

GUÍA DOCENTE

DERECHO DEL TRABAJO I (CONTRATO DE TRABAJO)

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2026-27

Fecha de publicación: 08-07-2026



I.-Identificación de la Asignatura	
Tipo	OBLIGATORIA
Período de impartición	3 curso, 1Q semestre
Nº de créditos	6
Idioma en el que se imparte	Castellano

II.-Presentación
La asignatura "Derecho de la Seguridad Social I", de 6 créditos ECTS, forma parte del plan de estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tiene carácter obligatorio y se imparte en el primer cuatrimestre del curso académico. El conocimiento del sistema público de Seguridad Social capacita para el desempeño de las funciones a las que habilita el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, constituyendo una de las materias de especialización de los/as Graduados/as. El objetivo principal es que el/la estudiante tenga un conocimiento integral, teórico-práctico de los aspectos esenciales sobre los que se construye la rama especial del Derecho de la Seguridad Social. En particular, deberá adquirir conocimientos sobre: 1. La configuración constitucional y legal del sistema de Seguridad Social. 2. El campo de aplicación y la estructura del sistema de Seguridad Social. 3. Las entidades gestoras, los servicios comunes y las entidades colaboradoras de la Seguridad Social. 4. Los actos administrativos en torno a la relación jurídica de Seguridad Social (afiliación, alta, baja, inscripción). 5. Los aspectos generales sobre la acción protectora (prestaciones) del sistema de Seguridad Social. Dichos conocimientos se adquirirán mediante el análisis de la normativa general y específica en materia de Seguridad Social, debiendo los/as estudiantes conocer la terminología e instituciones jurídicas propias de esta rama del Derecho, con la finalidad de prestar asesoramiento y resolver cuestiones prácticas en relación con las materias contempladas en el programa de la asignatura. Junto a ello, deberá tener conocimiento y manejar la jurisprudencia y doctrina necesarias para un correcto asesoramiento en cuestiones de Seguridad Social.
II.B-Presentación en inglés
null

III.-Resultados de Aprendizaje



- CB1. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio
- CB2. Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio
- CB3. Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética
- CB4. Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado
- CB5. Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía
- CE35. Que los estudiantes sean capaces de comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales
- CE01. Que los estudiantes conozcan y dominen el marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE12. Que los estudiantes sean capaces de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
- CE18. Que los estudiantes sepan aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
- CE33. Que los estudiantes sean capaces de comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

- Leyenda para las titulaciones no adaptadas al RD 822/21: **CB** - competencias básicas, **CG** - competencias generales, **CE** - competencias específicas, **CT** - competencias transversales.
- Leyenda para las titulaciones adaptadas al RD 822/21: **CON** - conocimientos, **COM** - competencias, **HAB** - habilidades.



IV.-Contenido

IV.A.-Temario de la asignatura

Tema 1. La construcción europea y su dimensión social

1. La Unión Europea y las instituciones comunitarias.
2. Objetivos políticos, económicos y sociales en la construcción europea.
3. Fuentes de Derecho social de la Unión Europea. 3.1 Derecho originario: los Tratados constitutivos. 3.2 Derecho derivado. A. El Derecho derivado vinculante (Reglamentos, Directivas y Decisiones). B. El Derecho derivado no vinculante. C. El diálogo social europeo y la participación de los interlocutores sociales. 3.3 La elaboración y aplicación del Derecho social europeo: acuerdos de los interlocutores sociales comunitarios. 3.4 El contenido social de las cartas europeas de derechos.
4. Relaciones entre el Derecho comunitario europeo y el Derecho interno español. 4.1 Significado jurídico de la integración en la Unión Europea. A. Primacía. B. Aplicación directa. C. Efecto directo. D. Consecuencias del incumplimiento del Derecho comunitario. 4.2 La publicación oficial del Derecho comunitario derivado en España. La transposición y aplicación efectiva de la legislación social comunitario en el Derecho interno. 4.3 La aplicación e interpretación del Derecho comunitario.

