntualmente los trabajos previstos, o no asista presencialmente a la clase en la que resuelva el trabajo correspondiente, no podrá acumular la puntuación correspondiente, salvo en los supuestos de **imposibilidad continuada, debidamente justificada (enfermedad, accidente), en cuyo caso** el porcentaje de la nota asignado a los trabajos se puede lograr mediante la realización, en el examen final, de una prueba adicional. El alumnado deberá comunicar y justificar documentalmente al/la docente la causa impeditiva, durante las tres primeras semanas de clase.

### NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Aquellos estudiantes con discapacidad o necesidades educativas especiales podrán dirigirse al Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV - <https://www.um.es/adyv>) para recibir orientación sobre un mejor aprovechamiento de su proceso formativo y, en su caso, la adopción de medidas de equiparación y de mejora para la inclusión, en virtud de la Resolución Rectoral R-358/2016. El tratamiento de la información sobre este alumnado, en cumplimiento con la LOPD, es de estricta confidencialidad.

### REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES

El artículo 8.6 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) prevé que "salvo en el caso de actividades definidas como obligatorias en la guía docente, si el o la estudiante no puede seguir el proceso de evaluación continua por circunstancias sobrevenidas debidamente justificadas, tendrá derecho a realizar una prueba global".

Se recuerda asimismo que el artículo 22.1 del Reglamento de Evaluación de Estudiantes (REVA) estipula que "el o la estudiante que se valga de conductas fraudulentas, incluida la indebida atribución de identidad o autoría, o esté en posesión de medios o instrumentos que faciliten dichas conductas, obtendrá la calificación de cero en el procedimiento de evaluación y, en su caso, podrá ser objeto de sanción, previa apertura de expediente disciplinario".