Tema 2. La libre circulación de trabajadores y desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

I. La libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.

1. La implantación progresiva del derecho a la libre circulación de trabajadores en la Unión Europea.
2. El régimen jurídico del a libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. 2.1 El ámbito personal: el trabajador y sus familiares. Exclusiones. 2.2 Contenido del derecho a la libre circulación de trabajadores. A. Contenido esencial: no discriminación por razón de la nacionalidad en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo y libertades instrumentales. B. Libertades instrumentales: desplazamiento, residencia y permanencia. C. Restricciones a la libre circulación de trabajadores. a) Los empleos en la Administración Pública. B) Las restricciones por razones de orden público, seguridad y salud públicas.
3. La libre circulación de trabajadores en el Derecho español.

II. El desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

1. El ámbito de aplicación.
2. Las condiciones mínimas laborales a respetar en el Estado de destino.

III. La Seguridad Social de los trabajadores migrantes.

1. La acción comunitaria en materia de Seguridad Social.
2. Seguridad Social y libre circulación de trabajadores.
3. El ámbito de aplicación de la norma de coordinación en materia de Seguridad Social.
4. Principios básicos de la coordinación de la Seguridad Social de los trabajadores migrantes.
5. Las normas específicas para las diversas contingencias.

Tema 3. La no discriminación e igualdad de trato en el ámbito comunitario

1. Evolución y estado actual de la tutela antidiscriminatoria.
2. Motivos de discriminación prohibidos.
3. Conceptos comunitarios. 3.1 discriminación directa. 3.2 Discriminación indirecta. 3.3 Acción positiva. 3.4 Acoso discriminatorio. 3.5 Otros conceptos.
4. El ámbito de la igualdad. 4.1 Igualdad en el acceso al empleo y la ocupación. 4.2 Igualdad en la formación y promoción profesionales. 4.3 Igualdad en las condiciones de trabajo: la remuneración. 4. 4 Igualdad en materia de Seguridad Social.
5. Los mecanismos de tutela antidiscriminatoria. 5.1 La inversión de la carga de la prueba. 5.2 La garantía de indemnidad. 5.3 Otros mecanismos de tutela.
6. El principio de igualdad de trato y no discriminación y sus manifestaciones en el Derecho interno español.

Tema 4. Otras cuestiones Laborales

1. La conciliación de la vida familiar y profesional.
2. El trabajo a tiempo parcial.
3. Los contratos de trabajo de duración determinada.
4. La ordenación del tiempo de trabajo y descanso.
5. La protección de los jóvenes en el trabajo.
6. El Teletrabajo.

Tema 5. Crisis y reestructuración de la empresa

1. La conservación de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas. 1.1 Normativa reguladora. 1.2 Concepto de transmisión de empresa. 1.3 El mantenimiento de los derechos de los trabajadores. 1.3 Deberes de información y



consulta de los empresarios cedente y cesionario. 1.4 Adecuación del Derecho interno español.

2. Los despidos colectivos. 2.1 Normativa reguladora. 2.2 Concepto de despido colectivo. 2.3 La protección de los trabajadores frente al despido colectivo. 2.4 Adecuación del Derecho español.

3. La protección de los trabajadores en caso de insolvencia empresarial. 3.1 Normativa reguladora. 3.2 Sujetos protegidos: exclusiones. 3.3 Adecuación del Derecho español.

Tema 6. La Seguridad y salud en el trabajo

1. Introducción.

2. Los programas comunitarios de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo. El marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027).

3. La normativa comunitaria de seguridad y salud en el trabajo. 3.1 La Directiva Marco. 3.2 Las Directivas específicas.

4. La agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo.

Tema 7. Los derechos de información y participación de los trabajadores

1. La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo.

2. El comité de empresa europeo. 2.1 El acuerdo de constitución (y alternativas). 2.2 Ámbito de actuación. 2.3 Composición. 2.4 Facultades.

3. El Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y la participación de los trabajadores. 3.1. Negociación sobre fórmulas de implicación: alternativas. 3.2 Disposiciones de referencia.

Tema 8. Promoción del empleo y formación profesional

1. La promoción del empleo como objetivo comunitario. El Fondo Social Europeo.

2. La promoción del empleo en el marco de la libertad de circulación: la red EURES.

3. La política comunitaria de empleo. 3.1 Origen y evolución histórica. 3.2 el marco normativo de la política comunitaria de empleo. 3.3 Contenido y alcance. 3.4 La aplicación de la política comunitaria de empleo en los Estados miembros.

4. La política comunitaria de formación profesional. 4.1 La formación profesional en los Tratados Fundacionales. 4.2 Acciones específicas de fomento de la formación profesional.

IV.B.-Actividades formativas

Tipo	Descripción
Prácticas / Resolución de ejercicios	Resolución de problemas y/o ejercicios prácticos que muestren la adquisición de competencias en materia laboral
Lecturas	Se especificarán en clase y a través del campus virtual
Otras	Asistencia a seminarios, talleres, trabajos dirigidos, etc

V.-Tiempo de trabajo del alumnado (30h grado y 25h máster)

Clases teóricas	36
Clases de resolución de ejercicios, problemas, casos, etc.	20
Prácticas en laboratorios experimentales, tecnológicos, clínicos, campo, etc.	0
Realización de pruebas	4
Tutorías académicas	10
Actividades relacionadas: jornadas, seminarios, etc.	38
Preparación de clases teóricas	5
Preparación de prácticas/ejercicios/casos	50
Preparación de pruebas	17
Total de horas de trabajo del alumnado	180

VI.-Metodología y plan de trabajo

Tipo	Periodo	Contenido
Clases Teóricas	Semana 1 a Semana 13	MD1 - Lección magistral: exposiciones realizadas por el profesorado sobre los aspectos teóricos fundamentales para la comprensión de la asignatura. Se impartirá un tema cada semana, aproximadamente. El estudiantado dispondrá de apoyo audiovisual y distintos recursos para trabajar los contenidos de cada tema. Se valorará positivamente la participación del estudiante a través de resolución de preguntas planteadas y exposición de dudas, durante la clase, así como la participación en los foros de debate o actividades del aula cuando así se indique.
Tutorías académicas	Semana 1 a Semana 13	MD1Tutorías. Deberá solicitarse previamente al profesorado a través del aula virtual o por correo electrónico y en las horas establecidas por el docente.
Pruebas	Semana 1 a Semana 13	MD1 - MD2 Pruebas: Actividades propuestas en el aula y comunicadas a través del aula virtual de la asignatura y se entregarán siempre a través del buzón habilitado para ello.



Pruebas	Semana 1 a Semana 13	MD1 - MD2 Pruebas: Práctica grupal. (Máximo 5 estudiantes). Todas las prácticas deben ir identificadas con el nombre del estudiante y en caso de ser grupales, con el número del grupo asignado por el profesorado
Pruebas	Semana 2 a Semana 13	MD1 Pruebas: Prueba de evaluación teórica tras el estudio individual de los contenidos teóricos.
Otras actividades	Semana 1 a Semana 13	MD1 - MD2: Lecturas obligatorias y recensión crítica. Se comunicarán a través del aula virtual.

VII.-Método de evaluación

El modelo de evaluación general es la evaluación continua, tal como establece el Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

Deberán utilizarse todos los sistemas de evaluación establecidos para la asignatura en la memoria de la titulación, excepto aquellos que tuviesen una ponderación mínima del 0%, que podrán utilizarse en los cursos académicos en los que el profesorado lo considere oportuno. Cada uno de los sistemas de evaluación podrá ser aplicado mediante una o más actividades de evaluación, coherentes con ese sistema. Ninguna de las actividades de evaluación podrá superar individualmente el 60% de la calificación global de la asignatura.

La suma de las actividades de evaluación no revaluables no podrá superar el 40% de la calificación global de la asignatura y, en general, no deberían tener nota mínima (salvo en el caso de actividades de carácter práctico en las que, estrictamente, no pudieran reproducirse en la convocatoria extraordinaria las condiciones de evaluación de la convocatoria ordinaria).

El alumnado que no consiga superar la asignatura en la convocatoria ordinaria, o no se hayan presentado, podrán presentarse a la convocatoria extraordinaria únicamente a las actividades de evaluación revaluables no superadas.

El uso de herramientas basadas en inteligencia artificial está prohibido en cualquier ejercicio y prueba de evaluación de la asignatura salvo que el profesor lo indique de forma explícita en el enunciado o en el material de esta. En caso de que esté permitido, se darán indicaciones precisas de qué usos están permitidos y cuáles no.

La distribución y características de las actividades de evaluación son las que se describen a continuación.

VII.A.- Descripción de las actividades de evaluación y su ponderación

La asignatura se evaluará en formato de evaluación continua, para comprobar la adquisición de las competencias de la asignatura así como de los conocimientos teóricos y prácticos.

El profesorado planteará el primer día de clase la forma de evaluar que utilizará en cada grupo.

Las fechas de los exámenes y las de entrega de las prácticas se comunicarán en el aula y en el campus virtual, la primera semana de clase.

A. Teoría: Actividad Reevaluable. Ponderación sobre la nota final: 60%

Durante el curso se realizarán 2 exámenes teóricos (30% cada examen) de 5 temas en cada uno de ellos, con formato de prueba objetiva, tipo test, o preguntas de desarrollo. La nota para superar dichos exámenes será igual o superior 5 sobre 10. Las fechas de los exámenes serán el primero de ellos en la semana 6ª o 7ª del curso y el segundo en la fecha oficial comunicada a través de la página web de la universidad por el Vicerrectorado correspondiente.

Para superar la parte teórica de la asignatura los dos exámenes deben haberse aprobado individualmente (nota 5 o superior). Si se suspendiera alguno de ellos, el alumno deberá volver a examinarse de los suspendidos en la convocatoria extraordinaria.

Cada examen es liberatorio de la materia aprobada.

La nota final de la parte de teoría se calculará sumando el 30% de cada examen, siempre y cuando se haya aprobado con una nota mínima de 5.

B. Prácticas: Actividad Reevaluable. Ponderación sobre la nota final: 30%

B.1.- Durante las clases se desarrollarán prácticas sobre casos prácticos, simulaciones, etc.. Se realizarán, dependiendo del tema, en formato individual o colectivo (entrega de informes). Para aprobar la parte práctica de la asignatura todas las prácticas entregadas deben haber superado los 5 puntos sobre 10.

La nota final de la parte de prácticas se calcula realizando la media aritmética de las diferentes prácticas, siempre que estén aprobadas con una nota mínima de 5 sobre 10.

Si se suspendiera, individual o grupalmente alguna de las prácticas, el alumnado debe presentarlas en la convocatoria extraordinaria para su reevaluación.

C. Actividades en el aula: Actividad Reevaluable. Ponderación sobre la nota final: 5%

Presentación y/o defensa oral:

Al menos, una de las prácticas anteriores exigirá una presentación y/o defensa oral obligatoria. Si no se hiciera esta práctica completa (informes y presentación oral) se suspendería en la convocatoria ordinaria.

D. Asistencia y participación activa en el aula: Actividad No reevaluable. Ponderación sobre la nota final: 5%

El profesor indicará la forma de registrar la asistencia y el porcentaje mínimo para superar este criterio a principio de curso, así como la participación en los foros y/o debates del aula.

E. Nota final:

La parte teórica de la asignatura aporta un 60% de la nota final de la misma. Cada examen es un 30%.

La parte práctica supone el 40%. (30% informes, 5% presentación oral y 5% la parte de asistencia y participación activa)

Para realizar el cálculo de la nota final, las notas de las partes, excepto lo que no es reevaluable, deben ser iguales o superiores a 5 puntos (aprobado).

En caso de suspender por plagio, la actividad plagiada se suspenderá con un 0 y en la reevaluación solo se podrá optar a un 5 como nota máxima. En caso de que se hayan utilizado herramientas avanzadas, como Inteligencia Artificial, en alguna de las fases de la actividad, se deberá especificar dónde y cómo se han utilizado. Si se detectan indicios de uso abusivo, ilegítimo o no reconocido de estas herramientas avanzadas, el docente utilizará los procedimientos de verificación que considere oportunos, pudiendo llegar a tener la misma consideración que el plagio si confirma la sospecha de que no hay una autoría real de la actividad realizada por parte del estudiante, o estudiantes, que la hayan presentado.

VII.B.- Evaluación del alumnado con dispensa académica de asistencia a clase

La concesión de Dispensa Académica de Asistencia a Clase (DAAC) no implica que se quede automáticamente eximido de participar en las actividades de evaluación continua ni en las actividades formativas presenciales de asistencia obligatoria establecidas en la guía docente. Una vez concedida la dispensa, el alumnado deberá contactar con el docente, que podría proponerle las adaptaciones que considere convenientes, siempre que garanticen la adquisición y adecuada evaluación de los resultados de aprendizaje previstos. El alumnado deberá mantener a lo largo de curso una comunicación fluida con el docente para que este le proporcione información sobre las fechas en que se realizarán esas actividades formativas y de evaluación, en caso de que su programación no estuviese ya fijada y a disposición del alumnado en el momento de la concesión de la dispensa.

Asignatura con posibilidad de dispensa: Sí



VII.C.- Revisión y reclamación de las actividades de evaluación

Se realizará conforme al Reglamento de evaluación de los resultados de aprendizaje de la Universidad Rey Juan Carlos.

VII.D.- Alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales

Con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la accesibilidad universal y la mayor garantía de éxito académico, las adaptaciones curriculares para alumnado con discapacidad o con necesidades educativas especiales serán pautadas por la Unidad de Atención a Personas con Discapacidad, de acuerdo con la normativa que regula el servicio de Atención a Estudiantes con Discapacidad, aprobada por Consejo de Gobierno de la Universidad Rey Juan Carlos.

Para que esas adaptaciones puedan realizarse, será requisito la emisión de un informe de adaptaciones curriculares por parte de dicha Unidad, por lo que el alumnado con discapacidad o necesidades educativas especiales deberán contactar con este servicio para analizar conjuntamente las distintas opciones.

VII.E.- Conducta académica, integridad y honestidad académica

La Universidad Rey Juan Carlos está plenamente comprometida con los más altos estándares de integridad y honestidad académica, por lo que estudiar en la URJC supone asumir y suscribir los valores de integridad y la honestidad académica recogidos en el Código Ético de la Universidad.

Para acompañar este proceso, la Universidad dispone de la Normativa de Convivencia de la Universidad Rey Juan Carlos y de diferentes herramientas (antiplagio, supervisión) que ofrecen una garantía colectiva para el completo desarrollo de estos valores esenciales.

Las herramientas basadas en inteligencia artificial pueden mejorar la experiencia de aprendizaje, pero debe utilizarse de forma ética, legal, honesta y transparente. Por este motivo, deben seguirse las recomendaciones de uso adecuado indicadas por los docentes de la asignatura.



VIII.-Recursos y materiales didácticos

Bibliografía básica

Alcover, C. M^a, Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. McGraw-Hill.
 Alcover, C. M., Moriano, J. A. y Topa, G. (coords.) (2016). *Psicología del Trabajo. Conceptos clave y temas emergentes*. Sanz y Torres.
 Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. y Viswesvaran, C. (eds.) (2001). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. Sage.
 Barling, J. y Cooper, C. L. (2008). *The SAGE Handbook of Organizational Behavior*. Sage.
 Greenberg, J. y Baron, R. A. (2011). *Behavior in Organizations* (10^a Ed.) Prentice Hall.
 Martín-Quirós, M. A., Zarco, V. (2009). *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*. Pirámide
 Montes Piñero, C. (Coord). (2024). *Desafíos contemporáneos en los entornos laborales*. Pirámide.
 Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología organizacional* (8^a Ed.) Cengage Learning Editores.
 Robbins, S. P. y Judge, T.A. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17^a ed). Pearson Educación.
 Schultz, D. y Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today* (10^a Ed.) Prentice Hall.

Bibliografía complementaria

El profesorado podrá indicar lecturas específicas para cada tema.

Webs de consulta:

American Psychological Association (APA): área de psicología del trabajo: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/saludable>
 APA Style. <https://apastyle.apa.org/>
 Fondo Social Europeo: <https://ec.europa.eu/social/>
 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST): <https://www.insst.es/>
 Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: <http://www.mitramiss.gob.es/>
 ONU: objetivos de desarrollo sostenible 2030: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
 Organización Internacional del Trabajo (OIT): <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
 Publicaciones Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid: www.copmadrid.es
 Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): <http://www.sepe.es/>



Agulló, E. y Ovejero, A. (coords.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Pirámide

Alcover de la Hera, C. M. (2019). Empleo sostenible: Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0. Díaz de Santos.

Alcover, C. M., & Londoño Moreno, A. M. (Eds.). (2024). Bienestar, salud, calidad de vida y preparación para el retiro de los trabajadores mayores: Investigación y práctica en Iberoamérica. Programa Editorial Universidad del Valle.
<https://doi.org/10.25100/peu.5071056>

Blanco, A. (2007). *Trabajadores Competentes. Introducción y reflexiones sobre la Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. ESIC.

Fuente, de la, R. y Diego, de, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Pirámide.

García Sáiz, M. (2010). *Aprender a liderar*. Paidós.

Gil-Monte, P. R., & Prado-Gascó, V. J. (Coords.). (2021). Manual de psicología del trabajo. Ediciones Pirámide.

Gil Rodríguez, F., León Rubio, J. M., Guil Bozal, R., Palacín Lois, M. R., & Barrasa Notario, Á. (2025). *Psicología de los grupos*. Ediciones Pirámide.

Osca Segovia, A., Palací Descals, F. J., Lisbona Bañuelos, A. M., & Bernabé Castaño, M. (Coords.). (2023). *Psicología de las organizaciones: Conceptos básicos y nuevos retos*. Sanz y Torres

Peiró, J. M. (Ed. in Chief). (2024). *The Oxford encyclopedia of industrial, work, and organizational psychology*. Oxford University Press.

Peiró, J. M. (Dir.). (2024). *Las competencias digitales y digitalizadas: Sus implicaciones en el ámbito laboral y de los recursos humanos*. Fundación BBVA.

Peiró, J. M., & Serrano Martínez, L. (Dirs.). (2024). *De los estudios a las competencias: Condicionantes y resultados del capital humano en España*. Fundación BBVA.

Levy, P. E., O'Malley, A. L., & Riordan, B. C. (2024). *Industrial/organizational psychology: Understanding the workplace (7th ed.)*. Worth Publishers.

Moriano León, J. A. (Coord.). (2021). *Psicología del trabajo: Fundamentos y aplicaciones*. Sanz y Torres.

Moriano León, J. A., Topa Cantisano, G., & García-Ael, C. (Dirs.). (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Sanz y Torres.

Munduate, L. y Medina, F. J. (2005). *Gestión del Conflicto, Negociación y Mediación*. Pirámide.

Pablo, J. y Caperán, J. A. (2010). *Manual de Coaching. Cómo mejorar el rendimiento de las personas*. Profit.

Pinder, C. C. (2008). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press.

Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por Competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. ESIC.

Spector, P. E. (2025). *Industrial and organizational psychology: Research and practice (9th ed.)*. Wiley

Thomas, K. W. (2004). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

Topa Cantisano, G., Moriano León, J. A., Laguía González, A., García-Ael, C., & Molero Alonso, F. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Sanz y Torres.

Q2803011B UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS
 Fecha firma: 22/10/2026 23:53 | Hash: 643c0bf1d2f00b468cb5ed4e42215097.



IX.-Profesorado	
Nombre y apellidos	JOSEFA ROMERAL HERNÁNDEZ
Correo electrónico	josefa.romeral@urjc.es
Departamento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Campus de impartición	Madrid - Vicálvaro
Categoría	Titular de Universidad
Titulación académica	Doctor
Responsable de asignatura	No
Horario de tutorías	Para consultar las tutorías póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico

Nº de Quinquenios	4
Nº de Sexenios	2
Nº de Sexenios de transferencia	0
Nº de evaluaciones positivas Docencia	4
Nombre y apellidos	MARÍA MAR ALARCÓN CASTELLANOS
Correo electrónico	mariamar.alarcon@urjc.es
Departamento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Campus de impartición	Alcorcón
Categoría	Titular de Universidad interino
Titulación académica	Doctor
Responsable de asignatura	No
Horario de tutorías	Para consultar las tutorias póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico
Nº de Quinquenios	6
Nº de Sexenios	2
Nº de Sexenios de transferencia	0
Nº de evaluaciones positivas Docencia	2
Nombre y apellidos	NAGORE GORBEA BARREDO
Correo electrónico	nagore.gorbea@urjc.es
Departamento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Campus de impartición	Madrid - Vicálvaro
Categoría	Profesor/a Asociado/a
Responsable de asignatura	No
Horario de tutorías	Para consultar las tutorias póngase en contacto con el/la profesor/a a través de correo electrónico
Nº de Quinquenios	0
Nº de Sexenios	0
Nº de Sexenios de transferencia	0
Nº de evaluaciones positivas Docencia	0



